



**POMAGAMY**  
POLAKOM PROWADZIĆ  
WŁASNY BIZNES.  
DOŁĄCZ DO NAS!

Warszawa, 26 kwietnia 2018 r.

**Sz. P.**

**Piotr Nowak**

**Podsekretarz Stanu**

**Ministerstwo Finansów**

Świętokrzyska 12

00-916 Warszawa

[kancelaria@mf.gov.pl](mailto:kancelaria@mf.gov.pl)

[sekretariat.PR@mf.gov.pl](mailto:sekretariat.PR@mf.gov.pl)

Stanowisko Akademii Liderów Innowacji i Przedsiębiorczości Fundacji dr Bogusława Federa  
w sprawie projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

### **UWAGI**

#### **do projektu ustawy z dnia 8 lutego 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (UD321)**

#### **Uwagi ogólne**

1. Autorzy ustawy sami wskazują, że formuła uczestniczenia w PPK nie jest do końca dobrowolna. Dobrowolność zapisana w propozycji projektu ustawy PPK jest jednostronna i jednak rozumiana bardzo „sztywno” i w sposób sformalizowany w formie prawa do zrezygnowania, które trzeba powtarzać co dwa lata. Ponadto,

rezygnacja z uczestnictwa już w okresie formalnego uczestnictwa pociąga za sobą określone straty finansowe (patrz więcej uwaga 6 i 7 poniżej).

2. Występują w projekcie ustawy, co najmniej nadmiernie posługiwanie się pojęciami potocznymi, nie zdefiniowanymi w prawie. Pewne wady zdefiniowania stosowanych pojęć w „słowniczku” w art. 2, również utrudniają wykładnię zarówno tę literalną i gramatyczną, jak i systemową (patrz niżej część szczegółowa).

Regulacja ma charakter mieszany prawa prywatnego i publicznego, a w związku z tym wymaga wyraźnego, jednoznacznego grupowania norm w przepisach i jednostkach redakcyjnych ustawy, w taki sposób aby osobno pomieścić normy prawa prywatnego, adresowane do przedsiębiorców i instytucji finansowych, funduszy inwestycyjnych, dotyczących gromadzenia środków, osób uprawnionych w obszarze regulacji prawa prywatnego, odrębne i posługując się pojęciami właściwymi temu prawu, a te odnoszące się do kompetencji organów władz publicznych, podmiotów sektora finansów publicznych, obowiązków płatników i ingerencji regulacyjno – reglamentacyjnej Państwa, jako regulacje prawa publicznego, były zgrupowane odrębnie z zastosowaniem właściwego dla prawa publicznego, finansów publicznych, ubezpieczeń społecznych, języka.

3. Trzeba też podnieść, iż w pewnym zakresie, a w tym co do założeń, celu i zakresu podmiotowego regulacji, treść zapisów projektu pozostaje z sobą w pewnej sprzeczności, zarówno formalnej jak i funkcjonalnej, a sama treść projektu ustawy z jej uzasadnieniem. Powoduje to istotne problemy z odkodowaniem zamiaru projektodawcy i essentialia negotii przyjętych postanowień.
4. Podstawowa wątpliwość, a na pewno niejasność wiąże się z celem regulacji w związku z nieczytelnie zakreślonym zakresem podmiotowym ustawy. Z jednej strony, przyjęto założenie, iż zaprojektowano powszechność systemu, co ma służyć budowie powszechnego, efektywnego, dobrowolnego, kapitałowego systemu emerytalnego i odbiurokratyzowania programów emerytalnych, opartego na programach oszczędnościowych. Jednak drugiej strony, poprzez formalne i nieadekwatne dla form podejmowania aktywności w przedsiębiorstwie przyjęcie, jako kryterium pojęcia „zatrudnienia” i „zatrudnionego” spowoduje, iż nie sposób ustalić, kogo jako uczestników regulacja obejmuje. Czy zamiarem było np. wyłączenie z systemu choćby osób tzw. współpracujących (członków rodziny), co powinno być wspierane dla rozwoju firm rodzinnych oraz na ile pod formalnymi określeniami umów o świadczenie usług, zlecenia, rozumie się także te zawierane przez osoby, które w

