



Warszawa, dn. 15 marca 2018 r.

**Stanowisko firm członkowskich Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce („AmCham”)**  
**w sprawie projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych**

W związku z prowadzonymi konsultacjami publicznymi projektu ustawy z dnia 8 lutego 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej: „Projekt”), przedstawiamy postulaty firm członkowskich Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce (dalej: „AmCham”). Uwagi te zostały przygotowane przez firmy amerykańskie działające w Polsce, które zainwestowały w naszym kraju ponad 120 miliardów złotych i zatrudniają ponad 240 tysięcy pracowników. Te liczby od 27 lat nieustannie rosną i zależy nam, aby ulepszać klimat inwestycyjny w Polsce oraz stwarzać jak najlepsze warunki do inwestowania w naszym kraju, a także tworzenia w nim dobrze płatnych miejsc pracy.

Projekt jest dla nas, jako dla organizacji zrzeszającej największych pracodawców w Polsce, istotną reformą. Wdrożenie pracowniczych planów kapitałowych (dalej: PPK) spowoduje wzrost kosztów pracy (składki do PPK i koszty administracyjne), ale jednocześnie może przyczynić się do zwiększenia długoterminowych oszczędności oraz poprawy efektywności ich inwestowania i w rezultacie przyczynić się do wzrostu produktywności, wynagrodzeń oraz emerytur, które są ich pochodną. Zwiększenie oszczędności na poczet przyszłych płatności w wieku emerytalnym z pewnością jest zdaniem AmCham potrzebne, mając na uwadze przewidywaną stopę zastąpienia ostatnich dochodów świadczeniem emerytalnym w obecnym systemie emerytalnym, które szacowane jest na ok. 30-40%.

Przedstawiamy następujące propozycje zmian i uwagi naszych firm członkowskich do Projektu:

I. Pomimo pozytywnej oceny dodatkowego oszczędzania na emeryturę, Projekt w art. 25 nakłada na pracodawcę nowe obowiązki płatnicze: w wariantcie podstawowym w wysokości 1,5% wynagrodzenia pracownika, a w przypadku składki dodatkowej (nieobowiązkowej) – do 2,5% wynagrodzenia. Wprowadzenie obowiązku opłacania składek na PPK zbiegnie się z dodatkowym obciążeniem pracodawców w związku z planowanym zniesieniem limitu obowiązkowych składek na ZUS. Spowoduje to znaczny wzrost kosztów pracodawców (nawet



kilkuprocentowy), co z pewnością przyczyni się do podniesienia cen produktów i usług w całej gospodarce, a tym samym spowoduje wzrost inflacji. Dodatkowo wpłynie to na obniżenie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw w stosunku do firm z innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej. **Konieczne jest zatem niezwłoczne odejście od nadchodzącego w roku 2019 obowiązku zapłaty składek do ZUS od zarobków przekraczających 30-krotność przeciętnego wynagrodzenia, poprzez wyrok Trybunału Konstytucyjnego, bądź też nową inicjatywę ustawodawczą.**

Wejście w życie ww. ustawy oraz Projektu oznacza kumulację obciążeń i ogromny wzrost kosztów po stronie pracodawców i pracowników. Przy rosnących od kilku lat wynagrodzeniach pracowników oraz presji na znaczny wzrost wynagrodzeń w bieżącym roku, wielu pracodawców nie będzie zainteresowanych podwyższaniem składek na PPK powyżej obowiązkowej składki podstawowej. Tym samym zakładany przez ustawodawcę efekt, w postaci zapewnienia tym pracodawcom przewagi konkurencyjnej na rynku pracy tj. niższego wskaźnika rotacji pracowników w firmach i związanych z tym niższych kosztów rekrutacji, będzie niewielki lub w ogóle się nie pojawi. Dopiero odprowadzanie przez pracodawcę składki dodatkowej, mogłoby być bardziej atrakcyjne dla pracowników, co jednak jest mało realne w przyczyn opisanych powyżej, ze względu na kumulację u pracodawcy wzrostu kosztów pracy. AmCham jest gotowy na dalszy dialog, który prowadzimy z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej, a także z Ministerstwem Finansów, w celu wypracowania dobrych rozwiązań służących rozwojowi polskiego rynku pracy w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne.

