

## U S T A W A

z dnia

### **o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych**

**Art. 1.** W ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 2 w ust. 1:
  - a) w pkt 18 w lit. e dodaje się przecinek i dodaje się lit. f w brzmieniu:

„f) osoby wskazane w lit. a–d przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego”,
  - b) pkt 40 otrzymuje brzmienie:

„40) wynagrodzenie – podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy, oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego;”;
- 2) w art. 8:
  - a) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. W przypadku gdy w wyniku dokonanej weryfikacji, o której mowa w ust. 4, okaże się, że podmiot zatrudniający nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie, o którym mowa w ust. 1, PFR wzywa w formie pisemnej podmiot zatrudniający do zawarcia, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania, umowy o zarządzanie PPK z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową, z uwzględnieniem ust. 5a. Wezwanie uznaje się za skuteczne z chwilą zwrotnego potwierdzenia odbioru lub nadania przesyłką poleconą po bezskutecznej dwukrotnej próbie dostarczenia pisma za zwrotnym potwierdzeniem odbioru.”;

b) po ust. 5 dodaje się ust. 5a w brzmieniu:

„5a. Podmiot zatrudniający, który na podstawie art. 133 ust. 1 nie stosuje ustawy, na wezwanie PFR, o którym mowa w ust. 5, przekazuje do PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE.”,

c) po ust. 6 dodaje się ust. 6a w brzmieniu:

„6a. Wezwanie, o którym mowa w ust. 5, może zawierać mechanicznie odtwarzany podpis osoby uprawnionej do jego podpisania.”;

3) w art. 22 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK wybrana instytucja finansowa udostępnia uczestnikowi PPK informację o zawarciu umowy o prowadzenie PPK w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub za pomocą systemu teleinformatycznego, a na wniosek tego uczestnika – w postaci papierowej.”;

4) po art. 25 dodaje się art. 25a w brzmieniu:

„Art. 25a. 1. Maksymalny limit wpłat i dopłat możliwych do dokonania na wszystkie rachunki PPK uczestnika PPK wynosi równowartość w złotych kwoty 1 000 000 dolarów amerykańskich, według kursu średniego dolara amerykańskiego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy poprzedzający dzień 31 grudnia roku poprzedzającego rok określenia wartości dokonanych wpłat. Po osiągnięciu limitu, o którym mowa w zdaniu poprzednim, dalsze wpłaty i dopłaty na jakikolwiek rachunek PPK uczestnika PPK nie są dokonywane.

2. PFR weryfikuje, czy wartość dokonanych wpłat na rachunki uczestnika PPK nie przekroczyła ustalonego w ust. 1 limitu. W przypadku gdy w wyniku przeprowadzonej weryfikacji okaże się, że doszło do przekroczenia tego limitu, PFR informuje o tym instytucje finansowe prowadzące rachunki PPK uczestnika PPK, uczestnika PPK oraz podmioty zatrudniające, wskazując wysokość wpłat podlegających przekazaniu podmiotowi zatrudnającemu, który ich dokonał. Przekazanie wpłat następuje w terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji od PFR.”;

5) w art. 27:

a) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Podmiot zatrudniający nie uwzględnia deklaracji, o której mowa w ust. 4, albo zmiany deklaracji, o której mowa w ust. 6 pkt 1, w zakresie obniżenia zgodnie z ust. 2 wpłaty podstawowej, w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie uczestnika PPK osiąmane w tym podmiocie zatrudniającym przekracza kwotę, o której mowa w ust. 2.”,

b) ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. Wpłata podstawowa w wysokości określonej w deklaracji, o której mowa w ust. 4, albo zmieniona wysokość wpłaty podstawowej określona w zmianie deklaracji, o której mowa w ust. 6 pkt 1, obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez podmiot zatrudniający deklarację, o której mowa w ust. 4, albo uwzględnioną przez podmiot zatrudniający zmianę deklaracji, o której mowa w ust. 6 pkt 1, w zakresie wpłaty podstawowej.”;

6) w art. 49:

a) w ust. 3 w pkt 2 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 3 w brzmieniu:

„3) osiągnięcia na ostatni dzień wyceny listopada w danym roku stopy zwrotu przez fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub subfundusz na poziomie nie niższym niż 75% najwyższych stóp zwrotu funduszy tej samej zdefiniowanej daty.”,

b) po ust. 3 dodaje się ust. 3a i 3b w brzmieniu:

„3a. Towarzystwo funduszy inwestycyjnych, PTE, pracownicze towarzystwo emerytalne i zakład ubezpieczeń w terminie do dnia 10 grudnia danego roku przekazują do PFR informację o stopach zwrotu funduszy zdefiniowanej daty osiągniętych na ostatni dzień wyceny listopada w danym roku.

3b. PFR w terminie do dnia 20 grudnia danego roku publikuje za pośrednictwem portalu PPK informację o wysokości stóp zwrotu funduszy, o których mowa w ust. 3a.”,

c) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu:

„4a. Przepisów ust. 3–4 nie stosuje się w okresie do końca roku kalendarzowego, w którym upływa termin 2 lat od dnia utworzenia funduszu inwestycyjnego, funduszu emerytalnego lub subfunduszu.”;

7) w art. 133:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Przepisów ustawy może nie stosować podmiot zatrudniający, który w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 prowadzi PPE, w którym uczestniczy co najmniej 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie zatrudniającym, oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.”,

b) w ust. 2 w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:

„5) następującego po dniu 1 stycznia lub 1 lipca danego roku, jeśli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie zatrudniającym.”;

8) w art. 135:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Odpowiednia zmiana wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, uwzględnia sumę wzrostu kosztów związanych bezpośrednio z realizacją zamówienia publicznego wynikającą z wpłat do PPK dokonywanych przez podmioty zatrudniające uczestniczące w wykonaniu zamówienia publicznego, w zakresie obciążającym podmiot zatrudniający.”,

b) uchyla się ust. 4;

9) art. 140 otrzymuje brzmienie:

„Art. 140. W okresie do dnia 31 grudnia 2020 r. środki z opłaty wstępnej oraz środki z opłaty rocznej, o których mowa w art. 79 ust. 1, mogą być wydatkowane przez operatora portalu reprezentatywnym organizacjom związkowym oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232), na ich wniosek, z przeznaczeniem na działania związane z edukacją i promocją PPK, w wysokości do 25% wartości środków określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 79 ust. 4.”.

