



Radca a mediacje



ZGROMADZENIE IZBY
WARSZAWSKIEJ

13

LEGISLACJA
SAMORZĄDOWA

43

BYŁ SOBIE
KAT

76



TEMAT NUMERU

Radca a mediacje

5-6



AKTUALNOŚCI

Jubileuszowe Kryształowe Serca rozdane

18-19



ROZMAITOŚCI

Napoleon w Warszawie cz. II

63-73

Szanowne Koleżanki, Szanowni Koledzy, Drodzy Czytelnicy!

Redakcja „Temidium”

nieustannie zaprasza wszystkich zainteresowanych
do publikowania na naszych łamach.

Będziemy wdzięczni za wszelkie materiały dotyczące zarówno
zagadnień zawodowych, jak również refleksji na temat
naszego życia samorządowego.

Jak Państwo zapewne zauważyli, „Temidium” stanowi także forum,
na którym można zaprezentować swoje osiągnięcia
w dziedzinie sztuki (malarstwo, wiersze, fotografia),
podzielić się wrażeniami z podróży czy też opisać swoje
spotkania z ciekawymi ludźmi. Każda taka prezentacja wzbogaca
nasze życie samorządowe i wzbudza zainteresowanie Czytelników.
Liczymy więc na współpracę z Państwa strony i czekamy na materiały.

Kontakt z Redakcją: temidium@oirp.warszawa.pl

OKRĘGOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH
ul. Żytnia 15 lok. 16, 01-014 Warszawa
tel. 22 862 41 69 (do -71), faks 22 862 41 73
www.oirp.warszawa.pl
e-mail: oirp@oirp.warszawa.pl

Deutsche Bank Polska S.A. Oddział Warszawa
nr 21 1910 1123 0250 0267 2121 0001

DYŻURY CZŁONKÓW PREZYDIUM RADY OIRP W WARSZAWIE:

Z członkami Prezydium można się spotkać po wcześniejszym
ustaleniu terminu w Sekretariacie Rady, tel. 22 862 41 69
(do -71), wew. 104 i 159.

DZIEKAN RADY OIRP
Włodzimierz Chrościk
wtorek w godz. 15.00-17.00

WICEDZIEKANI
Monika Całkiewicz
Ireneusz Dobrowolski
Agnieszka Sawaszkiewicz-Żałobka
wtorek w godz. 14.00-17.00
Rafał Stankiewicz
wtorek w godz. 12.00-13.00

SEKRETARZ
Anna Sękowska

SKARBNIK
Adam Król
wtorek w godz. 17.30-18.30

CZŁONEK PREZYDIUM
Łukasz Leja

W SIEDZIBIE IZBY WARSZAWSKIEJ DYŻURUJĄ:
PRZEWODNICZĄCY KOMISJI DS. APLIKACJI
Agnieszka Sawaszkiewicz-Żałobka
wtorek w godz. 14.00-17.00

RZECZNIK DYSCYPLINARNY
Bartosz Miszewski
wtorek w godz. 14.00-17.00

TEMIDIUM 2 (93), Czerwiec 2018 r.
Tematyka: problematyka zawodowa radców prawnych
Krag odbiorców: radcowie prawni i aplikanci
radcowscy w Warszawie
Początek ukazywania się: 1997 r.
Nakład 11 800 egz.
ISSN 1429-46-13

WYDAWCA
Okręgowa Izba Radców Prawnych w Warszawie

REDAKCJA:
Redaktor naczelny: Tomasz Osiński
Redaktor prowadzący: Tomasz Jaroszyński
Członkowie Redakcji:
Ewelina Mika, Tomasz Nawrot

SKŁAD PRAWA I PRAKTYKI:
Wydawnictwo Wiedza i Praktyka Sp. z o.o.
Marketing i reklama: e-mail: temidium@oirp.warszawa.pl

ADRES REDAKCJI:
ul. Żytnia 15 lok. 16, 01-014 Warszawa
tel. 22 862 41 69 (do 71), wew. 137
faks 22 862 41 73
e-mail: temidium@oirp.warszawa.pl
Druk: Wydawnictwo Wiedza i Praktyka Sp. z o.o.