ramach outsourcingu zarejestrowały się, jako przedsiębiorca (wystawiają fakturę przedsiębiorcy, aczkolwiek tylko jemu i tylko jedną miesięcznie)? Niemożliwość, czy brak możliwości ustalenia jaki był cel i na ile projektowane zapisy są zgodne z tym celem, nie pozwala też na stwierdzenie, czy komentowane poniżej w części szczegółowej przepisy powinny być doprecyzowywane i w jakim kierunku. Ograniczenia wyłącznie do osób, zatrudnionych w rozumieniu prawa, obejmowanych systemem, które są rzeczywiście zatrudniane sensu stricte? Wówczas zarówno bez samych przedsiębiorców, współpracujących członków rodzin, jak i „samozatrudnionych”. Może jednak dla zapewnienia też rzeczywiście powszechności i elastyczności systemu, w ramach pojęcia „uczestnik” mogą się znaleźć także sami mikro i mali przedsiębiorcy, jeżeli będą zawierać umowę o zarządzanie i wówczas również umowę o prowadzenie, obejmującą ich i ich współpracujących członków rodzin. Niezależnie od tego czy w ogóle lub jaką umowę cywilnoprawną przedsiębiorca z członkiem swojej rodziny zawiera dla wykonywania pracy w firmie rodzinnej jak i z samozatrudnionymi, których wiążą stałe umowy z przedsiębiorcą i którzy nie wychodzą na rynek ze świadczeniem usług innym przedsiębiorcom. Tylko jednoznaczna regulacja, w tym zakresie pozwoli ocenić, czy mamy do czynienia z powszechnym systemem III filarowym programu oszczędzania dla zwiększenia bezpieczeństwa finansowego obywateli i stabilności systemu finansów publicznych, czy też z cząstkową regulacją tylko dla osób zatrudnionych na umowie o pracę i umowach pokrewnych, a dla mikro i małych przedsiębiorców, firm rodzinnych, osób współpracujących jak i samozatrudnionych, będzie zaoferowany inny program i formy oszczędzania w ramach dobrowolnych programów III filarowych

5. Forma i sposób redagowania przepisów w Projekcie wprowadzają istotną barierę dostępu dla adresatów norm tj. zatrudniających i uczestników, ponieważ język, zastosowane pojęcia, jak też sformułowane hipotezy i dyspozycje w zakresie przedmiotowym i podmiotowym są opisane w większości poprzez zbiory otwarte. Także w taki sposób iż pozostawia to duży margines zarówno na swobodną interpretację, jak i ocenę wedle uznania administracyjnego. Tworzy to niepewność prawną, a jednocześnie nakazuje identyfikować określone ryzyka, które na styku z obowiązkami publiczno – prawnymi w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych niosą istotne zagrożenia finansowe (patrz dalej uwagi 7, 8, 9, 10 i szczegółowe).
6. Wątpliwości budzi wobec tego określanie programu, planów, jako dobrowolnego systemu oszczędzania gdyż w projekcie nie jest on dobrowolny dla przedsiębiorców

jak również nie jest w znacznej mierze dobrowolny dla zatrudnionych – o czym była mowa w uwadze 2 wyżej. Tak skonstruowany jak w projekcie system, w istocie zmusza przedsiębiorcę pod rygorem sankcji, kar, do zgłoszenia i zawarcia umowy, bądź też stosunek umowny powstanie z mocy prawa. Skutkuje to, minimalnym wpływem przedsiębiorców na treść umów, ograniczone możliwości negocjowania, ustalania warunków. Może powodować, że i uczestnicy a więc zatrudnieni będą pozbawieni możliwości świadomego wyboru. To zatrudnieni, za których przedsiębiorca jako płatnik będzie naliczał i odprowadzał składki oraz podpisywał umowy, będą mieli małe szanse mieć wpływ na wybór instytucji finansowej, treść umów czy wysokość składki dodatkowej. Niejasne regulacje odnoszące się do obowiązku informacyjnego i zakresu informowania, w relacji zatrudniający – uczestnik, utrudnią właściwą komunikację i świadome działanie po stronie uczestników, jak również ewentualnie związków zawodowych lub „reprezentantów załogi”.