**Art. 2.** Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## UZASADNIENIE

### 1. Potrzeba i cel uchwalenia ustawy

Obowiązująca ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej „ustawa o PPK”) w obecnym brzmieniu powoduje szereg negatywnych konsekwencji i komplikacji we wdrożeniu systemu dla zarówno pracodawców i pracowników jak i dla PFR, odpowiedzialnego za wdrożenie systemu Pracowniczych Planów Kapitałowych (dalej „PPK”).

Należy podkreślić, że system PPK jako dobrowolne narzędzie gromadzenia prywatnych oszczędności na indywidualnych kontach oszczędnościowych, jest całkowicie odrębny od powszechnego systemu ubezpieczeń, gdzie taki limit obowiązuje.

Limitowanie wpłat na PPK do 30-krotności średniego wynagrodzenia to bardzo duże utrudnienie dla PFR w zakresie stworzenia systemu ewidencji uczestników PPK i rozliczania dopłat. Co niezwykle istotne, pozostawienie tego limitu rodzi duże kłopoty także po stronie pracowników i pracodawców.

Trudno rozstrzygać na przykład czy pracownicy, którzy już nie odprowadzają składek do ZUS powinni, czy nie powinni zawierać umowy o prowadzenie PPK. Wątpliwości i kłopoty pojawią się w przypadku kilku tytułów ubezpieczenia i osiągnięcia różnych przychodów z różnych źródeł (np. kwestie zwrotów, pilnowania podstawy wymiaru z różnych tytułów).

Z technicznego punktu widzenia stosowanie limitu 30-krotności może przyczynić się w przyszłości do częstych wpłat w niewłaściwej wysokości oraz wpłat nienależnych. Dotyczy to głównie sytuacji przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przez osobę zatrudnioną jednocześnie w kilku podmiotach. Obniżenie tego ryzyka wiązałoby się z istotnym kosztem wdrożenia rozwiązań informatycznych po stronie pracodawców i PFR.

### 2. Projektowane rozwiązania

W odpowiedzi na kwestie poruszone w pkt 1 znosi się limit 30-krotności podstawy wpłat w PPK oraz wprowadza uproszczenia systemu PPK, m.in.:

- rozszerza się katalog 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 nie będą zobowiązane do zawierania umów o prowadzenie PPK w różnych terminach w związku z powrotem poszczególnych osób z urlopów związanych z macierzyństwem do pracy),

- umożliwia się zastosowanie podpisu mechanicznego do wezwania podmiotu zatrudniającego do zawarcia umowy o zarządzanie PPK albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK,
- wprowadza się dodatkowe możliwości informowania uczestników PPK poprzez zapewnienie im dostępu do systemu teleinformatycznego instytucji finansowej, a w przypadku gdy będzie to niemożliwe, umożliwia się przekazywanie takiej informacji na wniosek uczestnika PPK w postaci papierowej,
- zobowiązuje się podmioty zatrudniające, które z przyczyn określonych w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK nie zawarły umowy o zarządzanie, do przekazania informacji o spełnieniu warunków wymienionych w powołanym przepisie (taka informacja zwrotna zakończy procedurę w PFR, a zatem spowoduje, że Ewidencja PPK nie będzie wysyłać kolejnych wezwań do zawarcia umowy, aż do kolejnej weryfikacji w następnym terminie stosowania przepisów),
- wyłącza się rachunki PPK z obowiązku identyfikowania i raportowania w rozumieniu ustawy z dnia 9 marca 2017 r. o wymianie informacji podatkowych z innymi państwami (Dz. U. z 2019 r. poz. 648, z późn. zm.) oraz umowy z dnia 7 października 2014 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki w sprawie poprawy wypełniania międzynarodowych obowiązków podatkowych oraz wdrożenia ustawodawstwa FATCA, oraz towarzyszących Uzgodnień Końcowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1647, z późn. zm.),
- w celu zapewnienia efektywności dokonywanych inwestycji wprowadza się dodatkowy warunek pobierania przez podmioty zarządzające PPK wynagrodzenia za osiągnięty wynik w postaci konieczności osiągnięcia stopy zwrotu przez fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub subfundusz na poziomie nie niższym niż 75% najwyższych stóp zwrotu w ramach funduszy tej samej zdefiniowanej daty,
- poprzez zmianę definicji reprezentatywnej organizacji związkowej usuwa się lukę prawną i umożliwia operatorowi portalu PPK (PFR) wydatkowanie środków z opłaty wstępnej oraz środków z opłaty rocznej, o których mowa w art. 79 ust. 1 ustawy o

PPK, reprezentatywnym organizacjom związkowym, na ich wniosek z przeznaczeniem na edukację i promocję PPK.

Poniżej przedstawiono szczegółowy zakres proponowanych rozwiązań.

