

U S T A W A

z dnia

o pracowniczych programach emerytalnych

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1) Ustawa reguluje zasady tworzenia i działania pracowniczych programów emerytalnych, warunki, które powinny spełniać podmioty realizujące programy oraz warunki uczestnictwa w tych programach.

Art. 2) Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) program – program zakładowy albo program międzyzakładowy;
- 2) pracownik – osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz osobę zatrudnioną na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną;
- 3) zakład ubezpieczeń – zakład ubezpieczeń na życie w formie spółki akcyjnej lub towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych na życie w rozumieniu ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej (Dz. U. Nr 124, poz. 1151) prowadzący działalność ubezpieczeniową w zakresie ubezpieczeń określonych w dziale I grupa 3 załącznika do tej ustawy;

- 4) fundusz inwestycyjny – fundusz inwestycyjny otwarty lub specjalistyczny fundusz inwestycyjny otwarty w rozumieniu ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o funduszach inwestycyjnych (Dz. U. z 2002 r. Nr 49, poz. 448 i Nr 141, poz. 1178);
- 5) towarzystwo emerytalne – pracownicze towarzystwo emerytalne w rozumieniu ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. Nr 139, poz. 934, z późn. zm.<sup>1)</sup>);
- 6) fundusz emerytalny – pracowniczy fundusz emerytalny w rozumieniu ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych;
- 7) instytucja finansowa – zakład ubezpieczeń lub fundusz inwestycyjny, zarządzający środkami gromadzonymi w programie na podstawie umowy z pracodawcą;
- 8) zarządzający – instytucję finansową lub fundusz emerytalny;
- 9) konwersja – jednoczesne odkupienie jednostek uczestnictwa w jednym funduszu inwestycyjnym i nabycie jednostek uczestnictwa w innym funduszu inwestycyjnym zarządzanym przez to samo towarzystwo, za środki pieniężne uzyskane z odkupienia jednostek uczestnictwa, pod warunkiem, że jednostki odkupywane, jak i nabywane są rejestrowane jako stanowiące środki odpowiednio ze składki podstawowej lub dodatkowej uczestnika;
- 10) uczestnik – pracownika lub inną osobę, która przystąpiła do programu;
- 11) środki – środki finansowe gromadzone w celu realizacji programu inwestowane w jednostki uczestnictwa funduszy inwestycyjnych, jednostki ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego działającego na podstawie przepisów o działalności ubezpieczeniowej i jednostki rozrachunkowe funduszy emerytalnych –

- na rachunku uczestnika prowadzonym przez zarządzającego lub środki pieniężne na rachunku uczestnika, prowadzonym na podstawie zakładowej umowy emerytalnej przez zakład ubezpieczeń, fundusz inwestycyjny albo fundusz emerytalny;
- 12) organ nadzoru – Komisję Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych;
  - 13) wynagrodzenie – podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887, z późn. zm.<sup>2)</sup>), bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy;
  - 14) rachunek – zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego, rachunek, na który są wpłacane składki do funduszu emerytalnego lub rachunek w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym prowadzony na zasadach określonych w ustawie, a w zakresie nieuregulowanym w ustawie na zasadach określonych w przepisach właściwych dla tych rejestrów i rachunków;
  - 15) IKE – indywidualne konto emerytalne w rozumieniu ustawy z dnia ... o indywidualnych kontach emerytalnych (Dz. U. Nr....., poz.....);
  - 16) wypłata – dokonaną przez uczestnika lub wskazaną przez niego osobę wypłatę gotówkową lub realizację przelewu środków zgromadzonych w ramach programu na wskazany przez uczestnika lub tę osobę rachunek bankowy – na warunkach określonych w umowie zakładowej, w przypadku spełnienia warunków określonych w ustawie;
  - 17) wypłata transferowa – przekazanie środków na warunkach określonych w ustawie do innego programu lub na IKE uczestnika;

- 18) zwrot – przekazanie środków uczestnikowi w formie realizacji przelewu środków zgromadzonych w ramach programu na wskazany przez uczestnika rachunek bankowy w przypadku likwidacji programu, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty albo wypłaty transferowej;
- 19) dyspozycja – polecenie dokonania wypłaty albo wypłaty transferowej składane przez uczestnika zarządzającemu.

Art. 3) Program jest tworzony w celu gromadzenia środków uczestników przeznaczonych do wypłaty po spełnieniu warunków określonych w ustawie.

Art. 4) Osoba zatrudniona u kilku pracodawców prowadzących programy może w tym samym czasie uczestniczyć w więcej niż jednym programie.

Art. 5) 1. Prawo do uczestnictwa w programie przysługuje pracownikowi, który jest zatrudniony u danego pracodawcy, nie krócej niż 3 miesiące, chyba że umowa zakładowa stanowi inaczej.

2. Warunki uczestnictwa w programie musi spełniać co najmniej połowa pracowników zatrudnionych u pracodawcy w dniu złożenia wniosku o zarejestrowanie programu.

3. Jeżeli pracodawca zatrudnia więcej niż pięciuset pracowników warunek, o którym mowa w ust. 2, musi być spełniony przez co najmniej jedną trzecią pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy.

4. Prawo do uczestnictwa w programie przysługuje również osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, wspólnikowi spółki cywilnej, jawnej, spółki partnerskiej oraz komandytowo-akcyjnej i komandytowej odpowiadającemu bez ograniczenia, który podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli te osoby lub spółki prowadzą program dla swoich pracowników.

5. Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do osób, które są uczestnikami na podstawie ust. 4.

Art. 6) 1. Programy mogą być prowadzone w jednej z następujących form:

- 1) funduszu emerytalnego;
- 2) umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego;
- 3) umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

2. Umowy, o których mowa w ust. 1 pkt 2, mogą być także zawierane przez pracodawcę z różnymi funduszami inwestycyjnymi zarządzanymi przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych. W przypadku takiej umowy pracownik ma prawo do zmiany funduszu inwestycyjnego lub podziału środków znajdujących się w tych funduszach inwestycyjnych na warunkach określonych w umowie zakładowej. Konwersja między tymi funduszami nie stanowi wypłaty transferowej.

3. W przypadku otwarcia likwidacji jednego z funduszy, w którym są lokowane środki uczestnika na warunkach, o których mowa w ust. 2, zarządzający w terminie 14 dni od dnia otwarcia likwidacji wzywa uczestnika do złożenia oświadczenia woli w przedmiocie dokonania konwersji jednostek tego funduszu na jednostki pozostałych funduszy, w których mogą być lokowane środki uczestnika oraz dokonuje tej konwersji.

4. W przypadku niezłożenia przez uczestnika oświadczenia woli, o którym mowa w ust. 3, zarządzający dokonuje w równych częściach konwersji jednostek uczestnictwa tego funduszu na jednostki pozostałych funduszy, w których mogą być lokowane środki uczestnika.

5. Jeżeli program jest prowadzony w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń, o której mowa w ust. 1 pkt 3, umowa ta powinna przewidywać:

- 1) niepotrącanie składki ubezpieczeniowej ze środków zgromadzonych w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym, w przypadku nieopłacenia składki ubezpieczenia na życie oraz związanego z ryzykiem chorobowym i wypadkowym;
- 2) przeznaczanie co najmniej 90% każdorazowej składki podstawowej i dodatkowej na ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy;
- 3) pobieranie z aktywów funduszu, o którym mowa w pkt 2, opłat związanych wyłącznie z pokryciem kosztów transakcyjnych i opłat z tytułu zarządzania funduszem;
- 4) otrzymanie przez uczestnika ochrony ubezpieczeniowej w przypadku nieterminowego przekazania składki ubezpieczeniowej przez pracodawcę.

6. Umowa, o której mowa w ust. 1 pkt 3, może przewidywać ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe, jeżeli jest ona uzupełnieniem ubezpieczenia na życie.

Art. 7) 1. Prowadzenie przez pracodawcę jednocześnie więcej niż jednego programu, jest dopuszczalne w przypadku:

- 1) nabycia zakładu pracy w całości lub jego zorganizowanej części albo nabycia akcji towarzystwa emerytalnego lub
- 2) połączenia pracodawców prowadzących programy.

2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, w celu zaproponowania gromadzenia środków w jednym programie, w terminie 3 lat od dnia nabycia albo połączenia, pracodawca powinien zmienić umowę zakładową oraz:

- 1) wypowiedzieć lub zmienić umowę z instytucją finansową albo
- 2) z połączonych towarzystw emerytalnych utworzyć jedno towarzystwo i doprowadzić do przejęcia funduszu

emerytalnego przez jedno z towarzystw oraz dokonać likwidacji drugiego lub sprzedać akcje towarzystwa emerytalnego.

3. Do zmiany umowy zakładowej w przypadkach określonych w ust. 2 stosuje się odpowiednio art. 41.

4. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, nowy pracodawca wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy wynikające z umowy zakładowej. Przepis ma zastosowanie odpowiednio, jeżeli program jest prowadzony przez jednego z łączących się pracodawców lub przez pracodawcę, którego zakład pracy lub jego zorganizowana część została nabyta.

Art. 8) 1. Zarządzający ewidencjonuje wszystkie wpłacone składki, wypłaty, przyjęte i dokonane wypłaty transferowe oraz inne operacje na rachunku. Każdorazowo przed dokonaniem wypłaty albo wypłaty transferowej zarządzający sporządza informację dotyczącą uczestnika programu, który złożył dyspozycję wypłaty albo wypłaty transferowej.

2. Informacja, o której mowa w ust. 1, zawiera:

- 1) numer wpisu programu do rejestru;
- 2) dane identyfikujące uczestnika: pierwsze imię, nazwisko, datę urodzenia, adres zamieszkania, nadany numer identyfikacji podatkowej, zwany dalej „NIP”, i numer PESEL lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób nie posiadających obywatelstwa polskiego;
- 3) dane identyfikujące pracodawcę: nazwę, numer REGON, NIP, adres siedziby, adres do korespondencji;
- 4) dane identyfikujące zarządzającego: nazwę, numer REGON, NIP, adres siedziby, adres do korespondencji;

- 5) wysokość wpłat w ciągu każdego roku kalendarzowego z podziałem na wpłaty z tytułu składki podstawowej i dodatkowej;
- 6) wysokość przyjętych wypłat transferowych, datę dokonania przyjętych wypłat transferowych, dane identyfikujące zarządzających, którzy dokonali wypłat transferowych;
- 7) wysokość wypłaty transferowej otrzymanej przez zarządzającego, datę jej dokonania oraz dane identyfikujące zarządzającego, który przyjął wypłatę transferową;
- 8) sumę wpłaconych składek podstawowych – w przypadku gdy wypłata transferowa jest dokonywana na IKE;
- 9) datę sporządzenia informacji oraz imię, nazwisko, funkcję i podpis osoby odpowiedzialnej za jej sporządzenie;
- 10) dane o właściwym ze względu na miejsce zamieszkania uczestnika naczelniku urzędu skarbowego, jeżeli następuje wypłata.

3. Do informacji, o której mowa w ust. 1, dołącza się pisemną dyspozycję wypłaty lub wypłaty transferowej złożoną przez uczestnika programu.

4. Informację, o której mowa w ust. 1, zarządzający sporządza w dwóch egzemplarzach.

5. Zarządzający, w przypadku dokonywania wypłaty transferowej przekazuje wraz z dokonaniem wypłaty transferowej następnemu zarządzającemu jeden egzemplarz informacji i dyspozycję, o której mowa w ust. 3, oraz wszystkie pisemne dyspozycje złożone dotychczas przez uczestnika i informacje uzyskane od wszystkich poprzednich zarządzających. Drugi egzemplarz informacji, o której mowa w ust. 1, zarządzający przekazuje uczestnikowi.

6. W przypadku złożenia przez uczestnika dyspozycji wypłaty, zarządzający wraz z dokonaniem wypłaty, przekazuje urzędowi skarbowemu



właściwemu ze względu na miejsce zamieszkania uczestnika wszystkie informacje i pisemne dyspozycje złożone dotychczas przez uczestnika.

7. Minister właściwy do spraw finansów publicznych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, sposób sporządzania informacji dotyczącej uczestnika programu oraz tryb jej przekazywania, mając na względzie konieczność zapewnienia sprawnego przekazywania informacji.

Art. 9. Określenie „program emerytalny” może być używane wyłącznie do określenia programów uregulowanych w niniejszej ustawie.

## Rozdział 2

### Tworzenie i prowadzenie programu

Art. 10 1. Program tworzy się przez zawarcie umowy zakładowej albo umowy międzyzakładowej, a następnie umowy z instytucją finansową, z zastrzeżeniem art. 17 ust. 3, albo utworzenie towarzystwa emerytalnego i funduszu emerytalnego albo nabycie przez pracodawcę akcji istniejącego towarzystwa emerytalnego oraz rejestrację programu przez organ nadzoru.

