

Warszawa, 14/03/2018

Sz. P. Teresa Czerwińska  
Minister Finansów

Ministerstwo Finansów  
ul. Świętokrzyska 12  
00-916 Warszawa

*Szanowna Pani Minister,*

W odpowiedzi na zaproszenie do konsultacji publicznych w zakresie projektu z dnia 8 lutego 2018 roku ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (dalej „Projekt”), uprzejmie informuję, że Francusko-Polska Izba Gospodarcza z siedzibą w Warszawie zgłasza następujące uwagi do Projektu.

#### Uwaga ogólna

Przedstawiona propozycja nowej regulacji prawnej nakładającej na przedsiębiorców obowiązki zarówno w aspekcie bezpośredniego zaangażowania finansowego, jak i organizacyjnego w ramach obsługi nowych obowiązków, będzie miała duży wpływ na funkcjonowanie i wyniki ekonomiczne podmiotów gospodarczych w Polsce od 1 stycznia 2019 r. Istnieje możliwość (w przypadku negatywnego rozpatrzenia przez TK), że w tym samym czasie, od 1 stycznia 2019 roku, wejdzie w życie nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych znosząca górny limit składek na ZUS, co niewątpliwie dla pracodawców będzie oznaczało to znaczące zwiększenie kosztu pracy. W związku z tym, kolejny raz postulujemy, niezależnie od wyroku Trybunału Konstytucyjnego, o wycofanie się Rządu z przepisów dot. limitu składek na ZUS (poprzez odpowiednią zmianę legislacyjną).

#### 1. Zasada dobrowolności oszczędzania w PPK

W art. 23 ust. 1 Projektu wskazano, że uczestnictwo w pracowniczych planach kapitałowych (dalej „PPK”) jest dobrowolne. Jak wynika jednocześnie z treści uzasadnienia Projektu, dobrowolność oszczędzania jest postrzegana przez projektodawcę w kategoriach fundamentalnego założenia projektowanej ustawy. W tym kontekście wątpliwości budzi mechanizm realizacji powołanej wyżej zasady „dobrowolnego” oszczędzania w PPK, który zgodnie z art. 23 ust. 2 Projektu opierać się

ma na automatycznym włączeniu osób zatrudnionych do PPK (i objęciem obowiązkiem zawarcia w imieniu i na rzecz tych osób umów o prowadzenie PPK) i dopiero następnie możliwości zrealizowania przez te osoby prawa do złożenia pisemnej deklaracji o rezygnacji z odprowadzania składek do PPK. W języku polskim słowo „dobrowolny” oznacza „wynikający z dobrej woli”, jednak zaproponowany przez projektodawcę mechanizm uczestniczenia w PPK wymyka się spod takiego rozumienia „dobrowolności”, a co za tym idzie nie jest zgodny z deklarowaną przez projektodawcę zasadą.

Warto zaznaczyć, że konstrukcja pracowniczych programów emerytalnych (dalej „PPE”) na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 roku poz. 1449), będących bardzo zbliżonymi formami gromadzenia środków w ramach III filaru emerytalnego do projektowanych PPK i stanowiących bezspornie punkt wyjścia dla projektodawcy ustawy o PPK, oparta jest o zasadę przystępowania pracownika do programu na podstawie pisemnej deklaracji. Skoro projektodawca co do zasady traktuje obie te formy równorzędnie (zgodnie z art. 13 Projektu prowadzenie PPE, przy spełnieniu dodatkowych wymogów, zwalnia z obowiązku tworzenia PPK), zasadnym jest postulowanie uregulowania zasad przystępowania do PPK w sposób co najmniej porównywalny.