SPIS TREŚCI



TEMAT NUMERU

Przegląd prasy	4
Radca a mediacje	5
Duży jest lepiej słyszalny, wywiad z Tomaszem Malińskim, radcą prawnym, Dyrektorem Ośrodka Mediacji przy OIRP w Warszawie	7
Felieton Dziekana Rady OIRP w Warszawie: Nasz głos w Europie i na świecie	12



AKTUALNOŚCI

Zgromadzenie Izby warszawskiej	13
Medale pamiątkowe z okazji 35-lecia samorządu radcowskiego	16
Jubileuszowe Kryształowe Serca rozdane	18
Pierwsza edycja konkursu „Law in action, czyli prawo na co dzień” rozstrzygnięta!	20
Wyłoniono laureatów etapu okręgowego Ogólnopolskiej Akademii Konkurs Wiedzy o Prawie	22
Chmura w kancelarii prawnej czy kancelaria prawna w chmurze?	23
Seniorzy – szkolenie ustawiczne	24
Izba warszawska powołuje Radcowski Ośrodek Pomocy Pro Bono	25
V Forum Aplikantów Radcowskich w Olsztynie za nami	26
Współpraca Izby warszawskiej z Berlińskim Stowarzyszeniem Adwokatów	27
Izba warszawska sformalizowała współpracę z Izbą Adwokacką w Sofii	27
Piknik Radcy Prawnego 2018 za nami	28
Radcowie w „Iluzjonie”	32
Izba warszawska na XIV maratonie sztafet „Ekiden”	34
X Ogólnopolskie Mistrzostwa Radców Prawnych w Halowej Piłce Nożnej	35
XIX Turniej tenisowy o Puchar Dziekana Rady OIRP w Warszawie	36
I Towarzyski Turniej Siatkówki Plażowej o Puchar Dziekana Rady OIRP w Warszawie	37
Angielski dla polskich prawników: Spółka cywilna	38



PRAWO I PRAKTYKA

USTRÓJ SĄDÓW	
Charakter pozycji ustrojowej asesora sądowego przed otrzymaniem <i>votum</i> a skutki procesowe wydawanych przez niego rozstrzygnięć	39
LEGISLACJA	
Jakość prawa w legislacji samorządowej a radcowie prawni	43
UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE	
Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych – wybrane zagadnienia	48
MIĘDZY HISTORIĄ A PRAWEM	
Reprywatyzacja? Ale to już było	53
ORZECZNICTWO	
Sąd Najwyższy	56
Naczelny Sąd Administracyjny	59
Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej	61



ROZMAITOŚCI

Napoleon w Warszawie cz. 2 Napoleon na cokole, tablicy i wystawie – warszawskie miejsca pamiętne	63
Ślimak, ślimak pokaż rogi!	74
Temida w legendzie: Był sobie kat	76
Tajlandia – kraj słonia i (dziecięcych) uśmiechów	80
Zmiana w kancelarii prawnej. Jak otworzyć kancelarię na technologię?	84
Nie taki sztywny prawnik, jak go malują	88
Porady sommeliera: Aromatyczne szczepy winogron	94
47. edycja konkursu „Poznaj prawo w dobry sposób”	96
Przygody radcy Antoniego	97
Z notatnika Jerzego Bralczyka: Proces	98

większego trudu może właściwie przygotować się do wypełnienia tego zadania. Dlaczego więc tak wiele samorządowych aktów normatywnych zawiera błędy legislacyjne? Zapewne w znacznej mierze przyczyny tego stanu rzeczy pozostają poza wpływem radców prawnych, jednak póki co to oni są jedyną grupą, która realnie może podnieść jakość samorządowego prawa.

Podsumowanie

Szanse na systemowe zmiany regulacji dotyczących legislacji samorządowej, które realnie podniosłyby jej poziom, są niewielkie. Nie ma podmiotów realnie zainteresowanych wprowadzeniem takich zmian w przepisach ustawowych. Rozwiązania problemów samorządowej praktyki legislacyjnej należy zatem poszukiwać w ramach określonych obecnymi uwarunkowaniami. W odniesieniu do udziału radców prawnych w procesie stanowienia samorządowych aktów normatywnych można postulować, aby:

- wykorzystywali posiadaną wiedzę i kompetencje w zakresie legislacji,
- w bieżącej działalności podnosili kompetencje pracowników samorządowych redagujących projekty aktów normatywnych w komórkach merytorycznych urzędów,
- uświadamiali członkom organów kolegialnych samorządu terytorialnego konieczność przestrzegania zasad prawidłowej legislacji, zwłaszcza w kontekście prawidłowego wykonywania zadań publicznych,
- przy opiniowaniu i opracowywaniu projektów aktów normatywnych korzystali z prawnych gwarancji swojej niezależności i wymagali

od podmiotów, na rzecz których świadczą pomoc prawną, zgodności projektów z zasadami tworzenia prawa i ZTP,