II. Firmy członkowskie AmCham zwracają też uwagę na postulat wiążący się z **wydłużeniem terminów na stosowanie ustawy**, które ma umożliwić lepsze przygotowanie się zainteresowanym podmiotom i lepsze wdrożenie całego systemu. Z punktu widzenia dużych przedsiębiorców, potrzeba odpowiedniej ilości czasu na przeprowadzenie konsultacji wewnętrznych z pracownikami, jak również zapoznania się i wybrania odpowiedniej oferty funduszu zarządzającego. Przeprowadzenie przetargu i podpisanie umowy z funduszem jest w przypadku dużej, międzynarodowej firmy przedsięwzięciem wymagającym kilku miesięcy. Okres 3 miesięcy na uruchomienie programu powinien zostać wydłużony, gdyż wciąż nie jest znana lista funduszy spełniających warunki do prowadzenia PPK. Nasze firmy proponują **presunięcie wszystkich terminów o 6 miesięcy**. Co więcej, w art. 23 ust. 5 i 6 postulujemy zamianę wyrażenia „co dwa lata” na „co cztery lata”. Jest to związane ze znacznym obciążeniem administracyjnym dla pracodawcy, stąd nasz postulat zmniejszenia częstotliwości.



**W przepisach przejściowych i końcowych** zawartych w art. 115 ust. 1 proponujemy stosować wydłużone terminy: dla podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób – od 1 lipca 2019 r., dla podmiotów zatrudniających co najmniej 50 osób – od 1 stycznia 2020 r., dla podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób – od 1 lipca 2020 r., dla pozostałych podmiotów – od 1 stycznia 2021 r. Wydłużenie okresu na realizację obowiązków wynikających z ustawy ma na celu umożliwienie lepszego przygotowania się zainteresowanym podmiotom, osobom i spokojniejsze przygotowanie.

III. Nasze firmy członkowskie przychylnie patrzą na proponowaną **możliwość wyboru** pomiędzy Pracowniczymi Programami Emerytalnymi (dalej: PPE) a PPK. Postulujemy, aby ta możliwość wyboru była stosowana przez cały okres obowiązywania PPK.

Nie jest jednak jasne, czy i w jaki sposób można zrezygnować z PPK zakładając w przyszłości PPE z minimalną wymaganą składką 3,5% wynagrodzenia. Z jednej strony wprowadzenie PPE z minimalną składką 3,5% wynagrodzenia powoduje, że przepisy Projektu nie dotyczą danego pracodawcy, a z drugiej strony **brakuje szczegółowych zapisów dotyczących możliwości rozwiązania w przyszłości umowy o zarządzanie PPK i przeniesienia pracowników do PPE.**

Co więcej, według projektowanego art. 13 „[p]rzepisów ustawy nie stosuje się w odniesieniu do podmiotu zatrudniającego, który prowadzi pracowniczy program emerytalny i odprowadza składki podstawowe do pracowniczego programu emerytalnego w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia”. Oznacza to, że podmiot zatrudniający, spełniając powyższe warunki, nie będzie miał obowiązku zawierania umów o zarządzanie PPK, ani umów o prowadzenie PPK.

Uzasadnienie natomiast stanowi, iż „[w] myśl projektowanego art. 13 obowiązek zawarcia umów o prowadzenie PPK nie będzie odnosił się do pracowników podmiotu zatrudniającego, który prowadzi pracowniczy program emerytalny (PPE) w dniu wejścia w życie ustawy i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia.” Z powyższego fragmentu uzasadnienia nie wynika jasno, by podmiot zatrudniający spełniający warunki określone w art. 13 był zwolniony z obowiązku zawierania umów o zarządzanie PPK.