7. Mając na uwadze powyższe, jak też niedostrzeżenie, iż 1,3 mln przedsiębiorców, to mikro i małe firmy w których pracuje łącznie z przedsiębiorcami ok. 5 mln osób, a w których nie ma związków zawodowych i niejednoznaczny jest krąg „zatrudnionych” tj. współpracujących członków rodziny, osób z outsourcingu, wykonujących pracę nakładczą, chałupniczą, zdalnie (telepraca). Bywa, że z pracujących 6 – 12 osób żadna albo tylko kilka jest na umowie o pracę lub stałą umowę zrównaną z umową o pracę, reszta to członkowie rodziny, współpracownicy w outsourcingu. Nie jest jasny krąg uczestników, a to kluczowa sprawa dla tych 1,3 mln mikro i małych przedsiębiorców np. z prawem wyłonienia „innej reprezentacji”, gdy zatrudnia jedną osobę a 3 to członkowie rodziny.
8. Projekt zakłada dotkliwy system sankcji i kar w szczególności w art. 96 i 97 projektu. Powinno się unikać i wykluczać umieszczanie przepisów prawa karnego w tego typu ustawach, (na to są kodeksy). Jednak jeżeli już wprowadza się, jeśli to konieczne kary pieniężne „administracyjne”, to musi to być adekwatne, proporcjonalne i do zastosowania po wyczerpaniu postępowania związanego z ustaleniem deliktu, wezwaniem do zaniechań, czy usunięcia lub po uzyskaniu wyjaśnień. W przypadku proponowanych sankcji mają one charakter represji, która stwarza duże ryzyko przez ogólnikowość przesłanek oraz zniechęca do wejścia w obszar obligatoryjnego zastosowania przepisów, a więc PPK, bądź też do jakiegokolwiek aktywności w ramach Programu, która by przynosiła ryzyko. Dotyczy, to prób negocjowania treści

umów, warunków, wyjaśniania pracownikom efektów, wielkości obciążeń, wprowadzania składki dodatkowej, jej wysokości itp.

9. Wątpliwości budzi zapis o finansowaniu dopłat powitalnych i rocznych ze środków Funduszu Pracy. Został on stworzony w zupełnie innym celu ze środków większości pracodawców.
10. W Projekcie przedstawiona została zasada wypłaty świadczeń wprowadzająca wypłatę po osiągnięciu 60 roku życia – jednorazowej kwoty w wysokości 25 % środków (albo rozłożenie jej na raty) i pozostałej kwoty w 120 miesięcznych ratach, czyli przez 10 lat. Zgodnie z danymi GUS, dalsze trwanie życia osoby w wieku 60 lat wynosi ok. 22 lata. Wobec powyższego, wątpliwości budzi zaliczanie PPK do programów zabezpieczenia na starość, czy preferujących oszczędzanie i dłuższe zatrudnienie, a też do programów zachęcających do oszczędzania lub dłuższej aktywności zawodowej.

### **Uwagi szczegółowe**

Sporządzono przy wykorzystaniu, także uwag innych instytucji zgłaszających uwagi w konsultacjach, m.in.: Prokuratoria Generalna i Rzecznik finansów publicznych.