Niezależnie od powyższego, w szczególną wątpliwość poddać należy obowiązek odprowadzania składek do PPK za pierwszy miesiąc udziału w PPK, będącego wynikiem automatycznego (z mocy prawa) włączania osoby zatrudnionej do PPK. Jak przewidział bowiem projektodawca, w przypadku złożenia przez uczestnika (które to pojęcie zostało zdefiniowane w art. 2 pkt 28 Projektu jako „osobę zatrudnioną, w imieniu i na rzecz której podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK z instytucją finansową”) deklaracji o rezygnacji z udziału w PPK, składki nie są odprowadzane dopiero od miesiąca następującego po miesiącu złożenia deklaracji. W konsekwencji, za każdego uczestnika, niezależnie od wyrażenia przez niego w sposób przewidziany przepisami braku woli uczestnictwa w PPK, mają być odprowadzane składki do PPK - i to zarówno w części finansowanej przez podmiot zatrudniający, jak i w części finansowanej przez samego uczestnika. Taka konstrukcja jest nie do pogodzenia z konstytucyjną zasadą demokratycznego państwa prawnego i wywodzoną z niej zasadą ochrony zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa (lojalności państwa względem obywateli).

Wątpliwości budzi też zawarcie w art. 23 pkt 12 Projektu delegacji dla ministra właściwego do spraw instytucji finansowych do określenia w drodze rozporządzenia wzoru deklaracji rezygnacji uczestnika z uczestnictwa w PPK. Nie wydaje się, aby istniała potrzeba tak daleko posuniętej ingerencji ze strony Państwa w formę wyrażenia oświadczenia uczestnika o rezygnacji z udziału w PPK. Trudno jednocześnie znaleźć uzasadnienie dla takiej potrzeby w „konieczności zapewnienia

sprawności przebiegu procesu oświadczeń”. Należy zauważyć, że jest to jedyny rodzaj oświadczenia uczestnika w sprawach związanych z PPK, którego wzór miałby zostać uregulowany na poziomie aktu wykonawczego, podczas gdy w praktyce będzie jednym z wielu dokumentów składanych przez uczestników PPK.

W związku z powyższym postulujemy rezygnację z mechanizmu automatycznego włączania osób zatrudnionych do PPK w miejsce trybu opartego o pisemną deklarację osoby zatrudnionej w rozumieniu art. 2 pkt 16 Projektu, będącej jednoznacznym wyrazem woli uczestniczenia w PPK oraz modyfikację konstrukcji przewidującej obowiązek odprowadzania składek do PPK, niezależnie od braku woli uczestnictwa w PPK.

## **2. Zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK w przypadku posiadania PPE i rola PPE w zmienianym systemie prawnym**

Brzmienie art. 13 ust. 1 zdania pierwszego Projektu („przepisów ustawy nie stosuje się”) wskazuje, że intencją projektodawcy jest zwolnienie wymienionych w powołanym przepisie podmiotów ze wszystkich obowiązków nakładanych na mocy ustawy - bez jakichkolwiek ograniczeń czasowych (w dniu wejścia w życie ustawy o PPK, jak również w okresie jej obowiązywania). Takim podmiotem ma być m.in. podmiot zatrudniający, który prowadzi PPE i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia (art. 13 ust. 1 pkt 1 Projektu). W konsekwencji założone w każdym czasie PPE zwalnia z obowiązku utworzenia i prowadzenia PPK.

Patrząc na funkcjonujące obecnie Pracownicze Programy Emerytalne (zgodnie z danymi KNF jest ich obecnie 1076) cel tego rozwiązania niewątpliwie należy ocenić pozytywnie. Pracodawcy, którzy faktycznie dobrowolnie zdecydowali się już na wprowadzenie w swoich przedsiębiorstwach PPE, umożliwiając taką formę oszczędzania dbają o bezpieczeństwo finansowe swoich pracowników i przyczyniają się do budowania kapitału pracowników. Co wymaga podkreślenia, w ramach PPE nie dochodzi do pobierania środków finansowych od pracownika, to pracodawca sam ponosi koszty składek - taki instrument pozwala pracodawcy wyróżnić się na rynku i stanowi pozapłacowy benefit dla pracowników.

