



SĄD NAJWYŻSZY
Rzeczypospolitej Polskiej



03980200422781
RPW/1184/2021 P
2021-01-20

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

Warszawa, dnia 19 stycznia 2021 r.

BSA III-021-351/20



**Pan
Krzysztof Kwiatkowski**

Przewodniczący Komisji Ustawodawczej

Szanowny Panie Przewodniczący,

W odpowiedzi na pismo z dnia 2 grudnia 2020 r., BPS.DKS.KU.0401.51.2020, działając na podstawie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 825) w załączeniu uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do *projektu ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych oraz ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.*

Z poważaniem,

Dr hab. Małgorzata MANOWSKA



Uwagi do senackiego projektu ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych oraz ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem, zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych nadesłanego przy piśmie przewodniczącego komisji ustawodawczej Senatu Rzeczypospolitej Polskiej Krzysztofa Kwiatkowskiego z dnia 2 grudnia 2020 r. (BPS.DKS.KU.0401.51.2020)

Zgodnie z art. 1 pkt 4 ustawy o Sądzie Najwyższym (j.t. Dz. U. z 2019 r., poz. 825 ze zm.) Sąd Najwyższy jest organem władzy sędowniczej powołanym m.in. do opiniowania projektów ustaw i innych aktów normatywnych, na podstawie których orzekają i funkcjonują sądy, a także innych projektów ustaw w zakresie, w jakim mają one wpływ na sprawy należące do właściwości Sądu Najwyższego. Przedmiotowy zakres kompetencji opiniodawczych pozwala zatem na odniesienie się wyłącznie do regulacji zawartych w art. 1 oraz art. 2 pkt 1 i 2 projektowanej ustawy, które dotyczą zmian w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1324, dalej jako „ustawa o PPK”).

Przedłożone propozycje wywołują w pierwszej kolejności zastrzeżenia natury konstytucyjnej dotyczącej niezgodności z zasadą równości wobec prawa (art. 32 ust. 1 Konstytucji). Warto przypomnieć, że już w chwili wejścia w życie ustawy o PPK sytuacja prawna określonej kategorii podmiotów zatrudniających pracowników została mocno zróżnicowana. Podmioty prywatne, w zależności od liczby osób zatrudnionych, miały (mają) obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK odpowiednio w czterech różnych datach (art. 134 ustawy o PPK), przy czym w odniesieniu do podmiotów zatrudniających od 50 osób ale poniżej 250 termin ten był już przesuwany o 6 miesięcy (por. art. 54 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 568). Kryterium wielkości zatrudnienia nie było (i nadal nie jest) natomiast brane pod uwagę w odniesieniu podmiotów zatrudniających sektora finansów publicznych, które zostały zobligowane do zawarcia wskazanych umów w najpóźniejszym z możliwych terminów, odpowiednio do 1 stycznia 2021 r. i do 10 stycznia 2021 r. (podmioty prywatne miały obowiązek zawarcia umów do dnia 30 września 2019 r. i do 10 października 2019 r.).

Tym samym proces wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych został zaplanowany na 2 lata i IV etapy. Pierwsze trzy etapy powinny być już zrealizowane, a podmioty nimi objęte

powinny już dokonywać wpłat na PPK (art. 25 - 27 oraz art. 28 ust. 1 ustawy o PPK). Dodatkowo należy także pamiętać o obowiązku realizacji przez ministra właściwego do spraw pracy wpłat powitalnych i dopłat rocznych do PPK finansowanych z Funduszu Pracy (art. 31 i n. ustawy o PPK).

Na problem ten nakłada się również kwestia bardzo dolegliwych sankcji za naruszenie przez podmioty zatrudniające terminów związanych z wdrożeniem przepisów ustawy o PPK, w tym rozpoczęcia wpłat na PPK. Niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, dokonywania wpłat do PPK, zgłaszania wymaganych danych, prowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK, zagrożone są karą grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego (art. 106 ustawy o PPK) lub do 1 000 000 zł (art. 107 ustawy o PPK).

Opiniowany projekt przewiduje przesunięcie na dzień 1 stycznia 2022 r. IV etapu wdrażania PPK, przy czym dotyczy to podmiotów prywatnych zatrudniających mniej niż 20 osób oraz wszystkich podmiotów z sektora finansów publicznych. Nadto podmioty prywatne zatrudniające od 20 do 50 osób i od 50 do 250 osób, które dotąd powinny już wdrożyć ustawę, ale tego nie uczyniły, mają zostać zwolnione z odpowiedzialności karnej z tego tytułu. Termin na dopełnienie przez nie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK został przesunięty do dnia 31 grudnia 2021 r., a obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK - do dnia 10 stycznia 2022 r. Tym samym, dla tych podmiotów, obowiązek finansowania wpłat na PPK rozpoczynałby się dopiero od lutego 2022 r.