1. Art. 2 pkt 16 – przepis ten, przede wszystkim nie rozstrzyga jednoznacznie, czy w zakresie pojęcia osoby „zatrudnionej” mieszczą się również osoby wykonujące pracę na podstawie takich umów (jak zlecenie lub o inne usługi), ale w ramach prowadzonej samodzielnie działalności gospodarczej (outsourcing). Projekt powinien przesądzać tę kwestię w kierunku na tak (patrz wyżej uwaga 4, 6 i 7). Tu powinno nastąpić zrównanie osób współpracujących zgłoszonych jako takie do ubezpieczeń społecznych.
2. Art. 2 pkt 21 – wątpliwości budzi zawarta w tym przepisie definicja „poważne zachorowanie”. Biorąc pod uwagę, że przepis ten jest szczególnie istotny, w kontekście art. 91 ust. 1 projektu, zgodnie z którym uczestnik może wnioskować o wypłatę 25% środków w przypadku „poważnego zachorowania” uczestnika, współmałżonka uczestnika lub dziecka uczestnika. Bez właściwej definicji długo orzecznictwo będzie doprecyzowywać to „poważne”.
3. Art. 2 pkt 28 – zgodnie z tym przepisem osoba zatrudniona z chwilą zawarcia umowy – w jej imieniu i na jej rzecz- o prowadzenie PPK, stanie się uczestnikiem. Jednak ma mieć ona prawo wyboru i może zastanawiać się w okresie, w jakim prawo pozwoli, wyrazić tę wolną wolę. Powinno się oświadczyć zanim pracodawca za nią podpisze umowę w jej imieniu, a nie później występować.

4. Art. 4 ust. 1 – zawarte w przepisie sformułowanie „składa oświadczenie woli na trwałym nośniku lub na piśmie” jest bardzo szerokie i tym samym niejasne. Jako trwałe nośniki można kwalifikować w szczególności papier, USB, płyty CD, DVD, karty pamięci lub dyski twarde komputerów, a także pocztę elektroniczną.
5. Art. 4 ust. 5 i 6 – w tych przepisach nie zostało sprecyzowane komu uczestnik jest zobowiązany złożyć oświadczenia woli, w przypadku gdy znajdzie zatrudnienie u innego podmiotu zatrudniającego, stosunku pracy lub inne cywilno – prawne „zachodzące” na siebie.
6. Art. 5 ust. 1 – właśnie ten przepis niesie m.in. ryzyko, iż standardowa umowa może być narzucana osobie zatrudnionej. Przymus, może demotywować do podejmowania aktywności .
7. Art. 7 – w ust. 3 zawarto obowiązek zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej lub „innej reprezentacji”. Wymaga on jednak doprecyzowania poprzez określenie trybu tego opiniowania oraz wyłaniania „innej reprezentacji” (może analogicznie jak w art. 11 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych). Przepis pozwala, że także w przypadku, gdy w danym podmiocie zatrudniającym działa organizacja związkowa wystarczającym będzie zasięgnięcie opinii tylko tej jako „innej reprezentacji” osób zatrudnionych (w związku z użyciem spójnika „lub). Powstaje wątpliwość, jaka była faktycznie intencja ustawodawcy.?
8. Art. 10 pkt 3 – zgodnie z tym przepisem warunki oraz tryb zawierania przez podmiot zatrudniający umów o prowadzenie PPK mają wynikać z umowy o zarządzanie PPK, a więc ustalenie z instytucją finansową czy też jej „wzór” umowy zastąpi wybór i działanie teoretyczne uczestnika.
9. Art. 10 pkt 8 i art. 20 pkt 13 - zgodnie z art. 10 pkt 8 uczestnik będący stroną umowy o prowadzenie PPK miałby być zobowiązany do ponoszenia z tego tytułu opłat określonych w umowie o prowadzenie PPK. Spójne jest, to także z art. 20 pkt 13 odnoszącym się do umowy o prowadzenie PPK. W obu tych przepisach jest mowa o określeniu, w ramach odpowiedniej umowy, m.in. „opłat obciążających uczestnika oraz warunków, o ile są one przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy”. Zarówno przepis art. 10 pkt 8, jak i art. 20 pkt 13 wskazują , że istotny element zobowiązania wynikającego z wiążącej uczestników umowy o prowadzenie PPK określany miałby być w treści tej umowy. Będzie on jednak ustalany w zasadniczym stopniu przez instytucje finansowe, które mogą w ten