2. Umowy nie mogą zawierać warunków uczestnictwa pracownika w programie niezgodnych z przepisami ustawy.

Art. 11. 1. Umowa zakładowa jest umową zawieraną przez pracodawcę z reprezentacją pracowników.

2. Reprezentację pracowników tworzą wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy.

3. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca zawiera umowę zakładową z reprezentacją pracowników wyłonioną w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

4. Umocowanie reprezentacji pracowników wyłonionej w trybie, o którym mowa w ust. 3, do podejmowania czynności przewidzianych przez ustawę wygasa po upływie 24 miesięcy od dnia wyłonienia reprezentacji.

5. Umocowanie, o którym mowa w ust. 4, wygasa przed upływem 24 miesięcy od dnia wyłonienia reprezentacji w przypadku gdy:

- 1) co najmniej połowa osób wchodzących w skład reprezentacji pracowników przestanie być pracownikami pracodawcy;
- 2) u pracodawcy rozpocznie działalność zakładowa organizacja związkowa.

6. W przypadku wygaśnięcia umocowania z przyczyny, o której mowa w ust. 5 pkt 1, dokonuje się wyboru nowej reprezentacji pracowników w trybie określonym w ust. 3.

7. Pracodawca przedstawia reprezentacji pracowników ofertę utworzenia programu, która zawiera:

- 1) projekt umowy zakładowej;
- 2) ustalone w umowie przedwstępnej warunki umowy z instytucją finansową lub statut towarzystwa emerytalnego i statut funduszu emerytalnego albo projekty tych statutów;
- 3) określenie okresu ważności oferty, nie krótszego niż 3 miesiące.

8. Jeżeli w okresie 2 miesięcy od dnia przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników oferty utworzenia programu, o której mowa w ust. 7, nie dojdzie do zawarcia umowy zakładowej z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jej treści, pracodawca może zawrzeć umowę zakładową z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> ustawy z

dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.<sup>3)</sup>). Przepis ust. 7 stosuje się odpowiednio.

Art. 12. Spory ze stosunków prawnych powstałe między stronami umowy zakładowej rozstrzygają sądy powszechne właściwe dla siedziby pracodawcy.

Art. 13. 1. Umowa zakładowa określa w szczególności:

- 1) formę programu wraz ze wskazaniem zarządzającego, który będzie gromadził środki i zarządzał nimi na podstawie umowy z pracodawcą lub na podstawie postanowień statutu funduszu emerytalnego;
- 2) warunki i tryb przystępowania i występowania z programu;
- 3) warunki gromadzenia i zarządzania środkami wynikające z przedwstępnej umowy z instytucją finansową lub statutu funduszu emerytalnego;
- 4) warunki gromadzenia i zarządzania środkami w przypadku, o którym mowa w art. 17 ust. 3;
- 5) przypadki i warunki wypowiedzenia umowy między pracodawcą a instytucją finansową albo warunki zbycia przez pracodawcę wszystkich posiadanych przez niego akcji towarzystwa emerytalnego oraz warunki likwidacji tego towarzystwa;
- 6) warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu;
- 7) termin wskazania przez uczestnika rachunku, na który pracodawca ma dokonać wypłaty transferowej w przypadku likwidacji programu, ustalony zgodnie z art. 41 ust. 5;
- 8) przypadki i warunki zmiany formy programu lub zarządzającego;

- 9) wysokość składki podstawowej;
- 10) minimalną wysokość możliwej do zadeklarowania składki dodatkowej, jeżeli umowa zakładowa nie zakazuje deklarowania składki dodatkowej;
- 11) sposób deklarowania składki dodatkowej przez uczestników oraz terminy naliczania i potrącania tych składek przez pracodawcę w celu przelewu na rachunek uczestnika;
- 12) terminy naliczania oraz przelewu składki podstawowej na rachunek uczestnika;
- 13) koszty i opłaty obciążające uczestnika i pracodawcę oraz warunki, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy zakładowej;
- 14) warunki zmiany i wypowiedzenia umowy zakładowej;
- 15) warunki jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych oraz czasowego ograniczenia wysokości składek podstawowych przez pracodawcę, o których mowa w art. 38;
- 16) okres wypowiedzenia umowy zakładowej przez pracodawcę, o którym mowa w art. 40 ust. 2 pkt 3;
- 17) okres wypowiedzenia umowy zakładowej przez pracodawcę, o którym mowa w art. 40 ust. 2 pkt 4.

2. W przypadku gdy program jest prowadzony w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego umowa zakładowa określa przypadki i warunki przeniesienia środków przez uczestnika do innego funduszu inwestycyjnego w przypadku zmiany funduszu w ramach tego samego programu.

Art. 14. 1. Pracodawcy w celu realizacji programu na jednakowych warunkach mogą utworzyć program międzyzakładowy.

2. Do utworzenia programu międzyzakładowego jest konieczne zawarcie umowy międzyzakładowej i umowy z instytucją finansową wspólną dla pracodawców, o których mowa w ust. 1.

Art. 15. 1 Umowa międzyzakładowa jest zawierana między reprezentacją pracodawców a międzyzakładową reprezentacją pracowników.

2. Tryb wyłaniania reprezentacji, o których mowa w ust. 1, określają w formie pisemnej pracodawcy i reprezentacje pracowników powołane w trybie art. 11.

3. Oferta zawarcia umowy międzyzakładowej jest przedstawiana przez reprezentację pracodawców międzyzakładowej reprezentacji pracowników. Przepis art. 11 ust. 4 i 5 stosuje się odpowiednio.

Art. 16. 1. Reprezentacje, o których mowa w art. 15, mogą na wniosek pracodawcy zgodzić się na jego przystąpienie do umowy międzyzakładowej.

2. Pracodawcy oraz reprezentacje pracowników, wyłonione w trybie art. 11, określają w formie pisemnej tryb przystąpienia do programu międzyzakładowego pracodawcy, o którym mowa w ust. 1.

Art. 17. 1. Pracodawca zawiera umowę z instytucją finansową, która określa warunki gromadzenia i zarządzania środkami. W przypadku programu w formie funduszu emerytalnego warunki gromadzenia i zarządzania środkami określa statut funduszu.

2. W przypadku programu międzyzakładowego warunki gromadzenia i zarządzania środkami określa umowa zawarta przez reprezentację pracodawców z instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego.

3. W przypadku programu tworzonego lub prowadzonego przez pracodawcę będącego zarządzającym w tym programie, nie zawiera się umowy, o której mowa w ust. 1; warunki gromadzenia i zarządzania środkami określa umowa zakładowa.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do pracodawców stanowiących organy zarządzającego.

5. Umowa z instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego nie może przewidywać żadnych kosztów obciążających uczestnika w przypadku dokonania wypłaty, wypłaty transferowej, wpłaty środków z tytułu dokonywanej wypłaty transferowej lub zwrotu.

Art. 18. 1. Przystąpienie pracownika do programu na warunkach określonych w umowie zakładowej, następuje na podstawie pisemnej deklaracji o przystąpieniu do programu, zwanej dalej „deklaracją”, jeżeli pracodawca nie zwróci deklaracji wraz z upływem terminu do jej zwrócenia.

2. Deklaracja zawiera oświadczenie pracownika, że otrzymał umowę zakładową i zapoznał się z jej treścią oraz może zawierać rozrządzenie na wypadek śmierci pracownika.

3. W przypadku gdy umowa zakładowa nie zakazuje wnoszenia składki dodatkowej, a uczestnik zadeklarował jej wnoszenie deklaracja zawiera upoważnienie dla pracodawcy do naliczania i potrącania z wynagrodzenia

zadeklarowanej składki dodatkowej w określonej wysokości oraz dokonania jej przelewu na rachunek.

4. Pracodawca przyjmuje deklarację i pisemnie potwierdza uczestnikowi jej przyjęcie.

5. Pracodawca zwraca deklarację wraz z pisemnym uzasadnieniem odmowy jej przyjęcia, jeżeli pracownik nie spełnia warunku określonego w art. 5 ust. 1. Zwrócenie deklaracji powinno nastąpić w terminie jednego miesiąca od dnia jej złożenia przez pracownika.

6. W sprawach odmowy przyjęcia deklaracji i roszczeń między uczestnikiem programu a pracodawcą orzekają sądy pracy właściwe dla siedziby pracodawcy.

Art. 19. 1. Umowa zakładowa może przewidywać dobrowolne wnoszenie do funduszu emerytalnego przez uczestnika akcji uzyskanych przez członka tego funduszu emerytalnego, nieodpłatnie lub na warunkach preferencyjnych, w następstwie prywatyzacji pracodawcy.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, umowa zakładowa określa terminy i warunki wnoszenia akcji na rachunek ilościowy w funduszu emerytalnym oraz warunki prowadzenia tych rachunków. Uczestnik określa w deklaracji, wynikającą z umowy zakładowej, liczbę akcji pracodawcy, którą wniesie na swój rachunek.

Art. 20. Uczestnik składa pisemne oświadczenie woli w sprawach dotyczących programu pracodawcy lub za jego pośrednictwem.

2. Uczestnik jest obowiązany informować pracodawcę o każdorazowej zmianie adresu zamieszkania i adresu do korespondencji.

3. Przepis ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu zatrudnienia.

4. W przypadku połączenia, podziału, zbycia zakładu pracy w całości albo jego zorganizowanej części, uczestnik składa oświadczenia woli za pośrednictwem nowego pracodawcy.

5. W przypadku likwidacji zakładu pracy uczestnik składa oświadczenia woli za pośrednictwem likwidatora, a po zakończeniu likwidacji bezpośrednio zarządzającemu.

6. W przypadku upadłości pracodawcy uczestnik składa oświadczenia woli bezpośrednio zarządzającemu. Syndyk masy upadłościowej jest obowiązany do powiadomienia uczestników programu o sposobie składania oświadczenia woli w sprawach dotyczących programu w związku z upadłością pracodawcy w terminie 45 dni od dnia ogłoszenia upadłości.

7. W sprawach dotyczących programu pracodawca nie może być pełnomocnikiem uczestnika.

Art. 21. Umowy tworzące program obowiązują od dnia rejestracji programu.

2. Zmiana umów następuje w trybie właściwym do zawarcia danej umowy.

Art. 22. 1. Pracodawca jest obowiązany do informowania pracowników, w sposób zwyczajowo u niego przyjęty, o warunkach funkcjonowania programu.

2. Informacja powinna zawierać w szczególności:

- 1) formę programu wraz ze wskazaniem zarządzającego;
- 2) określenie wysokości składki podstawowej;
- 3) określenie maksymalnej wysokości składki dodatkowej, o której mowa w art. 25 ust. 3;
- 4) stwierdzenie, że zawiera jedynie omówienie warunków programu, a podstawą funkcjonowania programu jest umowa zakładowa;



- 5) minimalną i maksymalną wysokość możliwej do zadeklarowania miesięcznej składki dodatkowej oraz sposób jej deklarowania;
- 6) wskazanie właściwych przepisów podatkowych dotyczących gromadzonych środków;
- 7) omówienie:
  - a) zasad wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu zgromadzonych na rachunku uczestnika środków,
  - b) trybu zmiany deklaracji, konsekwencji, w tym finansowych, tych zmian i warunków odstąpienia uczestnika od programu,
  - c) praw osoby uposażonej i spadkobierców na wypadek śmierci uczestnika;
  - d) przypadków, w których następuje likwidacja programu oraz konsekwencji z tego wynikających,
  - e) możliwości zadysponowania przez uczestnika prawami do zgromadzonych środków.

3. Zarządzający jest obowiązany do niezwłocznego przekazywania pracodawcy informacji wskazującej przepisy prawa powszechnie obowiązującego zawierające zmiany w zakresie, o którym mowa w ust. 2 pkt 7.

4. Pracodawca jest obowiązany do aktualizowania informacji dotyczących zasad funkcjonowania programu, niezwłocznie po ich uzyskaniu.

5. Pracodawca jest obowiązany do wyróżnienia zmian, jakie zaszły w zakresie objętym informacją w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę dokonania aktualizacji.

6. Pracodawca jest dodatkowo obowiązany przekazać uczestnikowi pisemną informację o warunkach wypłaty środków gromadzonych w programie:

- 1) w pierwszym kwartale roku kalendarzowego, w którym uczestnik ten ukończy 60 lat lub

- 2) w ciągu 30 dni od dnia ustania stosunku pracy z powodu uzyskania wcześniejszych uprawnień emerytalnych.