**1) Art. 1 pkt 1 lit. a**

O terminie objęcia danego podmiotu zatrudniającego przepisami ustawy decyduje liczba osób zatrudnionych w tym podmiocie. Zgodnie z definicją art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy przez osoby zatrudnione należy rozumieć: pracowników, osoby wykonujące pracę nakładczą, osoby wykonujące umowę agencyjną, umowę zlecenie lub inną umowę o świadczenie usług, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych oraz członków rady nadzorczej wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji, podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Użyte w definicji sformułowanie „(...) z tych tytułów” wyłącza z katalogu osób zatrudnionych, osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Wobec powyższego osoby te nie mogą być uwzględniane przy obliczaniu stanu zatrudnienia decydującego o terminie objęcia danego podmiotu reżimem ustawy o PPK, a w konsekwencji nie będzie można zawrzeć z nimi umów o prowadzenie PPK, pomimo że faktycznie pozostają z podmiotem zatrudniającym w określonym stosunku prawnym.

Uwzględnienie tej grupy osób w katalogu osób zatrudnionych jest uzasadnione dbałością o sprawne i prawidłowe funkcjonowanie programu PPK oraz minimalizację obciążeń po stronie pracodawców poprzez uproszczenie istotnych z punktu widzenia podmiotów zatrudniających obowiązków administracyjnych. Podmiot zatrudniający dzięki tej zmianie nie będzie zobowiązany do zawierania umów o prowadzenie PPK w różnych terminach w związku z powrotem poszczególnych osób z urloпов związanych z macierzyństwem do pracy. Będzie on zobowiązany zawrzeć w wybranym przez siebie terminie (na zasadach określonych w ustawie) jedną umowę o prowadzenie w imieniu i na rzecz wszystkich osób zatrudnionych w tym podmiocie, które nie złożyły deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, w tym z uwzględnieniem osób przebywających na urloпах wychowawczych lub pobierających zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

## **2) Art. 1 pkt 1 lit. b**

Należy zaznaczyć, że brak ograniczenia limitem 30-krotności jest zgodny z pierwotną intencją ustawodawcy oraz konsultowanymi z partnerami społecznymi założeniami programu, ponieważ zgłoszony przez Ministerstwo Finansów projekt ustawy o PPK nie zawierał tego limitu. Dopiero na ostatnim etapie prac rządowych ustawy o został wprowadzony zapis, który powoduje, iż wpłaty do PPK są w brzmieniu obecnych przepisów limitowane po stronie pracodawców i pracowników pułapem 30-krotności średniego wynagrodzenia, podobnie jak w powszechnym systemie emerytalnym.

Taka konstrukcja tego przepisu powoduje szereg negatywnych konsekwencji i komplikacji we wdrożeniu systemu dla pracodawców i pracowników oraz dla PFR, odpowiedzialnego za wdrożenie systemu. Taka zasada jest także nieuzasadniona, mając na uwadze, że PPK są systemem dobrowolnym i prywatnym, a nie są częścią powszechnego systemu ubezpieczeń, gdzie taki limit obowiązuje.

Limitowanie wpłat na PPK to bardzo duże utrudnienie dla PFR w zakresie stworzenia systemu ewidencji uczestników PPK i rozliczania dopłat. Co niezwykle istotne pozostawienie tego limitu zrodzi duże kłopoty także po stronie pracowników i pracodawców, a intencją ustawodawcy było od samego początku maksymalne odciążenie podmiotów zatrudniających od obowiązków administracyjnych i biurowych. Trudno rozstrzygać na przykład czy pracownicy, którzy już nie odprowadzają składek do ZUS, powinni, czy nie powinni podpisywać umowy o prowadzenie PPK. Wątpliwości i kłopoty pojawią się w przypadku kilku tytułów ubezpieczenia i osiągania z różnych źródeł różnych przychodów (np. kwestie zwrotów, pilnowania podstawy wymiaru z różnych tytułów, komplikowanie systemu).

Z technicznego punktu widzenia stosowanie limitu 30-krotności może przyczynić się do częstych wpłat w niewłaściwej wysokości oraz wpłat nienależnych. Dotyczy to głównie sytuacji przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przez osobę zatrudnioną jednocześnie w kilku podmiotach zatrudniających. Obniżenie tego ryzyka wiązałoby się z istotnym kosztem wdrożenia rozwiązań informatycznych po stronie pracodawców i Polskiego Funduszu Rozwoju.

## **3) Art. 1 pkt 2 lit. a i b**

Ustawa o PPK zwalnia z obowiązku tworzenia PPK podmioty zatrudniające, które w dniu, w którym przepisy ustawy znajdują dla nich zastosowanie prowadzą PPE oraz naliczają i odprowadzają składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia,



jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.

Zgodnie natomiast z art. 8 ust. 5 ustawy, do wszystkich podmiotów zatrudniających, które nie zawarły umowy o zarządzanie PPK w obowiązującym je terminie, bez względu na powód, PFR kieruje wezwaniem o dopełnienie tego obowiązku. W wezwaniu tym informuje jednocześnie o karze za jego zlekceważenie.

Podmioty, do których na podstawie art. 133 ust. 1 ustawa nie ma zastosowania również otrzymywać będą takie wezwania, a brak informacji zwrotnej wyjaśniającej powód nie zawarcia umowy o zarządzanie PPK może powodować niepotrzebne wydłużanie procedur w PFR oraz jego niepewność co do obowiązku przystąpienia danego podmiotu do systemu PPK. Proponowana zmiana, polegająca na zobowiązaniu podmiotu zatrudniającego, który z przyczyn określonych w art. 133 ust. 1 ustawy nie zawarł umowy o zarządzanie, do przekazania informacji o spełnieniu warunków wymienionych w powołanym przepisie zapobiec ma tego rodzaju sytuacjom. Taka informacja zwrotna zakończy procedurę w PFR, a zatem spowoduje, że Ewidencja PPK nie będzie wysyłać kolejnych wezwań do zawarcia umowy, aż do kolejnej weryfikacji w następnym terminie stosowania przepisów.