sposób nakładać na uczestników konkretne obowiązki o charakterze finansowym. Pozostawienie wyłącznie jednej stronie możliwości określania istotnych warunków umowy zawieranej, co istotniejsze, na rzecz i w imieniu uczestnika występującego nie tylko w pozycji słabszej wobec instytucji finansowej, ale także zobowiązanej z mocy prawa do wejścia w tego rodzaju stosunek umowny. Brak jest ustawowych kryteriów określających ramy ewentualnych opłat obciążających uczestnika, jak również brak powiązania wysokości takich opłat z faktem odprowadzania składek, może w praktyce stanowić istotne ograniczenie deklarowanej w projekcie zasady dobrowolności oszczędzania w PPK. Nawet gdy, uczestnik zdecyduje o nieodprowadzaniu składek, może pozostać zobowiązany do ponoszenia określonych obciążeń z tytułu bycia stroną umowy o prowadzenie PPK. Ukształtowanie tego typu obciążeń, uzależniać będzie wysokość ponoszonych opłat od konkretnych decyzji podejmowanych przez uczestników.

10. Art. 12 ust. 1 – ten przepis powinien być ponownie rozpatrzony, jako sprzeczny z przepisem art. 9 ust. 1 Projektu. .
11. Art. 13 – tak zapisane zwolnienie z obowiązku prowadzenia PPK ma obejmować wyłącznie obowiązek zawarcia umów o prowadzenie PPK. Z treści uzasadnienia wynika, że zwolnienie z wymogu prowadzenia PPK w przypadku pracodawców prowadzących PPE będzie obwarowane dodatkowym wymogiem zapewnienia możliwości uczestniczenia w PPE osobom zatrudnionym będącym nakładcami, zleceniobiorcami i członkami rad nadzorczych. Tego nie można wywieść z treści Projektu. W art. 107 pkt 1a Projektu wskazano, że rozciągnięcie definicji „pracownika”, czy też może „uczestnika” na osoby wykonujące pracę nakładczą, osobę fizyczną wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług lub członka rady nadzorczej wynagradzanego z tytułu pełnienia tych funkcji jest zależne od postanowień umowy zakładowej, a więc fakultatywnie. Powołane rozbieżności rodzą wątpliwości interpretacyjne .

Zgodnie z projektem jeżeli, podmiot zatrudniający prowadzi PPE i odprowadza podstawowe składki do PPE w wysokości co najmniej 3,5 % wynagrodzenia, to nie będzie musiał stosować ustawy. Oznacza to, że w przypadku, w którym osoby zatrudnione chciałyby skorzystać z PPK, nie będą miały takiej możliwości.

12. Art. 14 ust. 1 i 2 – według tego przepisu umowa o prowadzenie PPK ma być zawierana w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej przez podmiot zatrudniający. Stroną tej umowy ma być wyłącznie uczestnik i instytucja finansowa, z którą podmiot zatrudniający zawarł wcześniej umowę o zarządzanie PPK. Przepis art. 14 ust. 1 przewiduje sposób wykonania przez podmiot zatrudniający zobowiązania, a w pewnych sytuacjach tym samym zaistnienia podstaw do odpowiedzialności odszkodowawczej. Warto zwrócić uwagę, że rozpatrując zagadnienie podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (byłego pracodawcy), z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania przyjęcia oświadczenia uprawnionego pracownika o zamiarze nabycia akcji, Sąd Najwyższy kwalifikował tego rodzaju odpowiedzialność na podstawie art. 471 kodeksu cywilnego. Przyjmował bowiem, że odpowiedzialność za utratę przez uprawnionego pracownika prawa do akcji, będącą następstwem niewłaściwego wykonania obowiązków przez podmioty, do których należało przeprowadzenie procesu nieodpłatnego zbywania akcji, jest odpowiedzialnością kontraktową, której podstawę stanowi wspomniany przepis kodeksu cywilnego. Może to dotyczyć chociażby sytuacji, w której działania podejmowane przez instytucję finansową wybraną w imieniu i na rzecz podmiotu zatrudnionego, następnie uczestnika związanego umową o prowadzenie PPK, nie doprowadzą do wygenerowania odpowiedniego poziomu środków finansowych gromadzonych w ramach PPK.
13. Art. 15 ust. 1 2 - w tym przepisie zasadnym byłoby wyjaśnienie kwestii, czy w świetle projektowanych przepisów możliwe będzie kontynuowanie przekazywania składek do PPK przez osobę, która ukończyła 70 rok życia i jest nadal aktywna zawodowo. W ust. 1 konieczne byłoby wskazanie, że podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do poinformowania osoby zatrudnionej o prawie do złożenia wniosku.
14. Art. 17 – przepis ten przewiduje w istocie narzucenie treści umowy uczestnikowi, gdyż niewywiązanie się podmiotu zatrudniającego z obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK skutkować będzie zawarciem tej umowy z mocy prawa na warunkach wynikających z uprzednio zwartej przez ten podmiot umowy o zarządzanie PPK (patrz uwaga ogólna).
15. Art. 19 - zgodnie z tym przepisem, to bezpośrednio od woli osoby zatrudnionej ma zależeć czy chce ona być stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK. Projekt nie wprowadza sposobu postępowania w przypadku niezłożenia przez uczestnika wymaganego oświadczenia, jest to ważne w świetle przewidzianego w art. 19 ust. 4