Art. 23. 1 Pracodawca jest obowiązany do przekazywania organowi nadzoru rocznej informacji dotyczącej realizacji prowadzonego programu.

2. Roczna informacja, o której mowa w ust. 1, jest przekazywana do dnia 1 marca za rok poprzedni.

3. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, zakres rocznej informacji dotyczącej realizacji prowadzonego programu oraz tryb jej przekazywania organowi nadzoru, mając na względzie potrzebę dysponowania koniecznymi danymi dotyczącymi realizacji programów przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego oraz organ nadzoru, a także właściwą ochronę praw uczestników tych programów.

Art. 24. 1. Składkę podstawową finansuje pracodawca.

2. Kwota wpłacanej składki podstawowej nie może przekroczyć 7% wynagrodzenia uczestnika.

3. Wysokość składki podstawowej ustala się:

- 1) procentowo od wynagrodzenia, lub
- 2) w jednakowej kwocie dla wszystkich uczestników, lub
- 3) procentowo od wynagrodzenia, z określeniem maksymalnej kwotowej wysokości tej składki.

4. Pracodawca nalicza i odprowadza składkę podstawową:

- 1) w odniesieniu do składników wynagrodzenia należnych za okresy nie dłuższe niż miesiąc – w terminie wypłaty tych składników obowiązującym u pracodawcy, i odprowadza je w okresach miesięcznych;

- 2) w odniesieniu do składników wynagrodzenia należnych za okresy dłuższe niż miesiąc – w terminie wypłaty tych składników, i odprowadza je również w tym terminie.

5. Składka podstawowa nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne.

6. W przypadkach określonych w ust. 3 pkt 1 i 3 wysokość składki podstawowej jest ustalana od wynagrodzenia w jednakowym procencie dla wszystkich uczestników.

Art. 25. 1. Uczestnik może zadeklarować składkę dodatkową, jeżeli umowa zakładowa tego nie zakazuje.

2. Wysokość składki dodatkowej uczestnik określa w deklaracji.

3. Suma składek dodatkowych wniesionych przez uczestnika do jednego programu w ciągu roku kalendarzowego nie może przekroczyć trzykrotności kwoty odpowiadającej maksymalnej wysokości kwoty wpłaty na IKE, o której mowa w przepisach o indywidualnych kontach emerytalnych.

4. Składka dodatkowa jest potrącana z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.

Art. 26. 1. Pracodawca jest obowiązany do terminowego i prawidłowego:

- 1) naliczania i odprowadzania składek podstawowych;
- 2) naliczania, potrącania i odprowadzania składek dodatkowych.

2. Składki są odprowadzane na rachunki prowadzone w celu realizacji programu.

Art. 27. W przypadku gdy ustało zatrudnienie uczestnika u pracodawcy prowadzącego program lub nastąpiła likwidacja programu, środki pozostają na rachunku uczestnika do czasu wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

Art. 28. W zakresie nieuregulowanym ustawą zasady zarządzania środkami zgromadzonymi na:

- 1) rachunkach w funduszu emerytalnym regulują przepisy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych;
- 2) rachunkach w funduszach inwestycyjnych – przepisy o funduszach inwestycyjnych;
- 3) rachunkach zakładów ubezpieczeń – przepisy o działalności ubezpieczeniowej.

### Rozdział 3

#### Rejestracja programu

- Art. 29. 1. Program podlega rejestracji przez organ nadzoru.
2. Organ nadzoru prowadzi rejestr programów.

Art. 30. 1. Wniosek pracodawcy o rejestrację programu zakładowego powinien zawierać dane pracodawcy i zarządzającego: nazwę (firmę), siedzibę, numer REGON oraz adres do korespondencji.

2. Do wniosku należy dołączyć:
  - 1) informację o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy zakładowej;
  - 2) zaświadczenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o braku zaległości w opłacaniu składek na obowiązkowe

ubezpieczenia społeczne wystawione nie później niż trzy miesiące przed dniem złożenia wniosku;

- 3) zaświadczenie urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych wystawione nie później niż trzy miesiące przed dniem złożenia wniosku;
- 4) umowę zakładową;
- 5) umowę z instytucją finansową albo statut funduszu emerytalnego;
- 6) wzór deklaracji o przystąpieniu do programu;
- 7) oświadczenie pracodawcy, że warunki uczestnictwa w programie nie naruszają przepisu art. 5 ust. 2 i 3;
- 8) dokumenty potwierdzające dane, o których mowa w ust. 1.

Art. 31. Wniosek reprezentacji pracodawców o rejestrację programu międzyzakładowego powinien zawierać dane dotyczące każdego pracodawcy, o których mowa w art. 30 ust. 1.

2. Do wniosku należy dołączyć:

- 1) umowę międzyzakładową;
- 2) dokument określający zasady wyłonienia reprezentacji pracodawców i międzyzakładowej reprezentacji pracowników;
- 3) dokumenty potwierdzające umocowanie reprezentacji pracodawców i międzyzakładowej reprezentacji pracowników, wybranych zgodnie z przewidzianym trybem, obejmujące dane tych osób: imię, nazwisko i numer PESEL lub, w przypadku osób nie posiadających obywatelstwa polskiego – numer paszportu;
- 4) umowę zawartą przez reprezentację pracodawców z instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego;

- 5) dotyczące każdego pracodawcy informacje i dokumenty, o których mowa w art. 30 ust. 1 i ust. 2 pkt 1-3 i 7;
- 6) wzór deklaracji o przystąpieniu do programu.

3. Umowa międzyzakładowa z dniem rejestracji programu międzyzakładowego staje się umową zakładową. Stronami tej umowy są pracodawca i reprezentacja pracowników, wyłoniona w trybie, o którym mowa w art. 11.

4. Umowa zawarta przez reprezentację pracodawców z instytucją finansową z dniem rejestracji programu międzyzakładowego staje się umową między reprezentowanym pracodawcą a instytucją finansową.

Art. 32. 1. Przystępując do zarejestrowanego programu międzyzakładowego pracodawca i reprezentacja pracowników, wyłoniona w trybie art. 11, składają w organie nadzoru zawiadomienie o przystąpieniu do programu międzyzakładowego podając numer programu międzyzakładowego z rejestru programów oraz dane i informacje, o których mowa w art. 30 ust. 1 i ust. 2 pkt 1-3 dotyczące przystępującego pracodawcy.

2. Do zawiadomienia dołącza się:

- 1) umowę o przystąpieniu do umowy międzyzakładowej;
- 2) umowę o przystąpieniu pracodawcy do umowy zawartej przez reprezentację pracodawców z instytucją finansową;
- 3) oświadczenie pracodawcy, że warunki uczestnictwa w programie nie naruszają przepisu art. 5 ust. 3.

3. Na podstawie zawiadomienia organ nadzoru dokonuje stosownej zmiany w rejestrze programów.

4. Stronami umowy, o której mowa w ust. 2 pkt 1, są:

- 1) przystępujący pracodawca i reprezentacja jego pracowników wyłoniona w trybie, o którym mowa w art. 11, oraz
- 2) reprezentacja pracodawców i międzyzakładowa reprezentacja pracowników.

5. Przepis art. 31 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 33. Zmiana umowy zakładowej zawartej w trybie, o którym mowa w art. 31 ust. 3, powoduje wykreślenie z rejestru programów adnotacji o udziale pracodawcy w programie międzyzakładowym.

Art. 34. 1. Wpis programu zakładowego do rejestru programów obejmuje:

- 1) zawarte we wniosku dane pracodawcy;
- 2) zawarte we wniosku dane zarządzającego;
- 3) warunki uczestnictwa w programie zawarte w umowie zakładowej albo w umowie międzyzakładowej;
- 4) formę programu;
- 5) numer w rejestrze programów.

2. Wpis programu międzyzakładowego do rejestru programów obejmuje dane wszystkich pracodawców tworzących ten program.

3. Pracodawca jest obowiązany zgłosić do rejestru programów wszelkie zmiany danych, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w terminie 30 dni od zaistnienia tych zmian.

4. Zarządzający jest obowiązany zgłosić do rejestru programów wszelkie zmiany danych, o których mowa w ust. 1 pkt 2, w terminie 30 dni od zaistnienia tych zmian.

5. Organ nadzoru zawiadamia pracodawcę o dokonaniu rejestracji zmian, o których mowa w ust. 3 i 4, w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia.

6. Pracodawca składa do organu nadzoru wnioski o wpis zmian do rejestru w zakresie określonym w ust. 1 pkt 3 i 4, w terminie 14 dni od dnia ich zaistnienia. Zmiana umowy zakładowej wchodzi w życie od dnia wpisu do rejestru.

7. Zmiana umowy zakładowej spowodowana zmianą statutu funduszu inwestycyjnego lub statutu funduszu emerytalnego obowiązuje z chwilą

wpisu zmian do rejestru, nie wcześniej niż z chwilą wejścia w życie zmian statutu. Wniosek o dokonanie rejestracji takiej zmiany umowy zakładowej może być złożony przed wejściem w życie zmian statutu.

8. Jeżeli zmiany w rejestrze programów zostały dokonane w zakresie określonym w ust. 1 pkt 3 i 4 pracodawca jest obowiązany do przekazania uczestnikom zmian w umowie zakładowej.

Art. 35. 1. Jeżeli wniosek o rejestrację programu nie spełnia warunków wynikających z przepisów ustawy, organ nadzoru jest obowiązany w terminie 1 miesiąca wezwać pracodawcę do usunięcia nieprawidłowości, wyznaczając w tym celu odpowiedni termin nie krótszy niż trzy tygodnie.

2. Organ nadzoru odmawia rejestracji programu w przypadku :

- 1) gdy w wyznaczonym przez niego terminie nie zostaną usunięte nieprawidłowości;
- 2) niezgodności programu z przepisami ustawy.

Art. 36. Organ nadzoru sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem programów w zakresie ich zgodności z prawem.

2. W przypadku uzyskania informacji uzasadniających podejrzenie zaistnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu programu organ nadzoru jest uprawniony do żądania od pracodawcy lub zarządzającego realizujących program wszelkich informacji, dokumentów i wyjaśnień z tym związanych.

3. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu programu, organ nadzoru powiadamia o nich pracodawcę lub zarządzającego i wzywa do ich usunięcia w terminie określonym w wezwaniu nie krótszym niż 14 dni.

4. W przypadku nieusunięcia przez pracodawcę nieprawidłowości w wyznaczonym w wezwaniu terminie, organ nadzoru może nałożyć na pracodawcę prowadzącego program karę pieniężną w wysokości do 50 000 zł.



5. Przy ustalaniu wysokości kary pieniężnej, o której mowa w ust. 4, organ nadzoru jest obowiązany uwzględnić rodzaj i wagę stwierdzonych nieprawidłowości.

6. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w realizacji programu przez zarządzającego, o którym mowa w:

- 1) art. 2 pkt 3 i 6, organ nadzoru podejmuje przewidziane prawem czynności nadzorcze;
- 2) art. 2 pkt 4, organ nadzoru powiadamia o nieprawidłowościach Komisję Papierów Wartościowych i Giełd.

Art. 37. 1. Do postępowania przed organem nadzoru stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071, z 2001 r. Nr 49, poz. 509, z 2002 r. Nr 113, poz. 984 , Nr 169, poz. 1387 i Nr 153, poz. 1271).

Rejestracja programu, odmowa rejestracji, wpis zmian do rejestru programów z wyłączeniem art. 34 ust. 5, odmowa wpisu zmian do rejestru, wpis i odmowa wpisu do rejestru postanowień porozumień, o których mowa w art. 38 i 39, zezwolenie i odmowa zezwolenia na zawieszenie naliczania i odprowadzania składek podstawowych, nałożenie kary pieniężnej oraz wykreślenie programu z rejestru następuje w drodze decyzji administracyjnej.

2. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, sposób prowadzenia rejestru programów oraz terminy i tryb wydawania wypisów z tego rejestru, mając na względzie potrzebę zapewnienia sprawności prowadzonego procesu rejestracyjnego.

## Rozdział 4

## Zawieszanie odprowadzania składek podstawowych i likwidacja programu

Art. 38. 1. Pracodawca może jednostronnie:

- 1) zawiesić odprowadzanie składek podstawowych lub
- 2) czasowo ograniczyć wysokość naliczanej składki podstawowej przez określenie obowiązującej w okresie tego ograniczenia zasady naliczania składki, zgodnie z art. 24 ust. 3.

2. W okresie obejmującym 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych łączny okres jednostronnego zawieszenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 3 miesięcy.