- podnosili poziom swojej wiedzy na temat legislacji w ramach dostępnych szkoleń, studiów podyplomowych i innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Przedstawione postulaty odnoszą się przede wszystkim do tych radców prawnych, którzy obsługują podmioty samorządowe. Jak zostało wykazane, ta część grupy zawodowej radców prawnych ma realny wpływ na jakość prawa samorządu terytorialnego. Dlatego też powinni oni czuć się odpowiedzialni za zapewnienie jego właściwych standardów, tak aby wojewódzkie dzienniki urzędowe i strony Biuletynu Informacji Publicznej, gdzie są umieszczane efekty ich pracy, świadczyły o tym, że realizują właściwie swoje zadania. Na koniec należy podkreślić, że o ile art. 2 ustawy o radcach prawnych stanowi, że „pomoc prawna świadczona przez radcę prawnego ma na celu ochronę prawną interesów podmiotów, na których rzecz jest wykonywana”, to w przypadku radcy prawnego biorącego udział w procesie tworzenia samorządowych aktów normatywnych tę dyrektywę należy rozumieć szerszej – także jako ochronę interesów wszystkich adresatów aktów normatywnych powstających w ramach legislacji samorządowej.

Włodzimierz Zając

legislator z ponad 20-letnim doświadczeniem; prowadzi zajęcia z ZTP na Podyplomowym Studium Zagadnień Legislacyjnych Uniwersytetu Warszawskiego; działa pod firmą „Kancelaria legislacyjna WZ”; prowadzi stronę bloglegislatora.pl

■ UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Marcin Wojewódka

Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych – wybrane zagadnienia

W dniu 24 maja 2018 r. Ministerstwo Finansów przedstawiło nową wersję projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (dalej: „projekt ustawy”), który jest wynikiem trwających od lutego 2018 r. konsultacji społecznych. Projekt ma trafić do prac parlamentarnych w połowie 2018 roku. W niniejszym opracowaniu omówiono najważniejsze aspekty projektowanych pracowniczych planach kapitałowych (dalej: „PPK”). Należy jednak zastrzec, że z uwagi na trwający proces legislacyjny oraz liczne uwagi zgłaszane do projektu ustawy, końcowy kształt tej instytucji może jeszcze ulec zmianie. Niniejszy tekst odpowiada stanowi wiedzy na dzień 8 czerwca 2018 r.

1. Przyczyna wprowadzenia PPK

Planowane do wprowadzenia od 2019 roku PPK są formą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, która ma uzupełnić kapi-

tał zgromadzony na cele emerytalne w ramach innych rozwiązań. Przypomnijmy, że obecnie system zabezpieczenia emerytalnego w Polsce oparty jest na trzech filarach. Filar pierwszy, obowiązkowy dla prawie wszystkich (poza systemem mundurowym oraz rolniczym), to opłacanie składek do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹ (dalej: „FUS”), zarządzanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dalej: „ZUS”). Filar drugi, o skomplikowanym statusie obowiązkowości, to Otwarte Fundusze Emerytalne² (dalej: „OFE”), zarządzane przez Powszechnie Towarzystwa Emerytalne (dalej: „PTE”). Wreszcie filar trzeci to dwa całkowicie dobrowolne rozwiązania o charakterze indywidualnym w postaci Indywidualnych Kont Emerytalnych (dalej: „IKE”) oraz Indywidualnych Kont

¹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, ze zm.).

² Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 870, ze zm.).

Zabezpieczenia Emerytalnego (dalej: „IKZE”)³, które są jeszcze uzupełniane o formę grupowego dodatkowego oszczędzania na emeryturę w postaci Pracowniczych Programów Emerytalnych (dalej: „PPE”)⁴. Nie wchodząc w tym miejscu w analizę przyczyn aktualnego stanu rozwoju dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego, należy wskazać, że tak liczba osób uczestniczących w tych formach, jak też wartość zgromadzonych aktywów wskazują, iż nie rozwinęły się one w oczekiwanym zakresie i na dzień dzisiejszy ich znaczenie jest prawie niezauważalne⁵. Bez względu na powody takiego stanu rzeczy trzeba jednoznacznie stwierdzić, że dotychczasowe rozwiązania nie sprawdziły się w spodziewanym stopniu. Powyższe było m.in. przyczyną powstania pomysłu wprowadzenia nowej formy dodatkowego semiobligatoryjnego oszczędzania w postaci PPK.