#### **4) Art. 1 pkt 2 lit. c**

Zgodnie z art. 8 ust. 5 ustawy w obecnym brzmieniu wezwanie podmiotu zatrudniającego do zawarcia umowy o zarządzanie PPK albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej.

Konstytutywnym elementem formy pisemnej jest złożenie przez składającego oświadczenie woli własnoręcznego podpisu.

Proponowana zmiana umożliwi zastosowanie podpisu mechanicznego do wezwania podmiotu zatrudniającego do zawarcia umowy o zarządzanie PPK albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK. Przyczyni się to przede wszystkim do sprawniejszej komunikacji na linii PFR - pracodawcy oraz do usprawnienia obowiązujących w PFR procedur, co zważywszy na skalę realizowanego zadania będzie mieć istotne znaczenie dla prawidłowego wdrażania PPK.

#### **5) Art. 1 pkt 3**

Zgodnie z aktualnie obowiązującą treścią art. 22 ust. 1 niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK wybrana instytucja finansowa udostępni uczestnikowi PPK w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku, informację

o zawarciu umowy o prowadzenie. Ustawodawca nie przewidział alternatywnego sposobu przekazywania wyżej wymienionej informacji w sytuacji, gdy uczestnik PPK z różnych przyczyn nie wskazał adresu e-mail. Uzasadnione jest zatem wprowadzenie dodatkowych możliwości informowania uczestników PPK poprzez zapewnienie im dostępu do systemu teleinformatycznego instytucji finansowej a w przypadku, gdy będzie to niemożliwe przekazywanie takiej informacji na wniosek uczestnika PPK w postaci papierowej. Zmiana ta ma na celu usprawnienie komunikacji pomiędzy instytucją finansową i uczestnikami PPK. Przyczyni się do zapewnienia równego dostępu do informacji wszystkim uczestnikom PPK także tym, którzy nie posługują się środkami komunikacji elektronicznej, w zgodzie z zasadą powszechności PPK.

#### **6) Art. 1 pkt 4**

Propozycja dodania art. 25a do ustawy o PPK ma na celu wyłączenie rachunków PPK z obowiązku identyfikowania i raportowania w rozumieniu ustawy z dnia 9 marca 2017 r. o wymianie informacji podatkowych z innymi państwami (dalej: „ustawa CRS”) i umowy z dnia 7 października 2014 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki w sprawie poprawy wypełniania międzynarodowych obowiązków podatkowych oraz wdrożenia ustawodawstwa FATCA, oraz towarzyszących Uzgodnień Końcowych (dalej: „umowa FATCA”).

Aby rachunki PPK nie stanowiły rachunków finansowych dla celów FATCA/CRS musi być w szczególności spełniony warunek, że (i) wysokość rocznej składki ograniczona jest do 50 tysięcy USD lub mniej, albo (ii) określono maksymalny limit składek możliwych do wpłacenia na rachunek, wynoszący do 1 miliona USD lub mniej, przy zastosowaniu do każdego z tych warunków zasad określonych w Załączniku I do umowy FATCA odnośnie sumowania wartości rachunków i przeliczania waluty obcej.

Proponuje się wprowadzenie do ustawy o PPK rozwiązania (ii), ponieważ wydaje się ono prostsze do stosowania. W jego wyniku PFR zostałaby zobowiązana do monitorowania limitu wpłat i dopłat możliwych do wpłacenia na rachunki PPK uczestnika PPK w wysokości równowartości w złotych kwoty 1 000 000 dolarów amerykańskich. Należy założyć, że o ile w ogóle w pojedynczych przypadkach dojdzie do przekroczenia wartości dokonanych wpłat i dopłat w wysokości równowartości w złotych kwoty 1 000 000 dolarów amerykańskich, to nastąpi to za kilkadziesiąt lat i będzie dotyczyć pojedynczych przypadków. Przy kursie średnim NBP dolara amerykańskiego z dnia 20 marca 2019 r. wpłaty na PPK nie byłyby już

dokonywane, zakładając wpłaty maksymalne w wysokości 8%, jeżeli uczestnik PPK zarobiłby w swojej karierze 47 200 000 złotych.

#### **7) Art. 1 pkt 5**

Zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK wynosi 2% wynagrodzenia. Przepis ten wprowadza zasadę, od której wyjątek stanowi art. 27 ust. 2 ustawy – wpłata ta może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Przesłanką do finansowania przez uczestnika PPK wpłaty podstawowej niższej niż 2% wynagrodzenia jest osiągnięcie łącznego wynagrodzenia miesięcznego w kwocie równej lub niższej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Przepis ten daje możliwość obniżenia wpłaty podstawowej – uczestnik PPK nie musi korzystać z przyznanego uprawnienia i wówczas obowiązuje go wpłata w wysokości 2%.

W obecnym brzmieniu przepisu ustawa nie pozwala podmiotowi zatrudniającemu automatycznie obliczyć i pobrać od uczestnika PPK finansowanej przez niego wpłaty podstawowej w wysokości 2% w miesiącu, w którym ten uczestnik PPK osiągnął w tym podmiocie zatrudniającym wynagrodzenie przekraczające 1,2-krotność minimalnego wynagrodzenia, w przypadku gdy wcześniej zadeklarował obniżenie tej wpłaty.