3. Jeżeli umowa zakładowa to przewiduje, łączny okres jednostronnego zawieszenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, może wynosić do 6 miesięcy w okresie obejmującym 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych.

4. Po okresie zawieszenia, o którym mowa w ust. 2 lub 3, pracodawca może, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową, zawrzeć z reprezentacją pracowników porozumienie o:

- 1) zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek podstawowych lub
- 2) czasowym ograniczeniu wysokości składek podstawowych przez określenie obowiązującej w okresie tego ograniczenia zasady naliczania składki podstawowej, zgodnie z art. 24 ust. 2.

5. Zawarcie porozumienia, o którym mowa w ust. 4, następuje, jeżeli strony porozumienia uznają, że jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy.

6. Do zawarcia porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 dotyczące zawarcia umowy zakładowej.

7. Pracodawca przekazuje porozumienie organowi nadzoru niezwłocznie po jego zawarciu.

8. Organ nadzoru wpisuje do rejestru programów w terminie 7 dni od daty otrzymania zawartego porozumienia, o którym mowa w ust. 4:

- 1) datę zawarcia porozumienia;
- 2) dzień, od którego porozumienie zaczyna obowiązywać;
- 3) datę wygaśnięcia porozumienia;
- 4) wysokość składki podstawowej obowiązującej w okresie obowiązywania porozumienia – w przypadku określonym w ust. 4 pkt 2.

9. Porozumienie obowiązuje od dnia w nim określonego, lecz nie wcześniej niż od dnia wpisania jego postanowień do rejestru programów.

10. Organ nadzoru odmawia wpisu, jeżeli postanowienia porozumienia są sprzeczne z przepisami ustawy.

11. Pracodawca rozwiązuje porozumienie, w przypadku ustania przyczyny będącej podstawą jego zawarcia.

12. Pracodawca informuje organ nadzoru o rozwiązaniu porozumienia, w terminie dwóch tygodni od dnia rozpoczęcia naliczania i odprowadzania składek podstawowych, na warunkach zawartych w umowie zakładowej.

13. Pracodawca jest obowiązany rozpocząć ponowne naliczanie i odprowadzanie składek podstawowych począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie porozumienia.

Art. 39. 1. W okresie obejmującym 48 kolejnych miesięcy kalendarzowych łączny okres obowiązywania porozumienia zawartego na zasadach określonych w art. 38 nie może przekroczyć 24 miesięcy.

2. Czas obowiązywania porozumienia może przekroczyć okres, o którym mowa w ust. 1, w przypadku gdy dalsze naliczanie i odprowadzanie składek podstawowych spowodowałoby konieczność złożenia wniosku, o którym mowa w art. 21 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. Nr 60, poz. 535).

3. W przypadku gdy porozumienie zostało zawarte na zasadach określonych w ust. 2, pracodawca przekazując porozumienie organowi nadzoru, przedstawia dokumenty uzasadniające zaistnienie sytuacji, o której mowa w ust. 2.

4. Porozumienie na warunkach, o których mowa w ust. 2, może być zawarte na okres nie dłuższy niż 24 miesiące.

5. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może on ponownie zawrzeć porozumienie.

Art. 40. 1. Likwidacja programu może nastąpić w przypadku:

- 1) otwarcia likwidacji zakładu ubezpieczeń, jeżeli nie nastąpi przelew praw (cesja) z umowy pracodawcy z zakładem na rzecz innego zakładu;
- 2) wystąpienia przesłanki do rozwiązania i w konsekwencji likwidacji wszystkich funduszy inwestycyjnych, w których były gromadzone składki w ramach programu, jeżeli nie nastąpi przejęcie któregokolwiek z tych funduszy przez inne towarzystwo funduszy inwestycyjnych;
- 3) otwarcia likwidacji funduszu emerytalnego, jeżeli nie nastąpi przejęcie tego funduszu przez inne towarzystwo emerytalne;
- 4) wymienionym w art. 7 ust. 1;

- 5) wypowiedzenia umowy przez instytucję finansową  
– jeżeli reprezentacja pracowników nie wyrazi zgody na zmianę umowy zakładowej w trybie art. 41.
2. Likwidacja programu może nastąpić również w przypadku:
    - 1) likwidacji albo upadłości pracodawcy;
    - 2) spadku wartości środków zgromadzonych w programie poniżej kwoty ustalonej w umowie zakładowej;
    - 3) podjęcia przez pracodawcę decyzji o likwidacji programu, pod warunkiem zawarcia przez pracodawcę porozumienia w sprawie rozwiązania umowy zakładowej z reprezentacją pracowników;
    - 4) podjęcia przez pracodawcę jednostronnej decyzji o rozwiązaniu umowy zakładowej, pod warunkiem zachowania co najmniej 12 miesięcznego okresu wypowiedzenia, jeżeli uprzednio przez okres co najmniej trzech miesięcy zostało zawieszona odprowadzanie składek podstawowych lub została ograniczona ich wysokość.
  3. Likwidacja programu skutkuje wykreśleniem programu z rejestru.
  4. Decyzję o likwidacji programu pracodawca, syndyk masy upadłościowej pracodawcy lub likwidator pracodawcy przesyła uczestnikom, informując ich jednocześnie o terminie, od którego przestaje naliczać, pobierać i odprowadzać składki, przyczynach likwidacji oraz o czynnościach, które podjął zgodnie z przepisami prawa.

Art. 41. 1. W przypadku likwidacji programu z przyczyn, o których mowa w art. 40 ust. 1, pracodawca jest obowiązany przedstawić reprezentacji pracowników ofertę zawierającą projekt umowy z nową instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego, do którego zamierza przystąpić, oraz propozycję zmiany umowy zakładowej.

2. Jeżeli w okresie 2 miesięcy od przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników oferty, o której mowa w ust. 1, nie zostanie wyrażona przez tą reprezentację zgoda na dokonanie zmiany umowy zakładowej, pracodawca, przedstawiając dokumenty potwierdzające złożenie propozycji zmiany umowy zakładowej, składa do organu nadzoru wnioski o wydanie decyzji o wykreśleniu programu z rejestru programów.

3. W przypadkach, o których mowa w art. 40 ust. 2, pracodawca lub likwidator pracodawcy jest obowiązany do złożenia do organu nadzoru wniosku o wydanie decyzji o wykreśleniu programu z rejestru programów, przedstawiając dokumenty potwierdzające zaistnienie przyczyn likwidacji programu.

4. Po uzyskaniu prawomocnej decyzji o wykreśleniu programu z rejestru programów pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić w formie pisemnej przesyłką poleconą uczestnika o możliwości wypłaty transferowej w określonym w umowie zakładowej terminie i wezwać go do wskazania rachunku, na który ma być dokonana wypłata transferowa. Ponadto pracodawca informuje uczestnika, że w przypadku niedokonania wypłaty transferowej w tym terminie, nastąpi zwrot, o którym mowa w art. 44 ust. 1, oraz wskazuje związane z tym konsekwencje dla uczestnika.

5. Umowa zakładowa określa, nie krótszy niż miesiąc od dnia otrzymania przez uczestnika zawiadomienia, termin wskazania przez niego rachunku, na który pracodawca ma dokonać wypłaty transferowej w przypadku likwidacji programu.

6. Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w ust. 4, uważa się za zrealizowany, jeżeli uczestnik dwukrotnie nie podejmie przesyłki zawierającej zawiadomienie.

## Rozdział 5

### Zasady wypłat, wypłat transferowych i zwrotu z programu

Art. 42. 1. Wypłata następuje:

- 1) na wniosek uczestnika po osiągnięciu przez niego wieku 60 lat;
- 2) na wniosek uczestnika po przedstawieniu przez niego decyzji o przyznaniu prawa do emerytury;
- 3) w przypadku niewystąpienia uczestnika z wnioskiem o wypłatę środków przed ukończeniem przez uczestnika 70 lat – po ukończeniu tego wieku;
- 4) w przypadku śmierci uczestnika.

2. Przepisu ust. 1 pkt 3 nie stosuje się, jeżeli uczestnik jest pracownikiem pracodawcy. W takim przypadku wypłata następuje po ustaniu stosunku pracy.

3. Wypłata może być, w zależności od wniosku uczestnika, dokonywana jednorazowo albo ratalnie. Wypłata jednorazowa jest dokonywana w terminie nie dłuższym niż 1 miesiąc od dnia złożenia wniosku, a w przypadku wypłaty ratalnej pierwsza rata jest płatna w terminie nie dłuższym niż 1 miesiąc od dnia złożenia wniosku, chyba że uczestnik wystąpi z wnioskiem o wypłatę w terminie późniejszym.

Art. 43. 1. Wypłata transferowa jest dokonywana w terminie nie dłuższym niż miesiąc od dnia złożenia wniosku przez uczestnika.

2. Wypłata transferowa jest dokonywana :

- 1) do innego programu, którego uczestnikiem jest uczestnik programu;
- 2) na IKE uczestnika;
- 3) na IKE osoby uposażonej, o której mowa w art. 48, w przypadku śmierci uczestnika.

3. Wniosek o wypłatę transferową jest równoznaczny z wypowiedzeniem udziału w programie.

4. Wypłata transferowa z programu nie może nastąpić w przypadku gdy uczestnik pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą prowadzącym ten program.

5. Przepis ust. 4 nie ma zastosowania, jeżeli wypłata transferowa następuje w przypadku likwidacji programu.

Art. 44. 1. Zwrot następuje w przypadku, jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 41 ust. 5, nie zostanie wskazany rachunek do dokonania wypłaty transferowej.

2. Pracodawca przekazuje likwidatorowi zarządzającego lub zarządzającemu informację o rachunku bankowym wskazanym przez uczestnika, a jeżeli likwidacja programu następuje w przypadku określonym w art. 40 ust. 2 pkt 3 dodatkowo o rachunku, na który przekazana ma być kwota, o której mowa w art. 45.

3. Likwidator zarządzającego lub zarządzający może określić także inne niż przelew na rachunek bankowy uczestnika formy dokonania zwrotu.

4. Likwidator zarządzającego lub zarządzający na wniosek pracodawcy dokonuje zwrotu po uprzednim przekazaniu kwoty naliczonego podatku od tych środków na rachunek właściwego urzędu skarbowego.

5. W przypadku braku możliwości przekazania środków, o których mowa w ust. 4, uczestnikowi, są one przekazywane do depozytu sądowego.

6. W przypadku, o którym mowa w ust. 5, środki przekazane do depozytu sądowego stają się własnością Skarbu Państwa, po upływie 20 lat od chwili przekazania ich do depozytu sądowego, chyba że uczestnik, przed upływem tego terminu wyda dyspozycję przekazania tych środków na wskazany przez siebie rachunek bankowy. Przepis art. 187 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16 poz. 93, z późn. zm.<sup>4)</sup>) stosuje się odpowiednio.

7. Przepisy ust. 4 i 5 stosuje się odpowiednio w przypadku braku możliwości dokonania wypłaty, w przypadku określonym w art. 42 ust. 1 pkt 2 i 3.

8. Umowa zakładowa określa termin przekazania przez pracodawcę środków uczestnika na rachunek, o którym mowa w ust. 2; termin ten nie może być dłuższy niż 3 miesiące od dnia otrzymania przez uczestnika zawiadomienia, o którym mowa w art. 41 ust. 4.



Art. 45. W przypadku gdy likwidacja programu następuje z przyczyny określonej w art. 40 ust. 2 pkt 3 zarządzający przekazuje, ze środków uczestnika na jego konto prowadzone przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162, poz. 1118, z późn zm.<sup>9)</sup>) 30% sumy składek podstawowych.

Art. 46. 1. Wypłata, wypłata transferowa lub zwrot następuje w formie pieniężnej.

2. Wraz z pisemną dyspozycją wypłaty, uczestnik przekazuje pracodawcy informację o swoim adresie zamieszkania oraz dane właściwego, według miejsca zamieszkania uczestnika, naczelniku urzędu skarbowego.

3. Zarządzający nie dokona wypłaty transferowej, jeżeli uczestnik nie przekaze danych, o których mowa w ust. 2.

Art. 47. 1. Uczestnik może dokonać w każdym czasie wypowiedzenia udziału w programie przez złożenie pracodawcy pisemnego oświadczenia woli, przy czym okres wypowiedzenia przewidziany umową zakładową nie może być krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 3 miesiące. Przepisy art. 43–45 stosuje się odpowiednio.

2. W przypadku wypowiedzenia uczestnictwa w programie, środki dotychczas zgromadzone na rachunku pozostają na tym rachunku do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

Art. 48. 1. W deklaracji uczestnik może dokonać rozrządzenia środkami zgromadzonymi na jego rachunku w ramach programu przez wskazanie osoby fizycznej uposażonej do odbioru świadczenia na wypadek jego śmierci.