2. Projekt wprowadzenia PPK

Jedną z głównych przyczyn planowanego wprowadzenia PPK jest również zbudowanie dodatkowego kapitału, który ma zapewnić dodatkowe zabezpieczenie pracowników w okresie po zaprzestaniu aktywności zawodowej. Temu nadrzędnemu celowi mają służyć PPK, chociaż nie jest to wyłączny cel wprowadzenia omawianego rozwiązania. Pobocznym rezultatem wprowadzenia PPK, co wynika już z samego tytułu ustawy, ma być budowanie kapitału: tak na poziomie mikro – indywidualnego kapitału poszczególnych uczestników PPK, jak na poziomie makro – to jest budowania kapitału, który poprzez inwestowanie w papiery wartościowe emitowane w większości w Polsce (akcje, obligacje) ma przyczynić się do długoterminowego rozwoju gospodarczego naszego kraju. Poszczególne rozwiązania w ramach planowanych PPK, takie jak obligatoryjne utworzenie oraz obligatoryjny zapis uczestników, a także należące pośrednio do Skarbu Państwa podmioty współorganizujące cały system PPK (tj. Polski Fundusz Rozwoju oraz podmioty od niego zależne), mają wspierać powyższe poszczególne cele. Zgodnie z deklaracjami pomysłodawców PPK mają zostać wprowadzone jako obligatoryjny element pakietu świadczeń oferowanych przez prawie wszystkie podmioty zatrudniające. Docelowo możliwość, a w większości przypadków także obowiązek tworzenia PPK dotyczyć będzie większości podmiotów zatrudniających (przeważnie pracodawców), bez względu na liczbę zatrudnionych przez nich osób.

3. Podmioty zarządzające PPK

Zgodnie z projektem ustawy PPK mają zostać oparte na konstrukcji inwestowania przez uczestników PPK środków (wpłat i dopłat) w specjalnie tworzonych dla celów PPK funduszach inwestycyjnych oraz funduszach emerytalnych, zarządzanych przez podmioty komercyjne – towarzystwa funduszy inwestycyjnych (dalej: „TFI”), PTE, pracownicze towarzystwa emerytalne oraz zakłady ubezpieczeń, które będą oferowały produkty PPK. Usługodawcami PPK będą mogły być podmioty dopuszczone do oferowania produktów PPK, wskazane w tzw. ewidencji instytucji finansowych, będącej częścią

ewidencji PPK. Ewidencja ta będzie prowadzona w systemie teleinformatycznym, a oferty poszczególnych instytucji zamieszczone w ewidencji będą prezentowane na tzw. portalu PPK, który będzie ogólnodostępną stroną internetową. Zainteresowani znajdą tam warunki umów o zarządzanie i prowadzenie PPK oraz inne istotne informacje. Możliwość oferowania produktu PPK, tzn. znalezienia się w ewidencji instytucji finansowych w portalu PPK, będzie koncesjonowana. Oznacza to, że podmiot ubiegający się o możliwość oferowania produktu PPK będzie musiał spełnić określone kryteria. Mają to być: 1) posiadanie kapitału własnego w wysokości co najmniej 25 000 000 złotych, 2) posiadanie co najmniej 3-letniego doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub emerytalnymi oraz 3) oferowanie przynajmniej pięciu funduszy inwestycyjnych lub emerytalnych o zróżnicowanej polityce inwestycyjnej, dostosowanej do wieku uczestników (tzw. fundusze zdefiniowanej daty). Ponadto podmiot ubiegający się o dostęp do portalu PPK będzie musiał wnieść jednorazową opłatę za utworzenie i prowadzenie portalu PPK oraz co roku wносить opłatę na rzecz operatora portalu za udział, której wysokość będzie uzależniona od wartości aktywów zarządzanych w ramach PPK.