Wprowadzenie zmiany, która to umożliwi zmniejszyć problemy operacyjne związane z procesem obniżania wpłaty podstawowej uczestnika. Powyższa zmiana ograniczy również zastosowanie art. 32 ust. 5 ustawy przewidującego utratę przez uczestnika prawa do dopłaty rocznej do sytuacji, w której uczestnik osiąga wynagrodzenie z więcej niż jednego źródła. Zgodnie bowiem z tym przepisem dopłata roczna nie przysługuje, jeżeli uczestnik PPK w którymkolwiek miesiącu finansowania obniżonej wpłaty osiągnął miesięczne wynagrodzenie (ze wszystkich źródeł) przekraczające kwotę 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Ponadto, aby zapobiec sytuacji, w której uczestnik PPK w styczniu każdego roku odprowadzać będzie musiał wpłatę podstawową w wysokości 2% (wcześniej złożona deklaracja obowiązuje tylko do końca roku kalendarzowego, a kolejna składana w styczniu obowiązuje dopiero od lutego) proponujemy, aby złożona przez uczestnika deklaracja o obniżeniu wypłaty obowiązywała do czasu jej zmiany.

Niezaprzeczalnie w interesie uczestnika PPK, polegającym na pomnażaniu gromadzonych w ramach PPK środków, jest, aby finansowana przez niego wpłata

podstawowa była w wysokości zgodnej z ustawą, a obniżenie tej wpłaty następowało wyłącznie w przypadku osiągnięcia niższego wynagrodzenia.

#### **8) Art. 1 pkt 6**

W ramach zapewnienia efektywności dokonywanych inwestycji proponuje się wprowadzenie dodatkowego warunku pobierania wynagrodzenia za osiągnięty wynik w postaci konieczności osiągnięcia stopy zwrotu przez fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub subfundusz na poziomie nie niższym niż 75% najwyższych stóp zwrotu w ramach funduszy tej samej zdefiniowanej daty. W tym celu proponuje się, aby w terminie do 10 grudnia danego roku towarzystwa funduszy inwestycyjnych, PTE, pracownicze towarzystwo emerytalne i zakład ubezpieczeń przesyłały Polskiemu Funduszowi Rozwoju informacje o stopach zwrotu osiągniętych do końca listopada danego roku, po czym PFR do 20 grudnia opublikuje zestawienie osiągniętych przez fundusze stóp zwrotu.

Niezależnie od powyższego proponuje się także wprowadzenie ustawowego wyłączenia możliwości pobierania wynagrodzenia za osiągnięty wynik w okresie 2 lat od utworzenia funduszu, tj. w okresie, gdy suma aktywów zgromadzonych w funduszach zdefiniowanej daty jest relatywnie niska.

#### **9) Art. 1 pkt 7**

Ustawa w obecnym brzmieniu zwalnia z obowiązku utworzenia PPK podmioty zatrudniające, które w terminach wskazanych w art. 134 ust. 1 prowadzą PPE ze składką podstawową w wysokości co najmniej 3,5% i partycypacją na poziomie co najmniej 25% osób zatrudnionych.

Przepisy ustawy stosuje się do tych podmiotów, począwszy od dnia wystąpienia przesłanek wymienionych w art. 133 ust. 2, w tym m.in. ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia, pozostawiając jednocześnie dowolność w zakresie poziomu partycypacji osób zatrudnionych w PPE po upływie terminów wskazanych w art. 134 ust. 1. Pominięcie wśród tych przesłanek warunku utrzymania partycypacji na określonym poziomie poza terminami określonymi w art. 134 ust. 1 ustawy wydaje się niedopatrzaniem ustawodawcy i wymaga zmiany art. 133 ust. 2 w tym zakresie.

Ponadto obecne brzmienie przepisu nie dopuszcza możliwości utworzenia PPK przez podmioty prowadzące PPE spełniające określone w art. 133 ust. 1 warunki. W związku z szeroko rozumianym interesem publicznym, przepis ten wymaga zmiany także w tym zakresie. W obecnej formie stoi on w sprzeczności z zasadą powszechności i dobrowolności

programu PPK. W praktyce taki zakaz będzie uniemożliwiał oszczędzanie w PPK osobom, które nie chciały przystąpić do PPE oraz osobom, które nie mogą przystąpić do PPE ze względu na przynależność do grupy osób zatrudnionych wyłączonych w wyniku zapisów w umowie zakładowej z możliwości oszczędzania w PPE.

#### **10) Art. 1 pkt 8**

W obecnym brzmieniu przepisy ustawy pozwalają podmiotowi zatrudniającemu, który zawarł umowę o prowadzenie PPK, a który w dniu wejścia w życie ustawy uczestniczy w wykonaniu zamówienia publicznego w rozumieniu ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1986, z późn. zm.) zwrócić się do zamawiającego z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji, dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia z uwzględnieniem sumy wzrostu kosztów realizacji zamówienia publicznego wynikającej z wpłat do PPK dokonywanych przez ten podmiot. Zgodnie z art. 135 ust. 4 ustawy o PPK niezawarcie porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia w terminie miesiąca od dnia zwrócenia się z wnioskiem uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, przy czym rozwiązanie umowy nie stanowi nienależytego wykonania lub niewykonania umowy. Dodatkowo przepis nie precyzuje kwestii braku możliwości przystąpienia zamawiającego do porozumienia w sytuacji, w której wykonawca nie przedstawi w sposób wyczerpujący sposobu i podstawy wyliczenia zmiany wynagrodzenia. Powyższe wskazuje na ryzyko wykorzystywania przepisu art. 135 ust. 4 ustawy jako pretekstu do wypowiedzania zawartych umów przez wykonawców obecnie realizujących te umowy, co wskazuje na konieczność jego uchylenia oraz konieczność doprecyzowania przepisów ust. 2.