Ponadto, uzasadnienie wskazuje, że zwolnienie z prowadzenia PPK następuje tylko w przypadku, jeżeli podmiot zatrudniający prowadzi PPE w dniu wejścia w życie ustawy. Z treści

projektowanego art. 13 nie wynika jednak żadne ograniczenie czasowe, co oznacza, że zwolnienie może nastąpić również przez utworzenie PPE po dniu wejścia w życie ustawy.

**IV.** Zdaniem firm członkowskich AmCham nakładanie **wygórowanych obowiązków administracyjnych** na przedsiębiorców nie jest konieczne, aby sprostać celom projektu. Niektóre firmy zakwestionowały konieczność podpisywania dwóch odrębnych umów z tą samą instytucją finansową: umowy o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK. Naszym zdaniem całość zagadnień dotyczących prowadzenia, zarządzania PPK powinna zostać uregulowana w jednej umowie. Bardzo dużym wyzwaniem dla firm będą również kwestie organizacyjne, które spowodują duże obciążenia administracyjne dla pracowników kadrowo-płacowych oraz wzrost kosztów pracy. Dodatkowe obciążenia związane będą z koniecznością dostosowania do wymagań ustawy systemów kadrowo-płacowych wykorzystywanych w firmach i związanych z tym szkoleń pracowników.

W tym kontekście warto też doprecyzować niektóre przepisy. Brak jest precyzyjnego określenia w art. 9 i 16 **w jakim terminie należy zawrzeć umowę o prowadzenie PPK** w imieniu i na rzecz pracowników przejętych na podstawie art. 23(1) KP ust. 1 art. 16 określa termin w odniesieniu do dnia zatrudnienia u podmiocie zatrudniającym. Ust. 2 nakazuje wliczać do tego okresu także zatrudnienie u poprzedniego pracodawcy, od którego pracownicy zostali przejęci. Tymczasem w przypadku przejmowanych pracowników mamy do czynienia z ciągłością stosunku pracy, czyli data zatrudnienia pracownika to data zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy. W stosunku do nowego pracodawcy (przejmującego) można mówić jedynie o dacie przejęcia.

Brakuje też doprecyzowania co się stanie, jeśli pracownik nie złoży oświadczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 w terminie, ale np. po 6 miesiącach. Takiego zobowiązania pracodawca nie jest w stanie wyegzekwować, zwłaszcza w przypadku młodych pracowników, często zmieniających pracę. Brakuje też jasnego wskazania, że obowiązek podmiotu zatrudniającego odnośnie przekazania informacji, o której mowa w ust. 2, dotyczy tylko pracowników, którzy złożyli oświadczenie, o którym mowa w ust. 1. W innym przypadku przekazywanie tej informacji jest bezzasadne, gdyż podmiot zatrudniający nie ma wiedzy i tym samym możliwości złożenia wniosku o wypłatę transferową.

**V.** Jeśli chodzi o **wymagania stażu pracy**, proponujemy odejście od okresu „90 dni” na rzecz „3 miesięcy zatrudnienia” ze względu na specyfikę prawa pracy. Umowa o pracę na okres próbny może być zawarta na 3 miesiące, które mogą przekraczać 90 dni. W uzasadnieniu



należałoby wyjaśnić, iż okres zatrudnienia dla umów o pracę liczony będzie „potocznie”. Zwrotowi odnoszącemu do okresu zatrudnienia należy nadawać sens nawiązujący do bezpośredniego, potocznego czy naturalnego pojmowania wyrażenia "roku pracy", czy też jego wielokrotności. Inaczej rzecz ujmując, staż pracy oblicza się w latach, miesiącach i dniach, przy przyjęciu, że termin upływa w przeddzień dnia odpowiadającego nazwie dnia początkowego, następnie sumuje się lata, sumuje się miesiące i przelicza je na lata z uwzględnieniem, że 12 miesięcy pracy to jeden rok, sumuje się także dni i przelicza na miesiące, z uwzględnieniem, że 30 dni równa się jednemu miesiącowi.