Projektodawcy uzasadniają taką propozycję sytuacją kryzysową wynikającą z epidemii COVID-19 i związaną z tym potrzebą wsparcia podmiotów zatrudniających przez możliwość ograniczenia kosztów prowadzonej działalności, w tym głównie odłożenia w czasie obciążeń wpłatami podstawowych na PPK finansowanymi z ich środków (ich wysokość to 1,5% wynagrodzenia osoby zatrudnianej - uczestnika PPK).

Proponowane zmiany wywołują zastrzeżenia natury konstytucyjnej, na które na etapie projektowania obecnie obowiązującej ustawy zgłaszało również Rządowe Centrum Legislacji, tyle że wówczas wskazywano na nieuzasadnione uprzywilejowanie jednostek sektora finansów publicznych. Tymczasem wejście w życie projektowanych zmian doprowadzi do istotnego zróżnicowania sytuacji prawnej ogromnie liczby obywateli (według danych Ministerstwa Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej IV etap wdrożenia PPK dotyczy ok. 5,7 mln pracujących) oraz szerokiej rzeszy podmiotów zatrudniających sektora prywatnego. Spowoduje to również, jeszcze dalej idące, niż obecnie, uprzywilejowanie podmiotów zatrudniających sektora finansów publicznych. Projektodawcy nie wskazali wystarczająco uzasadnionego kryterium takiego zróżnicowania. W szczególności za takie kryterium nie może być uznana „uzasadniona potrzeba wsparcia” sektora przedsiębiorstw, skoro *de lege lata* obowiązuje art. 25 ust. 4 ustawy o PPK, zgodnie z którym trudna sytuacja finansowa podmiotu zatrudniającego, co do zasady, zwalnia ten podmiot od obowiązku przekazywania wpłat na PPK (sam zatrudniony może skorzystać z uprawnienia określonego w art. 25 ust. 5 ustawy o PPK).

Podkreślenia zarazem wymaga, że osoby zatrudnione w tych podmiotach prywatnych, które wywiązały się z obowiązków nałożonych ustawą (z zastrzeżeniem wynikającym z art. 25 ust. 4 ustawy o PPK) stały się już beneficjentami rozwiązań ustawowych, tj. „pozyskują” część wpłat na PPK finansowaną przez podmiot zatrudniający i są uprawnione do dopłat finansowanych ze środków publicznych. Natomiast obywatele zatrudnieni w tych jednostkach, które naruszyły prawo, zostaną bez swojej winy, przez czas wskazany w projekcie, tych korzyści pozbawieni. Także te podmioty zatrudniające, które - jak można domniemywać - często pod presją wysokich kar, wywiązały się w terminie z obowiązków nałożonych ustawą, będą mogły uznać, iż działając w zaufaniu do obowiązującego prawa, zostały potraktowane przez owo prawo niesprawiedliwie.

W pozostałej części, przedstawiony projekt w zakresie objętym kompetencją opiniodawczą Sądu Najwyższego nie wywołuje istotnych zastrzeżeń. Rozwiązania przewidziane w art. 2 pkt 2 projektu dotyczą zmian w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842). Zakładają one objęcie pracowników prawem do zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy z powodu COVID-19 lub za okres niemożności wykonywania pracy wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny z powodu COVID-19 od pierwszego dnia tej niezdolności albo niemożności w wysokości 100% podstawy zasiłku (zgodnie z podstawową zasadą dotyczącą wysokości zasiłku chorobowego ubezpieczonego będącego pracownikiem zasiłek ten jest wypłacany w wysokości 80% podstawy wymiaru), a tym samym - odpowiednie zwolnienie pracodawców z obowiązku wypłaty wynagrodzenia chorobowego za okresy wskazane w art. 92 § 1 k.p. Z punktu widzenia praktyki, wskazane byłoby jednak jednoznaczne rozstrzygnięcie przez ustawodawcę relacji, w jakiej rozwiązania te pozostają do unormowania zawartego w art. 4h nowelizowanej ustawy, który przewiduje możliwość pracy zdalnej osoby przebywającej na kwarantannie na rzecz pracodawcy za normalnym wynagrodzeniem.