2. Uczestnik może w każdej chwili zmienić lub odwołać rozrządzenie.

3. Jeżeli uczestnik wskazał kilka osób uprawnionych do otrzymania środków po jego śmierci, a nie oznaczył ich udziału w tych środkach, uważa się, że udziały tych osób są równe.

4. W przypadku braku rozrządzenia na wypadek śmierci, uprawnieni są spadkobiercy na zasadach ogólnych. Wypłata na ich rzecz powinna nastąpić w terminie 1 miesiąca od dnia przedłożenia prawomocnego orzeczenia sądu o stwierdzeniu nabycia prawa do spadku oraz zgodnego oświadczenia wszystkich spadkobierców o sposobie wypłaty środków zgromadzonych przez uczestnika lub prawomocnego postanowienia sądu o dziale spadku.

5. Uposażonym do wypłaty świadczenia nie może być pracodawca, chyba że jest on członkiem najbliższej rodziny uczestnika. Członkami najbliższej rodziny uczestnika są: małżonek, dzieci, rodzice oraz wnuki.

Art. 49. Środki ze składki podstawowej nie podlegają egzekucji sądowej i administracyjnej, chyba że powstał obowiązek ich zwrotu albo wypłaty i wtedy podlegają egzekucji od dnia wymagalności. Ograniczenia te nie mają zastosowania do egzekucji mającej na celu zaspokojenie roszczeń z tytułu alimentów.

## Rozdział 6

### Przepisy karne

Art. 50. 1Kto, nie będąc do tego uprawniony, używa w firmie lub do określenia prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej albo w reklamie określenia „program emerytalny” podlega grzywnie do 1 000 000 zł lub karze pozbawienia wolności do lat 3.

2. Tej samej karze podlega, kto dopuszcza się czynu określonego w ust. 1 działając w imieniu osoby prawnej.

3. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w ust. 1 i 2, następuje w trybie przepisów postępowania karnego.

## Rozdział 7

### Zmiany w przepisach obowiązujących, przepisy przejściowe i końcowe

Art. 51. W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176, z późn. zm.<sup>6)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 21 w ust. 1:

a) pkt 74 otrzymuje brzmienie:

„74) wypłaty:

- a) transferowe środków zgromadzonych w ramach pracowniczego programu emerytalnego do innego pracowniczego programu emerytalnego lub na indywidualne konto emerytalne,
- b) środków zgromadzonych w pracowniczym programie emerytalnym dokonane na rzecz uczestnika lub osób uprawnionych do tych środków po śmierci uczestnika,”;

2) w art. 30a:

a) w ust. 1 dodaje się pkt 11 w brzmieniu:

„11) od dochodu uczestnika pracowniczego programu emerytalnego z tytułu zwrotu środków zgromadzonych w ramach programu, w rozumieniu przepisów o pracowniczych programach emerytalnych.”,

b) ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. Do dochodu, o którym mowa w ust. 1 pkt 10 i 11, stosuje się art. 30 ust. 3.”.

Art. 52. W ustawie z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz. U. z 2002 r. Nr 113, poz. 984, Nr 169, poz. 1387, Nr 171, poz. 1397 i Nr 240, poz. 2055 oraz z 2003 r. Nr 60 poz. 535 i Nr 90, poz. 844) w art. 38 po ust. 3a dodaje się ust. 3b w brzmieniu:

„3b Do akcji pracodawcy nabytych od Skarbu Państwa, wnoszonych do funduszu emerytalnego zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr ....., poz.....), nie stosuje się ograniczeń wynikających z ust. 3.”.

Art. 53. W ustawie z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. Nr 139, poz. 934, z późn. zm.<sup>7)</sup>):

1) w art. 26 po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Pracownicze towarzystwo może zlecić w całości lub w części innym podmiotom upoważnionym na podstawie odrębnych przepisów wykonywanie obowiązków w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych pracowniczego funduszu.”;

2) art. 146 otrzymuje brzmienie:

„Art. 146. 1. Nie więcej niż 5% wartości aktywów pracowniczego funduszu może być łącznie ulokowane w akcjach lub innych papierach wartościowych emitowanych

przez akcjonariuszy pracowniczego towarzystwa zarządzającego tym funduszem.

2. Nie więcej niż 10% wartości aktywów pracowniczego funduszu może być łącznie ulokowane w akcjach lub innych papierach wartościowych emitowanych przez podmioty będące podmiotami związanymi w stosunku do akcjonariuszy, o których mowa w ust. 1.

3. Aktywa pracowniczego funduszu mogą być lokowane w papierach wartościowych emitowanych przez akcjonariuszy pracowniczego towarzystwa zarządzającego tym funduszem lub podmioty będące podmiotami związanymi w stosunku do tych akcjonariuszy, o ile zezwala na to statut tego funduszu.”;

3) po art. 173 dodaje się art. 173a w brzmieniu:

„Art. 173a. Pracowniczy fundusz może zlecić w całości lub części innym podmiotom wykonywanie obowiązków przewidzianych w niniejszym rozdziale.”;

4) po art. 194 dodaje się art. 194a w brzmieniu:

„Art. 194a. Pracowniczy fundusz jest obowiązany do przygotowania deklaracji zasad polityki inwestycyjnej funduszu.

2. Deklaracja obejmuje co najmniej przedstawienie wdrożonych metod oceny ryzyka i procedur zarządzania ryzykiem oraz zasad alokacji środków w papiery wartościowe.

3. Pracowniczy fundusz przekazuje deklarację organowi nadzoru co trzy lata lub niezwłocznie po

wprowadzeniu istotnych zmian w polityce inwestycyjnej funduszu.

4. Pracowniczy fundusz jest obowiązany, po raz pierwszy, do przekazania organowi nadzoru deklaracji w terminie 6 miesięcy od dnia wplynięcia pierwszej składki do funduszu.
5. Pracowniczy fundusz przekazuje deklarację także na pisemne żądanie członka.”.

Art. 54. W ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306, z 2001 r. Nr 85, poz. 924 i Nr 154, poz. 1799, z 2002 r. Nr 113, poz. 984 oraz z 2003 r. Nr 45, poz. 391 i Nr 60, poz. 535) po art.15 dodaje się art. 15a w brzmieniu:

„Art.15a. Ograniczeń wynikających z ustawy nie stosuje się do składek podstawowych wnoszonych do pracowniczych programów emerytalnych.”.

Art. 55. 1. Pracodawcy prowadzący w dniu wejścia w życie ustawy dla pracowników grupowe ubezpieczenia na życie związane z funduszem inwestycyjnym lub inną formę grupowego gromadzenia środków na cele emerytalne tracą prawo do odliczania poniesionych wydatków od podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne wynikające z odrębnych przepisów, jeżeli w terminie do dnia 31 grudnia 2004 r. nie uzyskają wpisu programu zakładowego do rejestru programów.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1:

- 1) środki zgromadzone przed przystąpieniem pracownika do programu są przekazywane do tego programu i traktowane jak środki pochodzące ze składki podstawowej w rozumieniu niniejszej ustawy;

2) pracodawca i zarządzający są obowiązani do przechowywania dokumentacji dotyczącej terminów i wysokości składek wniesionych na konto pracownika prowadzone w ramach grupowego gromadzenia środków wraz z dokumentacją programu; do dokumentacji stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące informacji, o której mowa w art. 8.

3. Przepisy niniejszego artykułu stosuje się odpowiednio, jeżeli pracodawca i reprezentacja pracowników tworząc program dokonali zmiany zarządzającego środkami gromadzonymi w ramach grupowego ubezpieczenia na życie związanego z funduszem inwestycyjnym lub z innej formy grupowego gromadzenia środków na cele emerytalne i dokonali wyboru innego zarządzającego programem.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, zakład ubezpieczeń lub fundusz inwestycyjny są obowiązane po skutecznym rozwiązaniu umowy, na podstawie dyspozycji pracownika, przekazać te środki na jego rachunek prowadzony w ramach programu oraz przekazać pracodawcy dokumentację dotyczącą terminów i wysokości składek wniesionych na konto pracownika prowadzone w ramach grupowego gromadzenia środków.

Art. 56. Czynności pracodawcy związane z zawarciem i realizacją umowy zakładowej, naliczaniem i odprowadzaniem składek, wypłatą, wypłatą transferową i zwrotem nie stanowią czynności pośrednictwa ubezpieczeniowego w rozumieniu przepisów o działalności ubezpieczeniowej.

Art. 57. Wnioski o rejestrację programów złożone przed dniem wejścia w życie ustawy, są rozpatrywane na podstawie przepisów niniejszej ustawy.

Art. 58. 1. Pracodawcy prowadzący program w dniu wejścia w życie ustawy, są obowiązani dostosować program do przepisów ustawy do dnia 31 grudnia 2005 r.

2. Dostosowanie programu do art. 6 ust. 5 pkt 2 i 3 powinno nastąpić do dnia 31 grudnia 2008 r.

3. Osoby będące uczestnikami programów w związku z umową agencji lub umową zlecenia pozostają jego uczestnikami do chwili wygaśnięcia tej umowy, jednak nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2007 r.

Art. 59. Fundusz emerytalny, do którego pierwsza składka wpłynęła przed dniem wejścia w życie ustawy, jest obowiązany do przekazania po raz pierwszy organowi nadzoru deklaracji zasad polityki inwestycyjnej funduszu, o której mowa w art. 194a ustawy wymienionej w art. 53, do dnia 30 czerwca 2004 r.

Art. 60. Traci moc ustawa z dnia z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2001 r. Nr 60, poz. 623 oraz z 2002 r. Nr 25, poz. 253 i Nr 141, poz. 1178).

Art. 61. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2004 r.

- 
- 1) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 98, poz. 610, Nr 106, poz. 668 i Nr 162, poz. 1118, z 1999 r. Nr 110, poz. 1256, z 2000 r. Nr 60, poz. 702, z 2001 r. Nr 8, poz. 64 i Nr 110, poz. 1189, z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 153, poz. 1271 i Nr 241, poz. 2074 oraz z 2003 r. Nr 124, poz. 1153.
- 2) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 162, poz. 1118 i 1126, z 1999 r. Nr 26, poz. 228, Nr 60, poz. 636, Nr 72, poz. 802, Nr 78, poz. 875 i Nr 110, poz. 1256, z 2000 r. Nr 9, poz. 118, Nr 95, poz. 1041, Nr 104, poz. 1104 i Nr 119, poz. 1249, z 2001 r. Nr 8, poz. 64, Nr 27, poz. 298, Nr 39, poz. 459, Nr 72, poz. 748, Nr 100, poz. 1080, Nr 110, poz. 1189, Nr 111, poz. 1194, Nr 130, poz. 1452 i Nr 154, poz. 1792, z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 41, poz. 365, Nr 74, poz. 676, Nr 155, poz. 1287, Nr 169, poz. 1387, Nr 199, poz. 1673, Nr 200, poz. 1679 i Nr 241, poz. 2074 oraz z 2003 r. Nr 56 poz. 498, Nr 65 poz. 595 i Nr 135, poz. 1268.