#### **11) Art. 1 pkt 9**

Przepisy ustawy przewidują, że w okresie do dnia 31 grudnia 2020 r. operator portalu PPK może wydatkować środki z opłaty wstępnej oraz środki z opłaty rocznej, o których mowa w art. 79 ust. 1 ustawy, reprezentatywnym organizacjom pracodawców oraz reprezentatywnym organizacjom związkowym, na ich wniosek z przeznaczeniem na edukację i promocję PPK. Przepis w aktualnym brzmieniu odwołuje się do definicji reprezentatywnej organizacji związkowej z uchylonego art. 241<sup>17</sup> Kodeksu pracy. Powstała zatem luka prawna, która uniemożliwia Portalowi dokonywania wypłaty środków na rzecz reprezentatywnych organizacji związkowych. Definicja reprezentatywnej organizacji

związkowej obecnie znajduje się w art. 23 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232).

### **3. Źródła finansowania**

Nie przewiduje się wpływu wykonania projektowanej ustawy na budżet państwa, wydatki jednostek samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne i pozostałe jednostki sektora finansów publicznych.

### **4. Oświadczenie o zgodności projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej i braku obowiązku przedstawienia projektu instytucjom Unii Europejskiej**

Przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt nie podlega przedstawieniu właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

### **5. Brak obowiązku notyfikacji zgodnie z przepisami dotyczącymi funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych**

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych i nie podlega notyfikacji w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

### **6. Wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców.**

Współdziałal w budowie oszczędności emerytalnych pracowników, możliwość kształtowania polityki kadrowej – ewentualne podniesienie wpłaty pracodawcy ponad obowiązkowe 1,5% płacy może zatrzymać kluczowych pracowników, przyciągać z rynku specjalistów, redukować rotację i koszty związane z rekrutacją.

## **7. Konsultacje**

Projekt był uzgadniany jako część projektu ustawy o systemie instytucji rozwoju oraz o zmianie niektórych innych ustaw (dalej „projekt UD 336”).

Projekt UD336 został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projektu UD 336 został w dniu 15 marca br. skierowany do zaopiniowania przez wszystkich członków Rady Dialogu Społecznego. Z uwagi na znaczenie projektu ustawy dla funkcjonowania instytucji rozwoju, a także ze względu na pilną potrzebę wprowadzenia projektowanych rozwiązań poproszono członków Rady o przedstawienie uwag w terminie do 8 kwietnia. Uwagi do projektu zgłosiła Konfederacja Lewiatan.

<p><b>Nazwa projektu</b> Ustawa o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Jadwiga Emilewicz, Minister Przedsiębiorczości i Technologii</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Łukasz Gałczyński, Zastępca Dyrektora Departamentu Rozwoju Inwestycji, tel.: (22) 262 93 56, e-mail: lukasz.galczynski@mpit.gov.pl, Marcin Zembaty, tel.: (22) 262 93 79, e-mail: marcin.zembaty@mpit.gov.pl Jordan Sikorski, tel.: (22) 262 93 68, e-mail: jordan.sikorski@mpit.gov.pl</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 6 maja 2019</p> <p><b>Źródło:</b> Strategia Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju</p> <p><b>Nr w wykazie prac:</b></p>
---	--

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

#### **Uproszczenie systemu pracowniczych planów kapitałowych.**

Z uwagi na rolę Polskiego Funduszu Rozwoju w systemie pracowniczych planów kapitałowych (dalej „system PPK”) proponuje się zniesienie limitu 30-krotności podstawy wpłat do pracowniczych planów kapitałowych oraz wprowadzenie szeregu uproszczeń w systemie PPK.

Obowiązująca ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej „ustawa z 2018 r.”) w obecnym brzmieniu powoduje szereg negatywnych konsekwencji i komplikacji we wdrożeniu systemu dla zarówno pracodawców i pracowników jak i dla Polskiego Funduszu Rozwoju, odpowiedzialnego za wdrożenie systemu PPK.

Należy podkreślić, że system PPK jako dobrowolne narzędzie gromadzenia prywatnych oszczędności na indywidualnych kontach oszczędnościowych, jest całkowicie odrębny od powszechnego systemu ubezpieczeń, gdzie taki limit obowiązuje.

Limitowanie wpłat na PPK to bardzo duże utrudnienie dla Polskiego Funduszu Rozwoju (dalej „PFR”) w zakresie stworzenia systemu ewidencji uczestników PPK i rozliczania dopłat. Co niezwykle istotne, pozostawienie tego limitu rodzi duże kłopoty także po stronie pracowników i pracodawców.

Trudno rozstrzygać na przykład czy pracownicy, którzy już nie odprowadzają składek do ZUS, powinni, czy nie powinni zawierać umowy o prowadzenie PPK. Wątpliwości i kłopoty pojawią się w przypadku kilku tytułów ubezpieczenia i osiągania różnych przychodów z różnych źródeł (np. kwestie zwrotów, pilnowania podstawy wymiaru z różnych tytułów).

Z technicznego punktu widzenia stosowanie limitu 30-krotności może przyczynić się w przyszłości do częstych wpłat w niewłaściwej wysokości oraz wpłat nienależnych. Dotyczy to głównie sytuacji przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przez osobę zatrudnioną jednocześnie w kilku podmiotach. Obniżenie tego ryzyka wiązałoby się z istotnym kosztem wdrożenia rozwiązań informatycznych po stronie pracodawców i Polskiego Funduszu Rozwoju.