obowiązku przez podmiot zatrudniający złożenia w imieniu uczestnika za pośrednictwem wybranej instytucji finansowej, wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych w PPK. To od wniosku pracownika zależne powinno być podjęcie przez podmiot zatrudniający działań w obszarze wypłaty transferowej. W ust. 1 art. 19 nie jest jednoznaczne stwierdzenie „uczestnik składa podmiotowi zatrudniającemu oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK”. W tym przepisie powinna znaleźć się dyspozycja, że podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do poinformowania osoby zatrudnionej o jej prawie do wyrażenia braku zgody na złożenie wniosku, o którym mowa w art. 19 ust. 2 Projektu.

16. Art. 20 pkt 10 i 12 – przepis ten określa, jakie w umowie o prowadzenie PPK należy zawrzeć „essentialia negotii” stosunku umownego, jak m.in. terminy i tryb rezygnacji z oszczędzania w PPK, czy zakres, częstotliwość i formę informowania uczestnika o środkach zgromadzonych w PPK. W art. 20 pkt 10 przewidziano, iż terminy i tryb rezygnacji z oszczędzania w PPK określać ma umowa o prowadzenie PPK. W pkt 12 przewidziano natomiast przeniesienie do poziomu umowy o prowadzenie PPK sprawy zakresu, częstotliwości i formie informowania uczestnika o środkach zgromadzonych w PPK. Także, jednak jednocześnie określanie wyłącznie na poziom regulaminu portalu PPK problematyki sposobu i trybu udzielania informacji dotyczących „warunków uczestnictwa oraz uprawnień” wynikających z udziału w PPK powoduje delegację co do zakresu pewnych informacji. (niejasne sformułowanie) Koniecznym jest, aby w ustawie znalazły się wyjściowe kryteria odnoszące się do wypełniania obowiązków informacyjnych (np. wskazanie minimalnej częstotliwości przekazywania niektórych informacji). Powinny być one uwzględnione zarówno w treści postanowień umowy o prowadzenie PPK, jak i regulaminie portalu PPK oraz rozdzielne zakresy zastrzeżone do umowy o prowadzenie od innych zakresów obligatoryjnych regulacji.
17. Art. 23 ust. 2 – zapisano w tym ustępie uprawnienie do rezygnacji z odprowadzania składek, które może zostać, już na poziomie umowy o prowadzenie PPK, ograniczone w ustalony sposób, w pewnym wymiarze przez instytucję finansową. Tym samym, zasada dobrowolności uczestnictwa w PPK może być w praktyce naruszona wbrew założeniom autorów projektu, wynikając z rozstrzygnięć przyjętych dla poszczególnych rozwiązań.
18. Art. 23 pkt 12 – zastrzeżenie budzi, zawarcie tu idącej delegacji dla ministra właściwego do spraw instytucji finansowych do określenia w drodze rozporządzenia