Równocześnie jednak patrząc na proponowane w ustawie o PPK przepisy można zauważyć, że celem Projektodawcy jest wyeliminowanie PPE. Projektowane normy nie przewidują żadnych form wsparcia dla działania PPE, a wręcz przeciwnie, nie patrząc na korzyści dla pracowników, dążą do całkowitej dominacji PPK w obszarze programów oszczędnościowych pracowników. Jako przykład istotnego mankamentu wskazać można, że projekt ustawy o PPK nie przewiduje żadnego trybu likwidacji PPK. Skoro podmiot zatrudniający może swobodnie zdecydować o zmianie formy realizowania nakładanych na niego obowiązków związanych z zabezpieczeniem emerytalnym

pracowników z PPK na bardziej korzystne dla pracowników PPE, projektodawca konsekwentnie powinien też przewidzieć tryb, w jakim możliwym będzie zlikwidowanie PPK czy też możliwość rozciągnięcie PPE na pracowników nabywanego przedsiębiorstwa. Obecnie projektowany art. 9 w przypadku nabycia przez podmiot zatrudniający innego podmiotu zatrudniającego, przewiduje jedynie możliwość zawarcia umowy o PPK z tą samą instytucją finansową, nie została w ogóle wzięta pod rozwagę możliwość objęcia PPE osób zatrudnionych w podmiocie nabywanym.

Zauważyć jednocześnie należy, że uzasadnienie Projektu w części, w jakiej odnosi się do projektowanego art. 13 rozmija się z brzmieniem projektowanych przepisów. Mianowicie, z uzasadnienia Projektu wynika, że zwolnienie z obowiązku prowadzenia PPK dotyczyć ma jedynie obowiązku zawarcia umów o prowadzenie PPK (strona 6 uzasadnienia). Co więcej, treść uzasadnienia sugeruje, jakoby zwolnienie z wymogu prowadzenia PPK w przypadku pracodawców prowadzących PPE było obwarowane dodatkowym wymogiem zapewnienia możliwości uczestniczenia w PPE osobom zatrudnionym będącym nakładcami, zleceniobiorcami i członkami rad nadzorczych. Podkreślenia wymaga, że nie sposób wywieść takich wymogów z treści Projektu. Przeciwnie, w art. 107 pkt 1a Projektu jednoznacznie wskazano, że rozciągnięcie definicji „pracownika” 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 (nie jest obligatoryjne). Powołane rozbieżności rodzą wątpliwości interpretacyjne wymagające bezwzględnej korekty.

### **3. Definicja osoby zatrudnionej**

Zgodnie z art. 2 ust. 16 Projektu osobą zatrudnioną w rozumieniu ustawy o PPK ma być m.in. osoba fizyczna wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług do której zgodnie z art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku - Kodeksu cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 roku poz. 459 ze zm.) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Przepis nie rozstrzyga jednoznacznie, czy w zakresie pojęcia osoby zatrudnionej mieszczą się również osoby wykonujące pracę na podstawie takich umów, ale w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Projekt powinien jednoznacznie przesądzać tę kwestię.

### **4. Tryb przekazywania informacji pomiędzy podmiotem zatrudniającym a wybraną instytucją finansową**

Projektodawca przewidział w art. 4 ust. 1, że w sprawach dotyczących PPK uczestnik składa oświadczenia woli na trwałym nośniku lub na piśmie bezpośrednio wybranej instytucji finansowej lub za pośrednictwem podmiotu zatrudniającego. Takie brzmienie Projektu, przewiduje więc

że podmiot zatrudniający ma spełniać rolę niejako tzw. „okienka podawczego”, a więc finalnie wszelkie oświadczenia woli trafiać mają do instytucji finansowej i nie być dodatkowo przetwarzane przez podmiot zatrudniający. Jednocześnie jednak w Projekcie nie przewidziano trybu przekazywania informacji i dokumentów składanych przez uczestnika, wedle jego wyboru poprzez podmiot zatrudniający do instytucji finansowej. W związku z powyższym postulujemy, aby w sposób precyzyjny i jednoznaczny uregulować w ustawie o PPK tryb i zasady przekazywania sobie informacji przez podmiot zatrudniający i instytucję finansową. Przy czym tryb ten i zasady powinny uwzględniać alternatywną formę składania oświadczeń woli przez uczestnika (na trwałym nośniku lub na piśmie), a także potencjalną możliwość wykorzystania tak propagowanej przez Rząd formy Profilu Zaufanego, np. w ramach funkcjonalności Portalu PPK, do składania oświadczeń woli w sposób cyfrowy bezpośrednio do instytucji finansowej. Wprowadzenie takiego cyfrowego rozwiązania byłoby pożądane nie tylko z perspektywy coraz bardziej rozwiniętego cyfrowo społeczeństwa, dla którego istotne jest sprawne załatwianie spraw bez konieczności udawania się z papierowym wydrukiem do oznaczonego podmiotu (o popularności takich rozwiązań świadczy np. wysoki poziom korzystania z e-deklaracji podatkowych).