Ponadto projekt wprowadza techniczne zmiany, które mają na celu uproszczenie wdrażania PPK przez pracodawców oraz Polski Fundusz Rozwoju. Planowane jest także doprecyzowanie niektórych przepisów ustawy.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji i oczekiwany efekt

W odpowiedzi na kwestie poruszone w pkt 1:

- znosi się limit 30-krotności podstawy wpłat w PPK,
- wprowadza się uproszczenia systemu PPK, m.in.:
  - rozszerza się katalog 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 nie będą zobowiązane do zawierania



umów o prowadzenie PPK w różnych terminach w związku z powrotem poszczególnych osób z urlopów związanych z macierzyństwem do pracy),

- umożliwia się zastosowanie podpisu mechanicznego do wezwania podmiotu zatrudniającego do zawarcia umowy o zarządzanie PPK albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK,
- wprowadza się dodatkowe możliwości informowania uczestników PPK poprzez zapewnienie im dostępu do systemu teleinformatycznego instytucji finansowej, a w przypadku gdy będzie to niemożliwe, umożliwia się przekazywanie takiej informacji na wniosek uczestnika PPK w postaci papierowej,
- zobowiązuje się podmioty zatrudniające, które z przyczyn określonych w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK nie zawarły umowy o zarządzanie, do przekazania informacji o spełnieniu warunków wymienionych w powołanym przepisie (taka informacja zwrotna zakończy procedurę w PFR, a zatem spowoduje, że Ewidencja PPK nie będzie wysyłać kolejnych wezwań do zawarcia umowy, aż do kolejnej weryfikacji w następnym terminie stosowania przepisów),
- wyłącza się rachunki PPK z obowiązku identyfikowania i raportowania w rozumieniu ustawy z dnia 9 marca 2017 r. o wymianie informacji podatkowych z innymi państwami oraz umowy z dnia 7 października 2014 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki w sprawie poprawy wypełniania międzynarodowych obowiązków podatkowych oraz wdrożenia ustawodawstwa FATCA, oraz towarzyszących Uzgodnień Końcowych,
- w celu zapewnienia efektywności dokonywanych inwestycji wprowadza się dodatkowy warunek pobierania przez podmioty zarządzające PPK wynagrodzenia za osiągnięty wynik w postaci konieczności osiągnięcia stopy zwrotu przez fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub subfundusz na poziomie nie niższym niż 75% najwyższych stóp zwrotu w ramach funduszy tej samej zdefiniowanej daty,
- poprzez zmianę definicji reprezentatywnej organizacji związkowej usuwa się lukę prawną i umożliwia operatorowi portalu PPK (PFR) wydatkowanie środków z opłaty wstępnej oraz środków z opłaty rocznej, o których mowa w art. 79 ust. 1 ustawy o PPK, reprezentatywnym organizacjom związkowym, na ich wniosek z przeznaczeniem na edukację i promocję PPK.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Problem dotyczy zdiagnozowanych od momentu wejścia w życie ustawy z 2018 r. trudności związanych z jej stosowaniem i nie ma bezpośredniego związku z funkcjonowaniem tego typu systemów w innych krajach.

### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	W szczególności 39 tys. podmiotów (zatrudniający zarabiających powyżej 30-krotności średniego wynagrodzenia)	ZUS	Współdziałal w budowie oszczędności emerytalnych pracowników, możliwość kształtowania polityki kadrowej – ewentualne podniesienie wpłaty pracodawcy ponad obowiązkowe 1,5% płacy może zatrzymać kluczowych pracowników, przyciągać z rynku specjalistów, redukować rotację i koszty związane z rekrutacją.
Pracownicy zarabiający powyżej 30-krotności średniego wynagrodzenia	Maksymalnie 350 tys. osób – liczba zależy od tego czy przystąpią do PPK (jest to ich dobrowolna decyzja)	ZUS	Budowa oszczędności emerytalnych, przesunięcie w czasie konsumpcji, redukcja zjawiska niskiej stopy zastąpienia – zwłaszcza wśród osób zarabiających ponadprzeciętnie (płacą do systemu powszechnego ZUS limitowane składki, przy przejściu na emeryturę ich świadczenia będą zdecydowanie niższe niż zarobki), redukcja presji na emigrację – budowanie dodatkowych oszczędności w systemie dodatkowym w Polsce będzie konkurencyjne w stosunku do takich programów istniejących powszechnie w innych

krajach; może być to jeden z argumentów, by nie wyjeżdżać do pracy za granicę.

## 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt był uzgadniany jako część projektu ustawy o systemie instytucji rozwoju oraz o zmianie niektórych innych ustaw (dalej „projekt UD 336”).

Projekt UD336 został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Biorąc pod uwagę treść projektu UD 336, został on w dniu 15 marca br. skierowany do zaopiniowania przez wszystkich członków Rady Dialogu Społecznego. Z uwagi na znaczenie projektu ustawy dla funkcjonowania instytucji rozwoju, a także ze względu na pilną potrzebę wprowadzenia projektowanych rozwiązań poproszono członków Rady o przedstawienie uwag w terminie do 8 kwietnia. Uwagi do projektu zgłosiła Konfederacja Lewiatan.

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2018 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2019(0)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Łącznie
<b>Dochody ogółem</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Wydatki ogółem</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Saldo ogółem</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Źródła finansowania** Budżet państwa (na sfinansowanie wpłat dla pracowników<sup>\*)</sup> administracji rządowej i państwowej) oraz budżety jednostek samorządu terytorialnego (na sfinansowanie wpłat dla pracowników<sup>\*)</sup> tych jednostek.  
\* dla pracowników zarabiających ponad 30-krotność podstawy wpłat na pracownicze plany kapitałowe.

**Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń** Skutek finansowy zniesienia limitu 30-krotności dla sektora finansów publicznych jest marginalny. W całej tzw. sferze budżetowej (łącznie z pracownikami samorządów, nauczycielami, służbami mundurowymi, sektorem służby zdrowia, służbami mundurowymi) jest zatrudnionych blisko 1,6 mln osób (dane za raportem „Zatrudnienie i wynagrodzenia w administracji publicznej w 2017 r.”, KPRM, Departament Służby Cywilnej). Z tej liczby systemem PPK, w części finansowanej przez budżet państwa, może być objętych maksymalnie 270 tys. osób. Są to to pracownicy administracji rządowej i państwowej (w tym Korpus Służby Cywilnej – 171 tys. osób) oraz pracownicy jednostek zabezpieczenia społecznego i pozostałych (głównie pracownicy ZUS, KRUS, NFZ, agencji rządowych – 99 tys. osób). Oznacza to, że takich osób jest niespełna 2,5 proc. spośród wszystkich osób uprawnionych do przystąpienia do pracowniczych planów kapitałowych (ok. 12 mln). Jeśli zatem cały koszt dla pracodawców z tytułu zniesienia limitu 30-krotności wyniesie, jak jest wyliczone poniżej, ok. 200-250 mln zł rocznie to można przyjąć, że bezpośrednie obciążenie budżetu państwa z tego tytułu wyniesie ok. 3 proc. tej kwoty (wynagrodzenia w sferze budżetowej są wyższe niż w niepublicznej), tj. ok. 10 mln zł rocznie, z kolei dla całego sektora finansów publicznych – ok. 59 mln rocznie. Wydatek ten po stronie budżetu państwa pojawi się od 2021 roku, bo dopiero wtedy pracownicy sfery budżetowej będą mogli przystępować do systemu PPK.

W związku z wprowadzeniem PPK nie przewiduje się zwiększenia ogólnych kosztów zatrudnienia w sektorze publicznym, a w konsekwencji, nie przewiduje się zwiększenia limitów wydatków z budżetu państwa i wydatków z budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

## 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		2019(0)	2020	2021	2022	2023	2029	Łącznie
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2018 r.)	duże przedsiębiorstwa	-	-	-	-	-	-	-
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-	-	-	-	-	-	-
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	-	-	-	-	-	-	-
	Zatrudniający w rozumieniu przepisów o pracowniczych planach kapitałowych	<p>Koszty jakie poniosą pracodawcy z tytułu zniesienia limitu 30-krotności podstawy wpłat w PPK są marginalne w stosunku do całego funduszu płac jaki jest ich udziałem. Zgodnie z szacunkiem PFR na podstawie danych GUS za III kwartał 2018 r. można przyjąć, że całkowity koszt wynagrodzeń w 2018 r. wyniósł 608 mld zł. Równocześnie realny koszt zniesienia limitu 30-krotności dla firm to kwota ok. 200 mln zł rocznie (szacunek sporządzony na podstawie wyliczeń dostarczonych PFR przez Ministerstwo Finansów). Oznacza to, że koszt zniesienia limitu 30-krotności po stronie pracodawców wynosi 0,03% całego funduszu płac. Wyliczenia te opierają się na założeniu, że do PPK przystąpi połowa uprawnionych do tego osób. Nawet gdyby przyjąć, że wszystkie osoby uprawnione przystąpiłyby do PPK (co nie wydaje się realne) maksymalny koszt dla pracodawców wyniesie 400 mln zł rocznie. Ponadto podkreślić trzeba, że taki koszt może pojawić się dopiero od 2021 roku gdy wszystkie firmy będą już uczestnikami PPK.</p> <p>Można przyjąć, że zniesienie limitu 30-krotności w PPK będzie rodzić śladowe skutki finansowe w 2019 r. (firmy zapłacą, co do zasady, pierwszą składkę w grudniu), niewielkie skutki w 2020 r. sięgające ok. 70-100 mln zł, oraz koszt ok. 200-250 mln zł rocznie w 2021 roku i w latach kolejnych.</p>						
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń								

## 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy

### Komentarz:

Nowelizacja ustawy o pracowniczych planach kapitałowych ma m.in. na celu zmniejszenie obciążeń regulacyjnych po stronie pracodawców i PFR – porównaj pkt 2 OSR.

## 9. Wpływ na rynek pracy

Wejście w życie ustawy przyczyni się, m.in. za sprawą uproszczenia przepisów dla pracodawców, do wzrostu poziomu uczestnictwa osób aktywnych zawodowo w rynku dobrowolnych oszczędności emerytalnych.

**10. Wpływ na pozostałe obszary** środowisko naturalne sytuacja i rozwój regionalny inne: demografia mienie państwowe informatyzacja zdrowie

Omówienie wpływu

Wejście w życie ustawy nie będzie miało istotnego wpływu na sytuację i rozwój regionalny oraz na pozostałe obszary wymienione w pkt 10.

**11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego**

Wykonanie przepisów aktu prawnego nastąpi z dniem ogłoszenia.

**12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?**

Zgodnie z ustawą z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych Rada Ministrów dokonuje przeglądu funkcjonowania PPK po wejściu w życie ustawy i przedkłada Sejmowi informację o skutkach jej obowiązywania wraz z ewentualnymi propozycjami zmian nie rzadziej niż co 4 lata. Pierwszego przeglądu funkcjonowania PPK po wejściu w życie ustawy i przedłożenia Sejmowi informacji o skutkach jej obowiązywania wraz z ewentualnymi propozycjami zmian Rada Ministrów dokona nie później niż do dnia 31 grudnia 2022 r.

**13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)**

Nie dotyczy.



Warszawa, 7 maja 2019 r.

Minister  
Spraw Zagranicznych

DPUE.920.305.2019/8/mrz

dot.: RM-10-57-19 z 7.05.2019 r.

Pan Jacek Sasin  
Sekretarz Rady Ministrów

**Opinia**  
**o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej**

*Szanowny Panie Ministrze,*

w związku z przedłożonym projektem ustawy pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

**Projekt ustawy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.**

*Z poważaniem*

Katarzyna Gajda  
Minister Spraw Zagranicznych

Do wiadomości:

Pani Jadwiga Emilewicz  
Minister Przedsiębiorczości i Technologii