- wzoru deklaracji rezygnacji uczestnika z uczestnictwa w PPK. – poproszę inne propozycje Art. 30 ust. 2 – co do zasady, wniesienie powództwa i jego zakres, sposób, powinny być uzależnione od zgody uczestnika.
19. Art. 31 ust. 4 – przepis ten zawiera istotną delegację do wydania rozporządzenia, w którym Rada Ministrów będzie mogła dokonać zmiany wysokości dopłaty rocznej, biorąc pod uwagę istotną zmianę jej realnej wysokości oraz uwzględniając sytuację finansów publicznych. Wobec powyższego powstaje pytanie, co należy rozumieć pod pojęciem „istotnej zmiany realnej wartości kwoty dopłaty”.
20. Art. 32 – przepis ten powinien jednoznacznie wskazywać kiedy i tryb, a nadto wskazać dzień, na który wylicza się wartość zgromadzonych środków. Powinna tu zostać przewidziana procedura awizacji uczestnikowi i możliwość złożenia odwołania.
21. Art. 42 ust. 2 – należy rozważyć, czy wynagrodzenie za osiągnięty wynik (zysk) nie powinno być wyliczane jako procent zysku, nie zaś jako procent wartości całości aktywów lub wprowadzić alternatywę nierozłączną.
22. Art. 52 ust. 4 pkt 1 – wątpliwości budzi sposób ustalenia oraz wysokość opłaty wstępnej. Jej wysokość określić ma w rozporządzeniu minister właściwy do spraw finansów publicznych, kierując się m.in. potrzebą pokrycia kosztów utworzenia portalu PPK. Uprawnienie ustawowo powinno dokładnie określić przesłanki kalkulacji takiej opłaty. poproszę inne propozycje Wyjaśnienia wymaga, jaką opłatę będą ponosiły TFI wchodzące do systemu w późniejszym terminie, jeżeli koszty utworzenia systemu zostaną pokryte przez TFI wchodzące do systemu w początkowej fazie jego tworzenia.
23. Art. 53 ust. 1 – przepis ten zakłada zawieszenie udziału instytucji finansowej w portalu. Zasadnym byłoby wyjaśnienie, jaki charakter prawny będzie miała w/w decyzja oraz jakie prawa w tym zakresie będą przysługiwały TFI. Ponadto, w przepisie połączone zostały różne stany faktyczne (sytuacja, w której podmiot przestaje spełniać warunki określone w art. 48 oraz sytuacja wystąpienia nieprawidłowości w TFI), co spowoduje, że jest on mało czytelny.
24. Art. 75 ust. 1 oraz art. 95 ust. 2 – ratio legis tych przepisów nie jest jasne.
25. Art. 78 ust. 2 – konieczne jest tu poddanie pod rozagę wprowadzenie obowiązku poinformowania uprawnionego o możliwości zdecydowania w jakiej formie i w jakiej części nastąpi wypłata środków. Zgodnie ze zdaniem 2 tego przepisu zwrot może dotyczyć całości lub części środków zgromadzonych w PPK. Natomiast jest nie jasne,

co będzie działo się z pozostałą częścią środków, w przypadku jedynie częściowego zwrotu.