Podobnie kwestia ma się w odniesieniu do art. 4 ust. 2, gdzie informacje o zmianie danych identyfikujących uczestnika mają być przekazywane do instytucji finansowej lub podmiotu zatrudniającego, a więc projektodawca prawdopodobnie zakłada, że oba te podmioty powinny otrzymywać takie informacje. W tym przypadku, wobec braku ustawowego zobowiązania uczestnika do poinformowania obu podmiotów, brakuje przepisów o ewentualnym trybie przekazywania sobie nawzajem informacji otrzymanych przez te podmioty od uczestnika. Jednak należy podkreślić, że dla jasności i pewności przepisów, w tym przypadku uczestnik powinien być zobowiązany ustawowo do przekazywania aktualnych danych identyfikujących zarówno do instytucji finansowej, jak i do podmiotu zatrudniającego (zastąpienie w projektowanym ust. 2 słowa „lub” słowem „oraz”).

#### **5. Opiniowanie wyboru instytucji finansowej, z którą jest zawierana umowa o zarządzanie PPK**

Jak wynika z art. 7 ust. 3 Projektu, podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej lub innej reprezentacji osób zatrudnionych. Zapis ten jest nieprecyzyjny i rodzi wątpliwości interpretacyjne. Brzmienie projektu sugeruje, że także w przypadku, gdy w danym podmiocie zatrudniającym działa organizacja związkowa wystarczającym jest zasięgnięcie opinii innej reprezentacji osób zatrudnionych (w związku z użyciem spójnika „lub”). Powstaje wątpliwość, czy taka była faktycznie intencja projektodawcy. Postulujemy doprecyzowanie zapisów



w powyższym zakresie, ponieważ w obecnym brzmieniu może on rodzić niepotrzebne wątpliwości po stronie podmiotów zatrudniających i funkcjonujących w ich obrębie organizacji związkowych.

#### **6. Tryb składania przez uczestnika oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK**

Wątpliwości budzi brzmienie proponowanego art. 19 Projektu przewidującego składanie przez uczestnika oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Patrząc całościowo na przepisy projektu ustawy, wydaje się że osoba zatrudniona ma mieć wybór co do możliwości dokonania wypłaty transferowej środków zgromadzonych na jednym rachunku PPK na inny rachunek PPK, np. w przypadku zmiany pracodawcy - a więc bezpośrednio od woli osoby zatrudnionej ma zależeć czy chce ona być stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK. Projektowany zapis art. 19 komplikuje jednak procedurę uzyskiwania od osoby zatrudnionej informacji na temat umów o prowadzenie PPK, których jest ona stroną. Procedura unormowana w art. 19 jest bardzo skomplikowana, a co za tym idzie jej realizacja może rodzić wątpliwości zarówno po stronie podmiotu zatrudniającego jak i osoby zatrudnionej, co finalnie może doprowadzić do wielu błędów w ramach próby jej realizacji. Projekt nie reguluje np. trybu postępowania w przypadku niezłożenia przez uczestnika wymaganego oświadczenia, w szczególności w kontekście przewidzianego w art. 19 ust. 4 obowiązku podmiotu zatrudniającego dotyczącego złożenia w imieniu uczestnika i za pośrednictwem wybranej instytucji finansowej wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych w PPK. Postulujemy uproszczenie trybu składania powyższych oświadczeń i uregulowanie terminu, w jakim podmiot zatrudniający obowiązany będzie złożyć wniosek o wypłatę transferową (obecnie Projekt nie przewiduje terminu na dokonanie tej czynności). Projektodawca powinien m.in. rozważyć większe zaangażowanie po stronie osoby zatrudnionej co do wypłaty transferowej. Obecne brzmienie art. 19 ust. 3 zakłada poinformowanie przez uczestnika o braku zgody na wypłatę transferową, być może celowym by było odwrócenie założenia przyświecającego obecnemu brzmieniu (podmiot zatrudniający ma obowiązek złożenia wniosku o wypłatę, chyba że uczestnik poinformuje o braku zgody) i stworzenie takiej konstrukcji przepisów, w której to wyłącznie od wniosku pracownika zależne by było podjęcie przez podmiot zatrudniający działań w obszarze wypłaty transferowej.