4. Konstrukcja prawna umów w ramach PPK

Z formalnego punktu widzenia PPK składać się będą z dwóch rodzajów umów. Pierwsza z nich to umowa o zarządzanie PPK, zawierana między podmiotem zatrudniającym (głównie pracodawcą) a instytucją finansową wybraną przez podmiot zatrudniający w porozumieniu z działającą u niego zakładową organizacją związkową albo reprezentacją osób zatrudnionych. Umowa o zarządzanie to w istocie umowa o wnoszenie wpłat do funduszu inwestycyjnego lub emerytalnego, a w przypadku instytucji finansowej będącej zakładem ubezpieczeń – umową ubezpieczenia. Umowa ta będzie określała najważniejsze parametry danego PPK, w tym wysokość wpłat dodatkowych oraz zasady gromadzenia środków. Umowa o zarządzanie PPK ma być zawierana w formie elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. Drugim rodzajem umowy w ramach PPK będzie umowa o prowadzenie PPK. Ta z kolei będzie zawierana także przez podmiot zatrudniający z wybranym TFI, jednakże będzie zawierana na rzecz i w imieniu osoby zatrudnionej, która na skutek zawarcia danej umowy o prowadzenie PPK zyska status uczestnika PPK.

5. Obligatoryjność tworzenia PPK dla podmiotów zatrudniających

W założeniu PPK mają stać się rozwiązaniem powszechnym, oferowanym przez większość podmiotów zatrudniających. Przez podmioty zatrudniające należy rozumieć nie tylko pracodawców, ale także inne podmioty, jeśli są one płatnikami obligatoryjnych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z innego niż umowa o pracę tytułu wynagrodzenia, np. umowy zlecenia czy pełnienia funkcji w radzie nadzorczej. Dlatego warto pamiętać, że dla celów PPK pojęcia podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej są zakresowo szersze niż tylko pracodawca oraz pracownik. Zgodnie z projektem ustawy podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do utworzenia PPK w określonym terminie

³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontaktach emerytalnych oraz indywidualnych kontaktach zabezpieczenia emerytalnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1776).

⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1449, ze zm.).

⁵ Więcej na ten temat zob. sprawozdania roczne z funkcjonowania PPE, IKE i IKZE, dostępne na stronie www.knf.gov.pl.

wskazany w ustawie, rozpoczynając od 2019 r. Termin ten będzie zróżnicowany dla poszczególnych podmiotów i uzależniony od wielkości danego podmiotu, mierzonej liczbą osób zatrudnionych. Podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób powinny utworzyć PPK w pierwszej połowie 2019 r., podmioty zatrudniające między 50 a 249 osób w drugiej połowie 2019 r., a mniejsze podmioty w 2020 r. Projektodawcy przewidują, że podmioty sektora finansów publicznych (np. organy administracji, jednostki samorządu terytorialnego, szkolnictwo, służba zdrowia) zostaną objęte systemem PPK od 1 lipca 2020 r.⁶

Przez utworzenie PPK należy rozumieć dokonanie przez podmiot zatrudniającego wyboru oferty przedstawionej na portalu emerytalnym PPK, a następnie zawarcie umowy o zarządzanie PPK oraz umów o prowadzenie PPK, co pozwoli rozpocząć dokonywanie wpłat do PPK. Obowiązkiem podmiotu zatrudniającego będzie dokonanie w określonym terminie wyboru oferty zaprezentowanej na portalu emerytalnym PPK oraz zawarcie wskazanych powyżej umów. Jeśli jednak podmiot zatrudniającego nie wypełni w terminie spoczywającego na nim obowiązku, zostanie wezwany przez Polski Fundusz Rozwoju do zawarcia umowy o zarządzanie z „wyznaczoną instytucją finansową”. Instytucją tą ma być TFI, którego większościowym akcjonariuszem jest Polski Fundusz Rozwoju. Niezawarcie w terminie przez podmiot zatrudniającego umowy o zarządzanie podlegać będzie karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym nałożenie grzywny. Ściganie tego wykroczenia będzie leżało w kompetencjach Państwowej Inspekcji Pracy.