26. Art. 87 ust. 2 – przepis nasuwa zasadnicze pytanie, czy uczestnik po osiągnięciu 60 roku życia, w przypadku braku wniosku o wypłatę w dalszym ciągu może odprowadzać składki (patrz uwagi ogólne).
27. Art. 88 ust. 1 – w przepisie nie zostało sformułowane w sposób przejrzysty, dlaczego wypłata środków miałyby być możliwa tylko i wyłącznie w przypadku, sfinansowania inwestycji za pomocą kredytu. Nie ma podstaw, aby ograniczać możliwość wpłaty w przypadku finansowania inwestycji z własnych środków uczestnika, która mogłaby uzupełniać kwotę potrzebną do nabycia inwestycji.
28. Art. 96 ust. 1 pkt 1 i 2 – tutaj zasadnym byłoby dokonanie zasadniczej zmiany co do unormowania sankcjonującego niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK w terminie wynikającym z projektowanych przepisów. Zgodnie z art. 8 ust. 6 projekt – w odniesieniu do braku zawarcia umowy o zarządzanie PPK, jak również na podstawie art. 17 Projektu – w sytuacji braku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, przewidziano mechanizm prawny zakładający zawarcie obu rodzajów umów z mocy prawa z podmiotem określonym każdorazowo w tych przepisach. Na podstawie tego przepisu, można odczytywać element przeciwdziałania ignorującym obowiązki ustawowe, o tyle jednoczesne uzupełnienie projektu o przepisy eliminujące negatywne skutki takich zachowań może stanowić podstawę do ewentualnego odstąpienia od posługiwania się w tych dwóch wypadkach mechanizmem odpowiedzialności represyjnej. Dotyczy to przede wszystkim okoliczności, które – zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 96 ust. 2 Projektu – mogą w pewnych sytuacjach skutkować wyraźnym zaostreniem sankcji karnej za działania opisane w art. 96 ust. 1 pkt 1 i 2. Zgodnie z art. 8 ust. 6 Projektu, w przypadku niedopełnienia tego obowiązku przyjmuje się, że z mocy prawa powstał stosunek prawny wynikający z umowy o zarządzanie PPK pomiędzy podmiotem zatrudniającym a wyznaczoną instytucją finansową na warunkach oferowanych przez tę instytucję. Ergo, czy zamiarem było nałożenie retorsji zawsze, gdy tak się stanie?
29. Art. 97 – zawarte w tym przepisie pojęcie „nakłaniania” nie zostało sprecyzowane w innych przepisach projektu. Należy je odczytywać w ścisłym powiązaniu z formą czynu karalnego, jaką jest podżeganie. W myśl art. 18 § 2 kodeksu karnego, odpowiada za podżeganie, kto chcąc aby inna osoba dokonała czynu zabronionego

nakłania ją do tego. O nakłanianiu stanowi też m.in. art. 15 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. 2018, poz. 418). W obu powyższych przykładach nakłanianie dotyczy działania, jakie ma na celu wzbudzenie u drugiej osoby zamiaru podjęcia i zrealizowania zachowania bezprawnego. Jest więc formą oddziaływania, które wiązać się ma – w konsekwencji – z bezprawnym działaniem bezpośredniego sprawcy czynu. Sytuacja, o której stanowi proponowany art. 97 Projektu zasadniczo różni się od wymienionych uprzednio sytuacji posłużenia się pojęciem „nakłanianie”. Dotyczy bowiem działania, którego nie można ocenić jako bezprawne ponieważ dotyczy realizacji uprawnień przyznanych uczestnikowi w art. 23 ust. 2 w związku z ust. 1 Projektu. W ten sposób ewentualne zachowanie, które mogłoby w jakikolwiek sposób wpłynąć na podjęcie przez tę osobę działania leżącego w zakresie jej uprawnień nie odpowiada wskazanemu uprzednio i ugruntowanemu w systemie prawa rozumieniu pojęcia „nakłaniania”. Ewentualne zastosowanie tej formuły mogłoby mieć miejsce w sytuacji, w której dotyczyłoby działań bezprawnych. Mogłoby np. wiązać się z działaniami polegającymi na wykorzystaniu stosunku nadrzędności podmiotu zatrudniającego względem osoby zatrudnionej czy też np. istniejącej między stronami zależności służbowej. Nie można wykluczyć, że uzyskanie informacji o wysokości składki odprowadzanej do PPK, mogłoby w istotny sposób wpłynąć na decyzję dotyczącą uczestnictwa danej osoby w PPK. Proponowany przepis budzi też pewne wątpliwości w perspektywie spójności całego projektu. Dotyczy bowiem tych działań, co do których podmiot zatrudniający ma realizować określone obowiązki informacyjne. Chodzi tu konkretnie o obowiązki określone w art. 23 ust. 5 Projektu. Istnienie przepisu karnego posługującego się stosunkowo pojemnym, a przy tym niedookreślonym pojęciem „nakłaniania do rezygnacji z oszczędności” może w istotny sposób wpływać na ograniczenie przez podmiot zatrudniający wykonywania jakichkolwiek obowiązków informacyjnych w stosunku do uczestnika w obawie, aby tego rodzaju działanie nie zostało potraktowane jako zabronione na gruncie art. 97 Projektu.

Sporządził na zlecenie Fundacji: adw. Jan Stefanowicz

Współpraca: dr Bogusław J. Feder