#### **7. Realizacja obowiązków informacyjnych przez podmiot zatrudniający**

Jak wynika z art. 20 pkt 12 Projektu, umowa o prowadzenie PPK określać ma m.in. zakres, częstotliwość i formę informowania uczestnika o środkach zgromadzonych w PPK. Projekt nakłada jednocześnie na podmiot zatrudniający obowiązki informacyjne wobec uczestnika w zakresie:

- a) informacji o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych w PPK na rachunek uczestnika w PPK, niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK (art. 19 ust. 2 Projektu);
- b) o warunkach wypłaty gromadzonych środków w pierwszym kwartale roku kalendarzowego w którym uczestnik osiągnie 60 rok życia (art. 22 ust. 3 Projektu);
- c) roczną o wysokości zgromadzonych środków w PPK oraz wysokości składek odprowadzonych na rachunek uczestnika w PPK w poprzednim roku kalendarzowym w terminie do ostatniego dnia lutego za rok poprzedni (art. 22 ust. 4 Projektu);
- d) o ponownym odprowadzaniu składki, co 2 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego (art. 23 ust. 5 Projektu).

W świetle powyższego powstaje wątpliwość, do którego obowiązku informacyjnego spoczywającego na podmiocie zatrudniającym odnosi się art. 20 pkt 12 Projektu i możliwość umownego uregulowania zakresu, częstotliwości i formy informowania uczestnika, w szczególności biorąc pod uwagę, że wszystkie wymienione powyżej obowiązki informacyjne zostały obwarowane terminami ich wykonania. Biorąc pod uwagę odpowiedzialność karną grożącą podmiotowi zatrudniającemu z tytułu naruszenia obowiązków informacyjnych, Projekt w powyższym zakresie wymaga doprecyzowania.

W zakresie formy realizowania przez podmiot zatrudniający obowiązku informacyjnego z art. 22 ust. 3 Projektu postulujemy odwrócenie zasady przekazywania informacji na trwałym nośniku, a na wniosek pracownika na piśmie, gdyż obciążenie podmiotów zatrudniających kosztami takich nośników uznać należy za nieuzasadnione. Alternatywnie, zasady i tryb realizowania tego obowiązku mogłyby stanowić przedmiot umowy o zarządzanie PPK i stać się przedmiotem negocjacji na płaszczyźnie podmiot zatrudniający-instytucja finansowa.

## 8. Okres przedawnienia

W Projekcie przewidziano aż 10-letni okres przedawnienia roszczeń z tytułu składek odprowadzanych do PPK (art. 29 ust. 2 Projektu). Przy czym bieg przedawnienia nie rozpoczyna się a rozpoczęty ulega zawieszeniu także w okresie zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, który jest obowiązany do odprowadzania składek. Tak długi okres przedawnienia wydaje się nie mieć racjonalnego uzasadnienia. Dla porównania składki na ubezpieczenie społeczne odprowadzane do ZUS ulegają co do zasady przedawnieniu 5-letniemu, podobnie jak zobowiązania podatkowe. Postulujemy skrócenie okresu przedawnienia składek odprowadzanych do PPK do 5 lat analogicznie jak pozostałych obciążeń publicznoprawnych nakładanych w związku z zatrudnieniem.

