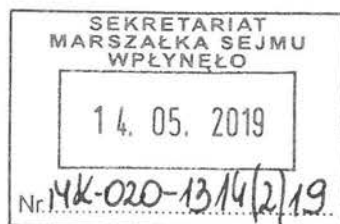


Warszawa, 14 maja 2019 r.
KL/180/87/RL/2019




Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu RP

Szanowny Panie Marszałku,

przedstawiam stanowisko Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (druk nr 3410).

Z poważaniem,



Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Do wiadomości:

Pan Andrzej Szlachta, Przewodniczący Komisji Finansów Publicznych, Sejm RP

Załączniki:

Stanowisko Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (druk nr 3410).

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS



**Stanowisko Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy
o pracowniczych planach kapitałowych (druk nr 3410).**

Stanowisko Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (druk nr 3410, dalej projekt) odnosi się do głównych propozycji zmian, a także przedstawia kilka kolejnych propozycji, które ułatwią stosowanie nowej instytucji pracodawcom.

W odniesieniu do przedstawionego projektu:

1. Art. 1 pkt 1) lit b) projektu ustawy dot. art. 2 pkt 40 ustawy o PPK – zmiana definicji wynagrodzenia

Negatywnie oceniamy zaproponowane w projekcie ustawy wyłączenie zastosowania tzw. limitu 30-krotności podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w przypadku PPK. Zmiana definicji wynagrodzenia w ustawie o PPK wywoła bezpośrednie skutki organizacyjne (zmiana rozliczania wpłat do PPK) i finansowe po stronie pracodawców (podwyższona wpłata).

Wprowadzanie tak istotnej zmiany z perspektywy kosztów obsługi programu w okresie 3 miesięcy poprzedzających uruchomienie programu, jest sytuacją niekorzystną dla pracodawców i utrudnia proces implementacji PPK. Szereg pracodawców podjęło już zawansowane prace nad wdrożeniem nowego rozwiązania.

W opinii szeregu członków Konfederacji Lewiatan proponowana zmiana nie tylko nie uprości systemu rozliczania PPK, ale wprowadzi dodatkowe komplikacje.

System wpłat na rzecz PPK opiera się na wymiarze podstawy składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Odniesienie do systemu ubezpieczeń społecznych ma swoje zalety, ale również – na co wskazywaliśmy od początku prac nad ustawą o PPK – wymaga stosownych rozstrzygnięć w ustawie o PPK w związku z występującymi zmianami w wymiarze składek na ww. ubezpieczenia. To wymaga przyjęcia systemowych rozwiązań dla całej instytucji. W kontekście korekt składek na ubezpieczenia społeczne, limit 30-krotności podstawy składek nie ma tak dużego znaczenia, jak inne zdarzenia typu: zmiana statusu ubezpieczonego, błędne ustalenie obowiązkowego tytułu do ubezpieczeń (bądź jego braku), wprowadzenie zmian w stosunku do wypłaconego wynagrodzenia za okresy wcześniejsze.

2. Art. 1 pkt 1) lit. b) projektu ustawy dot. art. 2 w ust. 1 pkt. 18 lit. f ustawy o PPK – rozszerzenie katalogu osób zatrudnionych o osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński

Proponuje się rozszerzenie katalogu osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK o osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek



w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Podmioty zatrudniające dzięki tej zmianie mają nie być zobowiązane do zawierania umów o prowadzenie PPK w różnych terminach w związku z powrotem poszczególnych osób z urlopów związanych z macierzyństwem do pracy. W tym zakresie rozwiązanie zasługuje na aprobatę.

Natomiast należy mieć na uwadze, iż taka zmiana powoduje również konsekwencje dla stosowania przepisu przejściowego - art. 134 ustawy o PPK. Stąd nowa regulacja nie może mieć w żadnym przypadku zastosowania z mocą wsteczną, w odniesieniu do pracodawców, którzy badali stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2018 r.

Dalsze konieczne zmiany w ustawie o PPK

Na niespełna trzy miesiące przed objęciem nową instytucją grupy największych pracodawców wciąż istnieje szereg wątpliwości, które wymagają doprecyzowania, zmiany przepisów. W pierwszej kolejności powinny zostać rozwiązane kwestie, które utrudnią stosowanie nowych rozwiązań pracodawcom. Zmiany powinny dotyczyć zwłaszcza następujących przepisów:

1. Artykułowi 28 ustawy o PPK proponuje się nadać następujące brzmienie:

1. *Wpłata dokonuje się, poczynwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK.*
2. *Podmiot zatrudniający jest obowiązany do obliczenia i dokonania wpłat do wybranej instytucji finansowej finansowanych przez ten podmiot oraz do obliczenia, pobrania od uczestnika PPK i dokonania wpłat do wybranej instytucji finansowej wpłat finansowanych przez uczestnika PPK.*
3. *Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający są obliczane a wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są obliczane i pobierane od uczestnika PPK w terminie wypłaty wynagrodzenia przez podmiot zatrudniający.*
4. *Wpłaty, o których mowa w ust. 2, dokonywane są w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.*
5. *Podmiot zatrudniający nie ponosi odpowiedzialności za brak lub błędne obliczenie, pobranie lub dokonanie wpłaty, jeżeli jest to spowodowane przekazaniem podmiotowi zatrudniającemu przez osobę zatrudnioną błędnych informacji, skutkujących błędnym ustaleniem w przedmiocie podlegania przez daną osobę zatrudnioną obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu zatrudnienia w tym podmiocie zatrudniającym. Wpłaty, które wskutek okoliczności, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, okazałyby się nienależne w całości lub w części, podlegają zwrotowi na rzecz finansującego daną wpłatę.*

Uzasadnienie:

Zmiana przepisu sprowadza się do usunięcia ust. 5 i w konsekwencji usunięcia w ust. 4 odniesienia do tego ustępu.



Zgodnie z aktualnie obowiązującym ust. 5 *Jeżeli wynagrodzenie wypłacane jest w okresach krótszych niż miesiąc, wpłaty, o których mowa w ust. 3, należne za miesiąc dokonywane są w terminie do ostatniego dnia miesiąca.*

Nie znajdujemy uzasadnienia, dla którego w przypadku wpłat w ramach uczestnictwa w PPK, ustawodawca wprowadził szczególny termin wpłaty dla osób wynagradzanych w okresach krótszy niż miesiąc. Pozostawienie tej regulacji w ustawie, w sytuacjach, kiedy wynagrodzenie płatne jest za okresy krótsze niż miesiąc, a wypłata następuje w ostatnim dniu miesiąca, skutkować będzie tym, że pracodawcy nie będą w stanie dokonać wpłaty w terminie. W przypadku rozporoszonych struktur pracodawca potrzebuje czasu na konsolidację danych z jednostek terenowych, dbając o jakość obliczeń dokonuje kontroli naliczenia by ostatecznie dokonać wpłaty – w ramach aktualnie obowiązujących przepisów nie będzie to możliwe.

2. art. 2 w ust. 1 pkt. 3 ustawy o PPK

Punktowi 3 proponuje się nadać następujące brzmienie:

- 3) dane identyfikujące uczestnika PPK – imię (imiona), nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, data urodzenia, numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;

Uzasadnienie:

Ustawa o PPK nie uwzględnia ostatnich zmian w prawie pracy, które ograniczyły zakres danych jakie pracodawca może pobierać od kandydatów czy pracowników. Obecnie ustawa o PPK nakazuje zbieranie następujących informacji: *imię (imiona), nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, numer PESEL lub datę urodzenia w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL, serię i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób, które nie posiadają obywatelstwa polskiego.*

Ustawa o PPK niezależnie od numeru PESEL nakazuje zebranie: serii i numeru dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób, które nie posiadają obywatelstwa polskiego.

W świetle Kodeksu pracy pracodawca dysponuje: imieniem (imionami) i nazwiskiem, datą urodzenia, adresem zamieszkania oraz numerem PESEL, a w przypadku jego braku – rodzajem i numerem dokumentu potwierdzającego tożsamość.

Tym samym pracodawca zgłaszając pracownika do PPK będzie musiał każdorazowo uzupełnić informacje nt. zatrudnionych pracowników, co będzie wymagało przedsięwzięcia dodatkowych czynności, które wydają się zbędne.



3. art. 16 ust. 1 – uzupełnić o słowo *kalendarzowy* i nadać następujące brzmienie:

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10 dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia (...)

Uzasadnienie:

Na tle obecnego brzmienia art. 16 ust. 1 może budzić wątpliwości czy umowa o prowadzenie PPK ma być zawarta do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Ustawa o PPK dotyczy zarówno pracowników jak i osób współpracujących w ramach umów cywilnoprawnych. Stąd termin upływu okresu 3 miesięcy zatrudnienia może być bardzo zróżnicowany. U podstaw obecnej regulacji art. 16 ust. 1 leżało założenie, że pracodawca będzie mógł dokonywać zbiorczego zgłoszenia do PPK osób, którym w jednym miesiącu kalendarzowym upłynie termin 3 miesięcy zatrudnienia.

4. art. 15 ust. 1 – odnośnie wyłączenia osób, które ukończyły 70 lat – proponujemy zastąpić zwrot:

która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70 rok życia ogólnym stwierdzeniem: ukończyła 70 rok życia.

Uzasadnienie:

Obecnie przepis art. 15 ust. 1 nakazuje pracodawcy badać fakt ukończenia 70 roku życia na pierwszy dzień zatrudnienia, a nie na dzień powstania obowiązku podpisania umowy o prowadzenia PPK.

**Konfederacja Lewiatan,
Warszawa, 14 maja 2019 r.**