- 
- 3) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1175, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805 oraz z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679.
- 4) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1971 r. Nr 27, poz. 252, z 1976 r. Nr 19, poz. 122, z 1982 r. Nr 11, poz. 81, Nr 19, poz. 147 i Nr 30, poz. 210, z 1984 r. Nr 45, poz. 242, z 1985 r. Nr 22, poz. 99, z 1989 r. Nr 3, poz. 11, z 1990 r. Nr 34, poz. 198, Nr 55, poz. 321 i Nr 79, poz. 464, z 1991 r. Nr 107, poz. 464 i Nr 115, poz. 496, z 1993 r. Nr 17, poz. 78, z 1994 r. Nr 27, poz. 96, Nr 85, poz. 388 i Nr 105, poz. 509, z 1995 r. Nr 83, poz. 417, z 1996 r. Nr 114, poz. 542, Nr 139, poz. 646 i Nr 149, poz. 703, z 1997 r. Nr 43, poz. 272, Nr 115, poz. 741, Nr 117, poz. 751 i Nr 157, poz. 1040, z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 117, poz. 758, z 1999 r. Nr 52, poz. 532, z 2000 r. Nr 22, poz. 271, Nr 74, poz. 855 i 857, Nr 88, poz. 983 i Nr 114, poz. 1191, z 2001 r. Nr 11, poz. 91, Nr 71, poz. 733, Nr 130, poz. 1450 i Nr 145, poz. 1638, z 2002 r. Nr 113, poz. 984 i Nr 141, poz. 1176 oraz z 2003 r. Nr 49, poz. 408 i Nr 60, poz. 535.
- 5) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1999 r. Nr 38, poz. 360, Nr 70, poz. 774, Nr 72, poz. 801 i 802, Nr 106, poz. 1215, z 2000 r. Nr 2, poz. 26, Nr 9, poz. 118, Nr 19, poz. 238, Nr 56, poz. 678, Nr 84, poz. 948, z 2001 r. Nr 8, poz. 64, Nr 27, poz. 298, Nr 85, poz. 924, Nr 89, poz. 968, Nr 111, poz. 1194, Nr 154, poz. 1792, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 199, poz. 1673, Nr 200, poz. 1679, Nr 240, poz. 2054, Nr 241, poz. 2074 oraz z 2003 r. Nr 56, poz. 498.
- 6) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2000 r. Nr 22, poz. 270, Nr 60, poz. 703 Nr 70, poz. 816, Nr 104, poz. 1104, Nr 117, poz. 1228 i Nr 122, poz. 1324, z 2001 r. Nr 4, poz. 27, Nr 8, poz. 64, Nr 52, poz. 539, Nr 73, poz. 764, Nr 74, poz. 784, Nr 88, poz. 961, Nr 89, poz. 968, Nr 102, poz. 1117, Nr 106, poz. 1150, Nr 110, poz. 1190, Nr 125, poz. 1363 i poz. 1370 i Nr 134, poz. 1509, z 2002 r. Nr 19, poz. 199, Nr 25, poz. 253, Nr 74, poz. 676, Nr 78, poz. 715, Nr 89, poz. 804, Nr 135, poz. 1146, Nr 141, poz. 1182, Nr 169, poz. 1384, Nr 181, poz. 1515, Nr 200, poz. 1679 i Nr 240, poz. 2058 oraz z 2003 r. Nr 7, poz. 79, Nr 45, poz. 391, Nr 65, poz. 595, Nr 84, poz. 774 i Nr 90 poz. 844, Nr 96, poz. 874, Nr 122, poz. 1143, Nr 135, poz. 1268 i Nr 137, poz. 1302.
- 7) Zmiany wymienionej ustawy zostały zamieszczone w przypisie 1.

## UZASADNIENIE

Pracownicze programy emerytalne /PPE/ są podstawą funkcjonowania trzeciego filara systemu emerytalnego, opartego na grupowych formach gromadzenia oszczędności na przyszłą emeryturę. Pierwsze programy tego typu powstały w 1999 r. na bazie ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych wraz z uruchomieniem nowego systemu emerytalnego.

Rozwiązania zbliżone do konstrukcji pracowniczych programów emerytalnych funkcjonują i są wspierane przez władze wielu państw świata. Ze względu na grupowy charakter rozwiązania te dają szansę zapewnienia szerokim grupom pracowników dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w sposób zdecydowanie tańszy niż ma to miejsce w przypadku form indywidualnych.

Konstrukcja polskiego systemu emerytalnego zakłada aktywny udział ubezpieczonych w dobrowolnym gromadzeniu środków na cele emerytalne. Jest to niezbędny element systemu, który obok ubezpieczeń obowiązkowych, będzie współdecydował o wysokości świadczenia przyszłego emeryta. PPE w szczególny sposób łączy pracodawcę, pracownika oraz państwo we wspólnym przedsięwzięciu, jakim jest stworzenie i realizacja pracowniczego programu emerytalnego jako dodatkowego źródła dochodów na okres starości.

Podstawową ideą tej instytucji jest jej szeroka dostępność i powszechność. Ma temu sprzyjać brak formalnych barier dla tworzenia i uczestnictwa w PPE, tak dla pracodawców, jak też dla ogółu zatrudnionych u nich pracowników. Jednolite i przejrzyste zasady udziału, oszczędzania i korzystania ze zgromadzonych środków, niedyskryminacja przez brak możliwości uprzywilejowania grup uczestników oraz system zachęt o charakterze podatkowym ze strony państwa do tworzenia programów komponują PPE w całość nowego systemu emerytalnego, który ściśle uzależnia wysokość przyszłych emerytur od wynagrodzeń stanowiących podstawę wymiaru składek emerytalnych.

Obecnie funkcjonuje około 200 pracowniczych programów emerytalnych, którymi objętych jest ok. 80 000 pracowników. Niestety proces tworzenia nowych struktur tego typu uległ zahamowaniu. Podstawową przyczyną tego zjawiska jest brak zainteresowania pracodawców tworzeniem dodatkowych mechanizmów wynagradzania pracowników w sytuacji słabej koniunktury gospodarczej. Należy jednak zrobić wszystko co jest możliwe, aby mimo wspomnianych wyżej trudności pobudzić proces tworzenia nowych programów emerytalnych.

Biorąc pod uwagę przeznaczenie środków gromadzonych w trzecim filarze i ich wpływ na wysokość świadczenia przyszłego emeryta ważne jest dążenie do zrealizowania w długim okresie czasu założenia dużej popularności instytucji PPE, mimo pełnej dobrowolności ich zakładania. Szczególnie ważne jest więc budowanie zaufania do tej instytucji, poprzez pielęgnowanie jej fundamentalnych zasad. Konieczne wydaje się też ograniczenie do niezbędnego minimum, uzasadnionego wyłącznie ochroną interesów uczestników programów, obciążeń proceduralnych związanych z tworzeniem i funkcjonowaniem pracowniczych programów emerytalnych. Oceniając funkcjonowanie dotychczasowej ustawy o pracowniczych programach emerytalnych można, z perspektywy czasu, wskazać szereg obszarów, wymagających zmian, modyfikacji lub uzupełnienia, które przyczynią się do uatrakcyjnienia tej instytucji, a samą regulację uczynią bardziej czytelną i wyczerpującą. Ich bardzo szeroki zakres stanowi uzasadnienie dla stworzenia całkowicie nowej ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Dodatkową przesłanką wprowadzenia zupełnie nowej regulacji w tym zakresie jest konieczność zapewnienia spójności ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z projektowaną ustawą o indywidualnych kontach emerytalnych. Obie regulacje mają na celu kompleksowe i spójne uregulowanie III filara systemu emerytalnego.

Projekt przewiduje wprowadzenie nowych rozwiązań uelastyczniających dotychczasowe reguły tworzenia PPE. Proponowane regulacje mają ułatwić i uczynić tańszym wdrażanie programów.

W przypadku tworzenia PPE w oparciu o standardową procedurę zmiany tego rodzaju obejmują uproszczenie bądź rezygnację z pewnych wymogów formalnych w umowach składających się na program bądź w samym procesie rejestracji, a także ułatwienie dokonywania zmian w zakresie realizowanego programu. Temu samemu celowi ma służyć również wyraźne doprecyzowanie zasad, na jakich odbywa się realizacja zadań przez organ nadzoru.

Wprowadzono bardziej spójny tryb tworzenia programów międzyzakładowych, szczególnie potrzebny w przypadku pracodawców wzajemnie ze sobą powiązanych. Czyni to atrakcyjniejszym negocjowanie warunków funkcjonowania programów na szczeblu ponadzakładowym, w porównaniu z trybem funkcjonującym na gruncie poprzedniej ustawy

Wprowadzono możliwość transferu środków gromadzonych w programie po ustaniu zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy na indywidualne konto emerytalne. Jest to szczególnie korzystne rozwiązanie dla uczestników programów, którzy zyskują instrument efektywnego pomnażania dotychczas zgromadzonych środków na cele emerytalne w przypadku braku PPE u nowego pracodawcy.

Z kolei dopuszczenie sytuacji zawieszenia prowadzenia PPE w sytuacjach wyjątkowych, grożących utratą stabilności finansowej pracodawcy utwierdzi pracodawców, że podjęcie długoletnich zobowiązań wynikających z programu nie zachwieje ich bytu. Istotnym novum obecnej regulacji jest dopuszczalność likwidacji programu za zgodną wolą obu stron – pracodawcy i reprezentacji pracowników. Wprowadzenie tego rozwiązania wydaje się koniecznością, gdy weźmie się pod uwagę duże wahania koniunktury gospodarczej, a także konieczność sprostania przez przedsiębiorców coraz większej konkurencji krajowej i zagranicznej. Likwidacja dotychczasowego, bardzo uciążliwego rozwiązania może bardzo istotnie zwiększyć atrakcyjność programów w oczach pracodawców.

Rozwiązaniem o charakterze porządkującym zasady gromadzenia dodatkowych środków emerytalnych przy udziale pracodawców jest wprowadzenie przepisów prowadzących do przekształcenia istniejących w wielu zakładach grupowych form

oszczędzania na emeryturę w PPE. Dostosowanie to jest konieczne, ponieważ dotychczas pracodawcy ci korzystają z przywilejów finansowych polegających na braku konieczności opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od składek wnoszonych do tych form, nie są natomiast zobowiązani do zapewnienia swoim pracownikom podstawowych praw określonych w niniejszej ustawie.

W projekcie znalazły się również propozycje zmierzające do doprecyzowania i uporządkowania istniejących przepisów, także w relacji z przepisami innych ustaw, a zwłaszcza w zakresie z powstającej równocześnie ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych. Podczas prac nad projektem uwzględniono stan prawny wynikający z projektów dyrektyw Unii Europejskiej w zakresie objętym regulacją. Kwestie dotyczące transgranicznego działania instytucji zarządzających pracowniczymi programami emerytalnymi oraz nadzoru nad nimi, ze względu na ich doniosłość i skalę złożoności, wymagają dodatkowych konsultacji ze stroną unijną i będą implementowane w drodze stosownej nowelizacji ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

W ustawie znajdują się także przepisy zwalniające od podatku od dochodów kapitałowych oszczędności gromadzone w pracowniczych programach emerytalnych zgodnie z projektem ustawy przyjętym przez Radę Ministrów w dniu 25 lipca br.

### Ocena Skutków Regulacji (OSR)

Wpływ na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Pracownicze programy emerytalne w dotychczasowej postaci funkcjonują, jak wspomniano w pierwszej części uzasadnienia, od 1999 r. Na stosunkowo niewielką popularność omawianych rozwiązań złożyło się wiele przyczyn, przy czym jako przyczynę główną należy wskazać z pewnością fakt, że uruchomienie systemu PPE zbiegło się w czasie z wyraźnym spadkiem koniunktury gospodarczej.

Programy emerytalne, stanowią z zasady istotne narzędzie wiązania pracownika z pracodawcą. Sytuacja gospodarczej niepewności zniechęca natomiast pracodawców do korzystania z tego typu narzędzi, mimo istnienia faktycznych i istotnych bodźców ze strony państwa, zachęcających do uruchamiania PPE. W tej sytuacji nie należy oczekiwać, że wprowadzane tą ustawą nowe zasady funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych, choć z pewnością korzystne i potrzebne, doprowadzą w krótkim czasie do znacznego wzrostu liczby nowych programów i wartości przekazywanych do nich składek. Korzystne efekty związane z wprowadzeniem nowej regulacji objawiać się będą w długim okresie.

Znaczący wzrost liczby programów pracowniczych może zostać spowodowany przez ustawowe zobowiązanie do przekształcenia tzw. umów grupowych korzystających z określonych przywilejów finansowych na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jednak programy te trudno nazwać nowymi z punktu widzenia wywoływanych skutków budżetowych. Korzystają one bowiem z zachęt polegających na niewliczaniu składek odprowadzanych z tytułu ww. umów do podstawy wymiaru składek obowiązkowych na ubezpieczenie emerytalne i rentowe na zasadach analogicznych do tych, jakie obowiązują w przypadku PPE.

Należy więc ocenić, że proponowana regulacja nie spowoduje znaczących skutków dla budżetu państwa w pierwszych latach obowiązywania. Wzrost tego wpływu, w wyniku istotnego przyrostu liczby programów, będzie związany z poprawą sytuacji gospodarczej.

W bardzo długim okresie źródłem kosztów budżetowych będzie również zwolnienie wypłat z programów z obciążenia podatkiem dochodowym od zysków kapitałowych. Jednak efekt ten, podobnie jak ma to miejsce w przypadku IKE, równoważony będzie przez korzystny wpływ regulacji na rozwój rynku kapitałowego, a tym samym na wzrost gospodarczy.

Projektowana ustawa nie wprowadza żadnych nowych regulacji bezpośrednio zwiększających wydatki publiczne lub zmniejszających dochody sektora publicznego i zachowuje w tym zakresie obecny stan prawny. Efekty w omawianym zakresie może spowodować wzrost liczby programów i ich uczestników.