## 9. Obowiązki administracyjne podmiotu zarządzającego związane z PPK

Projekt przewiduje szereg nowych obowiązków administracyjnych po stronie podmiotów zatrudniających, generujących dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem. Postulujemy, aby część tych obowiązków nałożyć wyłącznie na instytucje finansowe będące stronami umów o zarządzanie PPK. Instytucje te będą pobierały wynagrodzenie za zarządzanie funduszem, w którym lokowane będą środki PPK, podczas gdy podmioty zatrudniające koszty administrowania PPK będą ponosiły z własnych środków. Nadmierną uciążliwością po stronie podmiotu zatrudniającego wydaje się być w szczególności zarządzanie oświadczeniami woli dotyczącymi PPK składanymi przez byłych pracowników (art. 4 ust. 3 Projektu). W tym zakresie odbieranie od uczestników dokumentacji i zarządzanie tą dokumentacją powinno spoczywać na instytucjach finansowych zarządzających funduszami.

## 10. Zapewnienie zgodności projektowanych przepisów z Rozporządzeniem ogólnym o ochronie danych osobowych (RODO)

W związku wejściem w życie i bezpośrednim stosowaniem od 25 maja 2018 r. przepisów Rozporządzenia ogólnego o ochronie danych osobowych (RODO) pojawia się konieczność zapewnienia zgodności projektowanych przepisów z reformowanymi zasadami dot. ochrony danych osobowych. Wątpliwości co do braku uprzednich analiz projektowanych przepisów i ich zgodności z nowymi regulacjami ochrony danych osobowych pojawiają się w szczególności, gdy patrzy się na zapis art. 62 Projektu, w ramach którego następuje odwołanie do obecnej ustawy o ochronie danych osobowych, bez jakiegokolwiek adnotacji co do faktu bezpośredniego stosowania od 25 maja 2018 r. (a więc jeszcze przed wejściem w życie projektowanej ustawy) reformy ochrony danych osobowych oraz nowej ustawy o ochronie danych osobowych (jej proces legislacyjny trwa, ale w tym aspekcie w jest właściwie pewność co do wejścia w życie tej ustawy w dacie stosowania RODO). Ponadto pojawiają się wątpliwości co do podstaw przetwarzania danych osobowych, w przypadku byłych pracowników i różnych wniosków (np. art. 88 ust. 2 Projektu), które mieliby oni składać za pośrednictwem podmiotu zatrudniającego do instytucji finansowej. Prośba o wskazanie przez Projektodawcę, czy na etapie projektowania zapisów ustawy dokonywana była analiza ich zgodności z RODO lub czy w ramach prac roboczych kontaktowano się w tym zakresie z GIODO.

Co istotne, z art. 91 ust. 2 Projektu wynika że podmiot zatrudniający jest pośrednikiem w przypadku złożenia przez uczestnika wniosku o wypłatę 25% środków w przypadku poważnego zachorowania uczestnika, współmałżonka uczestnika lub dziecka uczestnika. Taka konstrukcja prowadzi w efekcie do pozyskania przez podmioty zatrudniające informacji o danych wrażliwych uczestnika (stanie zdrowia), zdefiniowanych w art. 4 pkt 15 RODO, do których stosuje się regulację art. 9 RODO dot. przetwarzania szczególnych kategorii danych. Jest oczywistym, że Podmiot



zatrudniający nie mógłby przetwarzać pozyskanych tą drogą danych na inne cele niż związane z wypełnianiem przepisów ustawy o PPK, tym niemniej wejście w posiadanie takich danych może kreować ryzyko naruszenia praw pracownika. Uznać należy, że nie bez powodu tendencja polskiego ustawodawcy idzie w kierunku ograniczenia katalogu danych przetwarzanych przez pracodawców tak, aby z kolei zapewnić zgodność z RODO. Projekt zaś w sposób niedostatecznie uzasadniony katalog ten rozszerza. Postulujemy, aby z uwagi na ochronę danych uczestników całkowicie wyłączyć podmioty zatrudniające z procedury wnioskowania o wypłatę przez uczestnika środków z PPK w związku z poważnym zachorowaniem.