Powyższe nie będzie miało wpływu na liczenie terminu dla umów cywilnoprawnych. Ponieważ ciągłość terminu nie jest wymagana, to miesiąc liczy się za dni trzydzieści, a rok za dni trzysta sześćdziesiąt pięć (art. 114 k.c.). Nie ma przy tym znaczenia, że w stanie faktycznym okres nie musie być nieprzerwany.

Warto zwrócić też uwagę na art. 15 ust. 3, który jest niezrozumiały i sprzeczny z założeniami zawartymi w uzasadnieniu do ustawy. Jeśli pracownik będzie zatrudniony po raz pierwszy w wieku 56 lat przez okres 6 miesięcy, a następnie po 4 miesiąca zostanie zatrudniony ponownie, to konieczność podpisania umowy o prowadzenie PPK i opłacania składek w przypadku drugiego okresu zatrudnienia (na podstawie ust. 3) wydaje się niezasadna w kontekście założenia, że dla osób, które ukończyły 55 lat zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK tylko na wniosek pracownika.

**VI.** Nasze duże wątpliwości budzą również przewidywane **sankcje karne dla pracodawców** za działania nakłaniające uczestników do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Ze względu na fakt, iż większość pracowników nie jest świadoma założeń ustawy i sposobu naliczania i odprowadzania składki, w tym w części należnej z ich wynagrodzenia, pracodawcy będą musieli poinformować o wpływie ich udziału w PPK na obniżenie wynagrodzenia netto pracowników. Nasuwają się więc wątpliwości czy w świetle art. 97, przekazanie przez pracodawcę ww. informacji może być uznane za **zniechęcanie do uczestnictwa w PPK**. Postulujemy wyeliminowanie art. 97 – przepis jest nieprecyzyjny, a proponowana sankcja pozbawienia wolności do dwóch lat nie odpowiada stopniowi szkodliwości czynu, a tym samym może utrudnić pracodawcom prowadzenie rzetelnych kampanii informacyjnych skierowanych do pracowników.

**VII.** Powodzenie programu będzie zależeć od efektywności podmiotów zarządzających PPK. Z prowadzenia PPK zostały wyłączone powszechnie towarzystwa emerytalne i zakłady



ubezpieczeń. **Ustawodawca powinien umożliwić wzięcie udziału w programie dostatecznie dużej liczbie wiarygodnych podmiotów zarządzających**, aby zapewnić konkurencję, która mobilizuje do aktywności i leży w interesie oszczędzających. Projekt ustawy o PPK przewiduje, że pieniędzmi gromadzonymi w ramach PPK mają zarządzać towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI). Zdaniem naszych firm członkowskich, w programie PPK warto wykorzystać potencjał powszechnych towarzystw emerytalnych (PTE), które zarządzając otwartymi funduszami emerytalnymi (OFE) zdobyły ogromne doświadczenie. PTE mają najniższe koszty funkcjonowania i są najtańsze dla klientów, osiągają relatywnie wysokie stopy zwrotu, więc ich wykluczenie byłoby zdecydowanie niekorzystne dla oszczędzających i w rezultacie zmniejszyłoby zasięg programu PPK.

**Podsumowując**, firmy członkowskie AmCham popierają stworzenie dodatkowego systemu gromadzenia kapitału przez oszczędzających PPK z zastrzeżeniami wskazanymi w niniejszym stanowisku. Zachęcamy do przyglądania się podobnym rozwiązaniom legislacyjnym w innych krajach, jak np. w Wielkiej Brytanii. Firmy członkowskie AmCham są otwarte na dalszą dyskusję w tej sprawie.

\*\*\*\*\*

*Amerykańska Izba Handlowa w Polsce (AmCham) jako organizacja zrzeszająca inwestorów amerykańskich w Polsce, reprezentuje jednocześnie jedną z największych grup zagranicznych inwestorów w Polsce. Naszą misją jest poprawa klimatu inwestycyjnego w Polsce, wśród wszystkich inwestorów, nie tylko amerykańskich, gdyż wzrost inwestycji jest równoznaczny ze wzrostem gospodarczym, a tym samym poprawą warunków życia społeczeństwa polskiego.*