#### Wpływ regulacji na rynek kapitałowy

Wzrost kapitału dostępnego na rynku finansowym oznacza również spadek kosztu pieniądza i zwiększenie możliwości finansowania przedsięwzięć inwestycyjnych. Wszystko to w długiej perspektywie przyczyni się do stymulacji wzrostu gospodarczego.

#### Wpływ regulacji na rynek pracy

Dodatkowy dopływ środków na rynek kapitałowy związany z rozwojem pracowniczych programów emerytalnych wiąże się ze zwiększeniem możliwości finansowania inwestycji. Zwiększenie możliwości finansowania inwestycji daje szansę pobudzenia rozwoju przedsiębiorczości, co z kolei wywoła wzrost zatrudnienia w gospodarce. Można zatem wysnuć wniosek, że rozwój pracowniczych programów emerytalnych w dłuższej perspektywie będzie miał pozytywny wpływ na rynek pracy.

Wpływ na konkurencyjność wewnętrzną i zewnętrzną gospodarki

Brak istotnego wpływu.

Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Brak istotnego wpływu.

Prawo Unii Europejskiej nie reguluje obecnie zasad funkcjonowania zakładowych programów emerytalnych /occupational pension schemes/. Przygotowywana jest jednak dyrektywa Unii Europejskiej w tej sprawie. Wspomniana dyrektywa została przyjęta przez Radę Unii Europejskiej i z dużym prawdopodobieństwem zostanie ogłoszona w najbliższym czasie. Przewiduje ona dwuletni okres dostosowawczy.

Ze względu na omawiane okoliczności zdecydowano się już teraz na częściowe dostosowanie projektu ustawy do projektu dyrektywy. Dostosowanie w celu zagwarantowania realizacji zasady swobody świadczenia usług na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej w zakresie unormowań transgranicznej działalności instytucji zarządzających pracowniczymi programami emerytalnymi, a także kwestia zasad nadzoru nad tymi instytucjami będzie przeprowadzone, o ile zajdzie taka potrzeba, po przeprowadzeniu stosownych konsultacji z Komisją Europejską w drodze stosownej autopoprawki Rządu do tego projektu lub nowelizacji w terminie późniejszym. Wynika to z dużej złożoności ww. problematyki.

#### Konsultacje społeczne

W ramach konsultacji społecznych projekt ustawy o pracowniczych programach emerytalnych został przekazany do zaopiniowania stronom Komisji Trójstronnej oraz organizacjom reprezentującym towarzystwa funduszy inwestycyjnych, instytucjom prowadzącym działalność maklerską i zakładom ubezpieczeń. Projekt ustawy spotkał się z bardzo żywym odzewem partnerów społecznych. Zainteresowane organizacje



przekazały propozycje dotyczące zakresu proponowanych zmian. W trakcie posiedzeń Zespołu Komisji Trójstronnej ds. Ubezpieczeń Społecznych, które odbyły się 26 czerwca oraz 2, 15, 23 i 28 lipca 2003 r., strona rządowa w wyniku przeprowadzonej dyskusji uwzględniła szereg poprawek zaproponowanych przez zainteresowane środowiska. Konsultacje społeczne zaowocowały m.in. podwojeniem limitu składki dodatkowej wnoszonej do jednego programu. Wprowadzono możliwość likwidacji programu w przypadku zgodnej woli pracodawcy i związków zawodowych. Zrealizowany został też postulat dotyczący wyłączenia składek wnoszonych do programów spod limitów wynagrodzeń kadry kierowniczej przedsiębiorstw państwowych określonych w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306, z póź. zm.). Przyjęta została propozycja dotycząca skrócenia maksymalnego okresu, który może upłynąć od dnia zgłoszenia żądania przez uczestnika do dnia dokonania wypłaty i wypłaty transferowej z 2 miesięcy do miesiąca. Ustalono, że warunek stażu pracy w przypadku pracodawców zatrudniających powyżej 500 pracowników musi być spełniony jedynie przez jedną trzecią pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Wreszcie uzgodniono zasadę przekazywania 90% składki na ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy również w odniesieniu do składki dodatkowej.

Projekt zyskał poparcie przez sześć organizacji wchodzących w skład Komisji Trójstronnej, a mianowicie: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Konfederacja Pracodawców Polskich, Związek Rzemiosła Polskiego i Business Centre Club – Związku Pracodawców.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych do dnia przekazania projektu pod obrady Rady Ministrów nie zaakceptowała postanowień projektu. Głównym przedmiotem kontrowersji są zapisy art. 6 projektu, w części dotyczącej konstrukcji produktu ubezpieczeniowego.

Projekt ustawy jest dostępny na stronach internetowych Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, co pozwala na uzyskanie dodatkowych opinii od innych zainteresowanych środowisk.

35/07/em



URZĄD  
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ  
MINISTER

*Prof. dr hab. Danuta Hübner*  
Skr. Min. DH/3522/2003/DPE-ot-ms

Warszawa, 05.08. 2003 r.

**Pan**  
**Aleksander Proksa**  
**Sekretarz Rady Ministrów**

**Opinia o zgodności projektu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, z prawem Unii Europejskiej, wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (DZ. U. Nr 106 poz. 49), przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, Minister Danutę Hübner, działającą z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej.**

W związku z przedłożonym projektem ustawy (pismo nr RM-10-125-03; Nowy Tekst), pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

- I. Przedmiot projektu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych co do zasady, nie jest objęty prawem wspólnotowym. Należy jednak podkreślić iż Komisja Europejska przedstawiła propozycję dyrektywy w sprawie działalności instytucji realizujących zakładowe programy emerytalne (COD/2000/0260). Niektóre przepisy zawarte w opiniowanym projekcie są objęte zakresem uregulowania wyżej opisanej propozycji dyrektywy.

Zgodnie z art. 7 propozycji dyrektywy, państwa członkowskie powinny zapewnić, aby instytucje zarządzające programami emerytalnymi ograniczyły swą działalność do operacji związanych ze świadczeniami emerytalnymi. Dyspozycję zawartą w art. 7 propozycji dyrektywy wypełnia art. 8 opiniowanego projektu, w którym określone są zasady inwestowania przez podmioty zarządzające pracowniczymi programami emerytalnymi.

Art. 8 propozycji dyrektywy nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia prawnego oddzielenia pracodawcy od instytucji realizujących zakładowe programy emerytalne. Zgodnie z art. 6 i 19 opiniowanego projektu, pracownicze programy emerytalne mogą być prowadzone w jednej z następujących form:

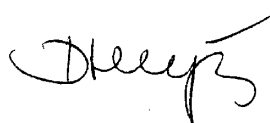
- pracowniczego funduszu emerytalnego;
- umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego;
- umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń.

W każdej z ww. form zapewniona jest instytucjonalna i prawna rozdzielność pracodawcy i instytucji zarządzającej pracowniczym programem emerytalnym.

Należy przyjąć, że opiniowany projekt ustawy o pracowniczych programach emerytalnych jest zgodny ze wspomnianą wyżej propozycją dyrektywy. Ponadto należy w tym miejscu podkreślić, iż ww. projekt dyrektywy nie jest obecnie częścią obowiązującego *acquis* i na tym etapie trudno jest przewidywać w jakim kształcie zostanie przyjęty.

**II. W konkluzji stwierdzam, że przedłożony projekt ustawy o pracowniczych programach emerytalnych nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej.**

Z poważaniem,



Do uprzejmej wiadomości:

Pan Jerzy Hausner  
Wiceprezes Rady Ministrów  
Minister Gospodarki,  
Pracy i Polityki Społecznej

**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA FINANSÓW**

z dnia

**w sprawie przekazywania informacji dotyczących uczestników pracowniczych  
programów emerytalnych**

Na podstawie art. 8 ust. 7 ustawy z dnia (...) 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr (...)) zarządza się, co następuje:

- §1. 1. Informację dotyczącą uczestników pracowniczych programów emerytalnych sporządza się w formie kwestionariusza.  
2. Wzór kwestionariusza jest określony w załączniku do rozporządzenia.
- §2. Kwestionariusz sporządza się w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach.
- §3. Prawdziwość i wiarygodność danych zawartych w kwestionariuszu potwierdza się przez zamieszczenie w kwestionariuszu danych personalnych oraz własnoręcznego podpisu osoby odpowiedzialnej za sporządzenie kwestionariusza.
- §4. Kwestionariusz jest przekazywany uprawnionym podmiotom przesyłką poleconą w terminie 14 dni od daty złożenia dyspozycji przez uczestnika programu.
- §5. Do egzemplarza kwestionariusza przekazywanego następnemu zarządzającemu dołącza się oryginał pisemnej dyspozycji złożonej przez uczestnika programu.
- §6. Za datę przekazania informacji uznaje się datę nadania przesyłki.
- §7. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2004 r.

**MINISTER FINANSÓW**

W porozumieniu

**MINISTER  
GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

## Załącznik

### Wzór indywidualnego kwestionariusza informacyjnego uczestnika pracowniczego programu emerytalnego

|   |  |   |
|---|--|---|
| numer wpisu programu do rejestru  |  |   |
| <b>Dane identyfikujące uczestnika pracowniczego programu emerytalnego</b>   |  |   |
| pierwsze imię   |  |   |
| nazwisko  |  |   |
| data urodzenia  |  |   |
| adres zamieszkania  |  |   |
| numer NIP uczestnika  |  |   |
| numer PESEL uczestnika  |  |   |
| numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób nie posiadających obywatelstwa polskiego                    |  |   |
| <b>Dane identyfikujące pracodawcę prowadzącego pracowniczy program emerytalny</b>   |  |   |
| nazwa pracodawcy  |  |   |
| numer REGON pracodawcy  |  |   |
| numer NIP pracodawcy  |  |   |
| adres siedziby pracodawcy   |  |   |
| adres do korespondencji   |  |   |
| <b>Dane identyfikujące zarządzającego pracowniczym programem emerytalnym</b>  |  |   |
| nazwa zarządzającego  |  |   |
| numer REGON zarządzającego  |  |   |
| numer NIP zarządzającego  |  |   |
| adres siedziby zarządzającego   |  |   |
| adres do korespondencji   |  |   |
| <b>Wysokość wpłat w ciągu każdego roku kalendarzowego</b>   |  |   |
| lata  | składka podstawowa   | składka dodatkowa   |
|   |  |   |
| <b>Suma wpłaconych składek podstawowych<sup>1</sup></b>   |  |   |
| rok wpłaty  | wysokość składki podstawowej   | suma składek podstawowych                                     |
|   |  |   |
| <b>Wysokość przyjętych wypłat transferowych</b>   |  |   |
| data dokonania przyjętej wypłaty transferowej   | dane identyfikujące zarządzającego, który dokonał wypłaty transferowej | wysokość przyjętej wypłaty transferowej                       |
|   |  |   |
| <b>Wysokość wypłaty transferowej otrzymanej przez zarządzającego</b>  |  |   |
| data dokonania wypłaty transferowej   | dane identyfikujące zarządzającego, który przyjął wypłatę transferową  | wysokość wypłaty transferowej otrzymanej przez zarządzającego |
|   |  |   |
| <b>Adres urzędu skarbowego, którym kieruje naczelnik urzędu skarbowego właściwy ze względu na miejsce zamieszkania uczestnika<sup>2</sup></b> |  |   |
| nazwa urzędu skarbowego   |  |   |
| adres urzędu skarbowego   |  |   |
| <b>Data sporządzenia kwestionariusza oraz dane personalne osoby odpowiedzialnej za przygotowanie kwestionariusza</b>                          |  |   |
| data sporządzenia kwestionariusza   |  |   |

<sup>1</sup> wypełnia się w przypadku, gdy wypłata transferowana jest na Indywidualne Konto Emerytalne

<sup>2</sup> wypełnia się w przypadku, gdy następuje wypłata

|  |  |
|--|--|
| imię i nazwisko osoby odpowiedzialnej za przygotowanie kwestionariusza |  |
| funkcja  |  |
| własnoręczny podpis  |  |

## **Uzasadnienie**

Rozporządzenie realizuje delegację art. 8 ust. 7 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych zobowiązującą Ministra właściwego do spraw finansów publicznych do określenia sposobu sporządzania informacji dotyczących środków gromadzonych przez uczestników pracowniczych programów emerytalnych oraz terminów i trybu przekazywania tych informacji uprawnionym podmiotom.