### 11. Odpowiedzialność karna

Postulujemy rezygnację z projektowanych przepisów dotyczących odpowiedzialności karnej podmiotu zatrudniającego i osób upoważnionych lub obowiązanych do działania w jego imieniu (art. 96-97 Projektu), które wzbudzają duże wątpliwości co do zakresu odpowiedzialności karnej. Projektodawca przewiduje bowiem sankcje karne m.in. w przypadku nie realizowania obowiązków związanych z PPK w przewidzianym przepisami terminie. W praktyce ryzyko pociągnięcia do odpowiedzialności karnej i nałożenia kary grzywny od 1000 do 30000 złotych zaistnieje zatem po stronie podmiotu zatrudniającego na przykład w sytuacji, gdy o 1 dzień opóźni się z realizacją ciążącego na nim obowiązku informacyjnego. Tego rodzaju sankcja jest niewspółmierna do wagi naruszenia.

Ponadto, zgodnie z konstytucyjną zasadą demokratycznego państwa prawnego, każda regulacja prawna powinna spełniać wymóg dostatecznej określoności, tak aby stanowione przepisy nie były niejasne i niepozwalające na przewidzenie jednostce konsekwencji prawnych jej zachowań (wyrok TK z dnia 22 maja 2002 r. sygn. K6/02). Niestety przewidziany w art. 97 Projektu ustawy o PPK przepis karny dot. nakłaniania uczestnika do rezygnacji z oszczędzania PPK budzi duże wątpliwości co do przewidzianej w nim kary w odniesieniu do niejasno sformułowanej karalności zachowania. Niezrozumiałe jest czemu kwestia nakładania do rezygnacji została potraktowana odrębnie niż pozostałe czyny, co do których sankcja przewidziana została w art. 96 Projektu.

Co więcej, nie wiadomo w jaki sposób sam fakt „nakłaniania” byłby definiowany. Z tego względu konieczne jest, aby z przepisów ustawy jasno wynikało prawo podmiotu zatrudniającego do informowania podmiotów zatrudnionych o prawach oraz zobowiązaniach wynikających dla nich z PPK.

### 12. Pozostałe kwestie

W art. 9 ust. 2 pkt 1 Projektu określono konsekwencje zmian właścicielskich na płaszczyźnie PPK. Wydaje się, że w świetle definicji podmiotu zatrudniającego definicja nabycia powinna odnosić się

do aspektu przedmiotowego (np. nabycia zakładu pracy lub jego części) a nie podmiotowego (nabycia innego podmiotu zatrudniającego w całości lub jego zorganizowanej części).

Wątpliwości budzi relacja art. 10 ust. 6 Projektu, z którego wynika, że w umowie o zarządzanie PPK określa się wysokość składek dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający dla poszczególnych grup osób zatrudnionych i sposób zmiany wysokości tych składek oraz art. 25 ust. 4 Projektu, z którego wynika, że zmiana wysokości składek dodatkowych wymaga trybu zmiany umowy o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK. Przepisy te wydają się być ze sobą niespójne.

Przepisy art. 27 Projektu i art. 15 ust. 3 Projektu odnoszą się tego samego terminu, podczas gdy powołano go w sposób niejednolity (na gruncie cywilistycznym 90 dni niekoniecznie musi być równoważne 3 miesiącom). Niespójność ta rodzi wątpliwości interpretacyjne.

W art. 71 pkt 1 Projektu przewidziano udostępnianie przez PFR z ewidencji PPK danych w celu, który został określony poprzez odwołanie do art. 10 ust. 1 pkt 15c ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy. Odesłanie jest błędne, gdyż powołany przepis dotyczy natomiast sprawowanej przez PIP kontroli w zakresie przestrzegania zakazu handlu w niedziele.

Z poważaniem,

Joanna Jaroń - Pszeniczna



Wicedyrektor CCIFP