Rozporządzenie wprowadza dokument indywidualnego kwestionariusza informacyjnego, który ma umożliwić precyzyjną identyfikację poszczególnych uczestników programów emerytalnych oraz zapewnić klarowną i spójną dokumentację przepływu środków gromadzonych w ramach programu przez poszczególnych uczestników. Jest to szczególnie istotne ze względu na fakt, że pracownicze programy emerytalne są przedsięwzięciami o charakterze długofalowym, a ponadto w wypadu wypłaty środków, mogą rodzić określone skutki podatkowe. Stąd konieczne jest gromadzenie przez kolejnych zarządzających oprócz dokumentacji w postaci kompletu indywidualnych kwestionariuszy informacyjnych, także pisemnych dyspozycji uczestnika składanych kolejnym zarządzającym, które stanowią emanację woli uczestnika dokonania określonego w nich rodzaju transferu środków stanowiących własność uczestnika. Wzór indywidualnego kwestionariusza informacyjnego stanowi załącznik do rozporządzenia.

Zakres i tryb udostępniania zgromadzonych w kwestionariuszach danych umożliwia zainteresowanym podmiotom pełny i sprawny dostęp do informacji dotyczących wielkości środków zgromadzonych przez uczestników pracowniczych programów emerytalnych. Taki sposób prowadzenia dokumentacji zwiększa też przejrzystość działania podmiotów zaangażowanych w prowadzenie pracowniczych programów emerytalnych.



**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

z dnia

**w sprawie przekazywania przez pracodawcę organowi nadzoru rocznej informacji dotyczącej realizacji prowadzonego pracowniczego programu emerytalnego**

Na podstawie art. 23 ust. 3 ustawy z dnia (...) 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr (...)) zarządza się, co następuje:

- §1. 1. Roczna informacja dotycząca realizacji prowadzonego przez pracodawcę pracowniczego programu emerytalnego jest przekazywana organowi nadzoru w formie kwestionariusza.  
2. Wzór kwestionariusza jest określony w załączniku do rozporządzenia.
- §2. Informacja jest przekazywana przesyłką poleconą.
- §3. Za datę przekazania informacji uznaje się datę nadania przesyłki.
- §4. Jeżeli w treści załącznika nie określono inaczej dane zawarte w kwestionariuszu określają wartości na dzień 31 grudnia roku kalendarzowego, za który przedstawiana jest informacja.
- §5. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2004 r.

**MINISTER  
GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

Załącznik  
Roczna informacja dotycząca realizacji prowadzonego pracowniczego programu emerytalnego

|  |  |
|--|--|
| data sporządzenia informacji   |  |
| <b>dane identyfikujące pracodawcę</b>  |  |
| numer wpisu programu do rejestru   |  |
| numer REGON pracodawcy   |  |
| siedziba i adres pracodawcy  |  |
| <b>dane dotyczące pracodawcy</b>   |  |
| sekcja rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę według PKD <sup>1</sup> |  |
| kod formy organizacyjno prawnej <sup>2</sup>                                     |  |
| <b>dane dotyczące uczestników</b>  |  |
| liczba uczestników programu  |  |
| liczba zatrudnianych pracowników <sup>3</sup>                                    |  |
| <b>dane dotyczące składki podstawowej</b>  |  |
| średnia składka podstawowa w ujęciu procentowym <sup>4</sup>                     |  |
| średnia składka podstawowa w ujęciu wartościowym miesięcznie                     |  |
| <b>dane dotyczące składki dodatkowej</b>   |  |
| liczba uczestników wnoszących składkę dodatkową                                  |  |

<sup>1</sup> Sekcja rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę według PKD podawana jest w sposób zgodny z rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 października 1997 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz. U. Nr 128, poz. 829 z późn. zm.)

<sup>2</sup> W rubryce podaje się następujące kody: 1. – dla spółki akcyjnej; 2 - dla spółki z ograniczoną odpowiedzialnością; 3 – dla spółdzielni; 4- dla innych nie wymienionych wcześniej form organizacyjno prawnych.

<sup>3</sup> W rubrykę podaje się liczbę pracowników zatrudnionych na zasadach określonych w art. 2 pkt 2 ustawy.

<sup>4</sup> Wartość w rubryce wylicza się jako średnią arytmetyczną określonego procentowo dla każdego miesiąca kalendarzowego ilorazu wartości przeciętnej składki podstawowej wnoszonej u pracodawcy do przeciętnego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, o którym mowa w art. 21 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887).

|  |  |
|--|--|
| odsetek uczestników wnoszących składkę dodatkową w stosunku do wszystkich uczestników programu |  |
| średnia wysokość wnoszonej składki dodatkowej w okresie sprawozdawczym                         |  |
| <b>dane dotyczące informacji</b>   |  |
| imię, nazwisko i funkcja osoby sporządzającej informację                                       |  |
| podpis osoby sporządzającej informację   |  |
| imię, nazwisko i funkcja osoby upoważnionej do reprezentacji pracodawcy <sup>5</sup>           |  |
| podpis osoby upoważnionej do reprezentacji pracodawcy  |  |

---

<sup>5</sup> Informacja podpisywana jest przez osobę albo osoby upoważnione do reprezentacji pracodawcy według przepisów właściwych dla formy prawnej danego pracodawcy.

### **Uzasadnienie**

Rozporządzenie realizuje delegację art. 23 ust. 3 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych zobowiązującą ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego do określenia, zakresu informacji do której przekazania zobowiązany jest pracodawca prowadzący pracowniczy program emerytalny oraz trybu jej przekazywania uwzględniając potrzebę dysponowania koniecznymi informacjami dotyczącymi realizacji programów przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego oraz organ nadzoru w celu właściwej ochrony praw uczestników tych programów. W treści rozporządzenia określono tryb przekazania informacji, natomiast jej zakres określony został w formie załącznika. Ponieważ termin przekazania informacji określony został w treści ustawy rozporządzenie określa jedynie w § 4 pojęcie daty przekazania informacji.

Określając zakres informacji ograniczono go jedynie do tych danych, które umożliwiają organom Państwa uzyskanie podstawowej wiedzy o przebiegu realizacji pracowniczych programów emerytalnych i tym samym reagowanie na ewentualne niekorzystne trendy występujące w strukturach regulowanych przez ustawę.

**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

z dnia

**w sprawie sposobu prowadzenia rejestru zakładowych i międzyzakładowych pracowniczych programów emerytalnych oraz terminów i trybu wydawania wypisów z rejestru**

Na podstawie art. 37 ust. 2 ustawy z dnia (...) 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr (...)) zarządza się, co następuje:

**§ 1.** 1. Rejestr zakładowych i międzyzakładowych pracowniczych programów emerytalnych składa się z ksiąg rejestrowych.

2. Dla każdego zakładowego albo międzyzakładowego pracowniczego programu emerytalnego prowadzi się oddzielną księgę rejestrową.

**§ 2.** 1. Księga rejestrowa zakładowego albo międzyzakładowego pracowniczego programu emerytalnego składa się z rubryk, do których wpisuje się:

- 1) numer kolejny wpisu,
- 2) informację dotyczącą tego, czy program jest międzyzakładowy,
- 3) nazwę (firmę), siedzibę i adres oraz adres do korespondencji pracodawcy albo w przypadku programu międzyzakładowego nazwy (firmy), siedziby i adresy oraz adresy do korespondencji pracodawców tworzących program międzyzakładowy,
- 4) numer REGON pracodawcy korespondencji albo w przypadku programu międzyzakładowego numery REGON pracodawców tworzących program międzyzakładowy,
- 5) nazwę (firmę), siedzibę i adres zarządzającego oraz adres do korespondencji,
- 6) numer REGON zarządzającego,
- 7) formę pracowniczego programu emerytalnego,
- 8) warunki uczestnictwa w programie zawarte w zakładowej albo międzyzakładowej umowie emerytalnej,
- 9) informację o zmianie zakładowej albo międzyzakładowej umowy emerytalnej, ze wskazaniem paragrafów objętych zmianą, wraz z datą wejścia w życie tej zmiany,
- 10) numer akt, datę dokonania wpisu, podpis kierownika komórki organizacyjnej, która dokonuje wpisu,
- 11) uwagi o toczącym się postępowaniu administracyjnym lub sądowym w sprawie dotyczącej postępowania rejestrowego zakładowego albo międzyzakładowego pracowniczego programu emerytalnego.

2. Wzór księgi rejestrowej stanowi załącznik do rozporządzenia.

**§ 3.** Księgi rejestrowe nie mogą być wnoszone poza miejsce ich przechowywania.

**§ 4.** Niezależnie od księgi rejestrowej dla każdego zakładowego albo międzyzakładowego pracowniczego programu emerytalnego prowadzi się odrębne akta rejestrowe, obejmujące dokumenty stanowiące podstawę wpisu oraz dotyczące postępowania rejestrowego.

§ 5. Dokumenty źródłowe, o których mowa w art. 30 ust. 2 oraz 31 ust. 2 ustawy z dnia (...) 2003 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr (...)), załączone do wniosku o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru, powinny być dołączone w oryginałach albo w uwierzytelnionych urzędowo odpisach lub wyciągach.

§ 6. 1. Wpisu do rejestrów dokonuje organ nadzoru. Numer kolejny wpisu w księdze rejestrowej odnotowuje się na wniosku o wpis i na dokumentach stanowiących podstawę wpisu.

2. Wykreślenie wpisu jest również wpisem.

§ 7. Wypisy z rejestrów wydaje się osobie mającej interes prawny w ich uzyskaniu, w terminie 14 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku do organu nadzoru.

§ 8. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2004 r.

**MINISTER**

**GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

## ZALĄCZNIK

### WZÓR KSIĘGI REJESTROWEJ ZAKŁADOWEGO I MIĘDZYZAKŁADOWEGO PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO

| Numer kolejny wpisu | Nazwa (firma), siedziba i adres pracodawcy oraz adres do korespondencji <sup>1</sup> | Numer REGON pracodawcy <sup>2</sup> | Nazwa (firma), siedziba i adres zarządzającego oraz adres do korespondencji | Numer REGON zarządzającego | Informacja dotycząca tego, czy program jest międzyzakładowy | Forma pracowniczego programu emerytalnego | Warunki uczestnictwa w programie zawarte w umowie emerytalnej | Wzmianki o zmianie zakładowej albo międzyzakładowej umowy emerytalnej, ze wskazaniem paragrafów objętych zmianą, wraz z datą wejścia w życie tej zmiany | Numer akt, data dokonania wpisu, podpis kierownika komórki organizacyjnej, która dokonuje wpisu | Uwagi o toczącym się postępowaniu administracyjnym lub sądowym w sprawie dotyczącej postępowania rejestrowego zakładowego albo międzyzakładowego pracowniczego programu emerytalnego |
|---------------------|--|-------------------------------------|---|----------------------------|---|---|---|---|---|--|
| 1                   |  | 3                                   | 4   | 5                          | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11   |
|                     |  |                                     |   |                            |   |   |   |   |   |  |

<sup>1</sup> W przypadku programu międzyzakładowego należy wymienić dane dotyczące wszystkich pracodawców tworzących program międzyzakładowy

<sup>2</sup> W przypadku programu międzyzakładowego należy wymienić numery REGON wszystkich pracodawców tworzących program międzyzakładowy

## **Uzasadnienie**

Rozporządzenie realizuje delegację art. 37 ust. 2 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych zobowiązującą Ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego do określenia sposobu prowadzenia rejestru zakładowych i międzyzakładowych pracowniczych programów emerytalnych oraz terminów i trybu wydawania wypisów z rejestru.

Rozporządzenie służyć ma zapewnieniu sprawności, jasności i przejrzystości prowadzenia procesu rejestracyjnego, a także umożliwieniu dostępu do danych dotyczących zarejestrowanych pracowniczych programów emerytalnych osobom, które mają interes prawny w ich uzyskaniu.

Rozporządzenie określa sposób prowadzenia rejestru, tryb postępowania rejestrowego oraz zakres niezbędnych danych zgłaszanych przez pracodawców prowadzących pracownicze programy emerytalne. Rozporządzenie przewiduje prowadzenie rejestru obejmującego programy zakładowe i międzyzakładowe. Wzór księgi rejestrowej został zawarty w załączniku do rozporządzenia. Dodatkowo dla poszczególnych pracowniczych programów emerytalnych przewiduje się prowadzenie akt rejestrowych, obejmujących dokumenty stanowiące podstawę wpisu oraz dotyczące postępowania rejestrowego

Zakres danych zebranych podczas postępowania rejestrowego ma umożliwić sprawny dostęp do informacji dotyczących funkcjonujących pracowniczych programów emerytalnych oraz służyć zwiększeniu przejrzystości działania podmiotów zaangażowanych w prowadzenie tych programów. Prowadzenie rejestru daje też możliwość sprawowania faktycznego nadzoru nad pracowniczymi programami emerytalnymi przez powołane do tego instytucje i organy Państwa.