6. Semi-obligatoryjność uczestnictwa w PPK dla osób zatrudnionych

Drugim, po obowiązku tworzenia PPK przez podmioty zatrudniające, elementem konstrukcji PPK, który powinien doprowadzić do powszechności tego rozwiązania, jest instytucja obligatoryjnego zapisu osób zatrudnionych do PPK. Zgodnie z projektem ustawy podmiot zatrudniającego zobowiązany będzie do automatycznego zapisania do PPK wszystkich swoich pracowników (oraz innych osób zatrudnionych). Powinno to odbyć się poprzez obligatoryjne zawarcie umów o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz wszystkich osób zatrudnionych w wieku do 55 lat po upływie trzeciego miesiąca ich zatrudnienia w podmiocie zatrudniającego, a w przypadku osób w wieku między 55 a 70 lat, na ich wniosek. Powyższa konstrukcja spowoduje, że uczestnikami PPK stanie się przytłaczająca większość osób zatrudnionych. Natomiast osoba zatrudniona, zapisana już do PPK (uczestnik) będzie posiadała uprawnienie do zrezygnowania z odprowadzania wpłat do PPK. Będzie to następowało w drodze złożenia przez uczestnika podmiotowi zatrudniającego odpowiedniej pisemnej deklaracji. Skutkiem złożenia takiej deklaracji będzie jednak tylko zaprzestanie obliczania i odprowadzania przez podmiot zatrudniającego wpłat do PPK. Środki już wpłacone w ramach PPK będą nadal pomnażane przez instytucję finansową zarządzającą danym PPK, chyba że uczestnik dokona wypłaty transferowej tych środków do innego PPK, którego jest uczestnikiem. Obowiązkiem

podmiotu zatrudniającego będzie ponowne rozpoczęcie wpłat do PPK za uczestnika, który zrezygnował z dokonywania wpłat do PPK po upływie czterech lat od dnia złożenia deklaracji.

7. Wpłaty dokonywane do PPK

Projekt ustawy przewiduje dwa rodzaje obligatoryjnych oraz dwa rodzaje dobrowolnych wpłat do PPK. Wpłaty obligatoryjne to wpłata podstawowa, finansowana przez podmiot zatrudniającego w wysokości 1,5% wynagrodzenia uczestnika PPK oraz wpłata podstawowa, finansowana przez uczestnika w wysokości 2,0% wynagrodzenia uczestnika PPK. Jednakże w przypadku, gdy wynagrodzenie uczestnika w podmiocie zatrudniającego nie przekracza w danym miesiącu kwoty 2100 złotych⁷, uczestnik zobowiązany jest do dokonywania wpłaty w wysokości minimum 0,5% jego wynagrodzenia, a wyższa wpłata jest uzależniona od jego decyzji. Natomiast wpłaty fakultatywne to wpłata dodatkowa, finansowana przez podmiot zatrudniającego określona jako maksymalnie 2,5% wynagrodzenia uczestnika PPK oraz wpłata dodatkowa, finansowana przez uczestnika PPK, określona na maksymalnym poziomie do 2,0% wynagrodzenia uczestnika PPK. Dla określenia wysokości wpłat do PPK jako podstawę naliczenia wartości procentowej przyjmuje się wynagrodzenie uczestnika PPK, które zostało zdefiniowane przez projektodawców PPK jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Dodatkowo planuje się, że wysokość wpłaty dodatkowej, finansowanej przez podmiot zatrudniającego może być uzależniona od stażu pracy u danego pracodawcy albo zróżnicowana na podstawie postanowień regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy, obowiązujących w podmiocie zatrudniającego. Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniającego nie są wliczane do wynagrodzenia uczestnika PPK stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, natomiast wpłaty do PPK finansowane przez uczestnika PPK są potrącane z jego wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.

8. Zachęty finansowe ze środków publicznych

Projekt ustawy przewiduje dwa rodzaje zachęt dla uczestników do dokonywania wpłat oraz niezawieszania tych wpłat. W celu skłonienia do aktywnego uczestnictwa w PPK zostanie wdrożony system zachęt finansowych ze strony państwa mających za zadanie wzmocnienie skłonności do oszczędzania. Planowane są dwie zachęty: wpłata powitalna oraz dopłaty roczne. Pierwsza z nich to jednorazowo wpłacana kwota 250 zł, do otrzymania której będzie uprawniony każdy, kto stanie się uczestnikiem PPK do dnia 31 grudnia 2020 r., opłacając do tego czasu liczbę wpłat za trzy pełne miesiące oszczędzania. Natomiast system dopłat rocznych, w wysokości 240 zł za każdy rok, będzie przysługiwał tym uczestnikom, którzy w danym roku kalendarzowym zgromadzą na swoich rejestrach w ramach PPK środki z wpłat o minimalnej, określonej w przepisach wysokości. Będzie to kwota powiązana z wysokością minimal-

⁶ Należy zastrzec, że już po opublikowaniu projektu ustawy wypowiedziach medialnych przedstawiciele pomysłodawców PPK oraz Minister Finansów wskazywali na możliwość późniejszego uruchomienia PPK, co jest wysoce prawdopodobne.

⁷ Z doniesień medialnych pojawiających się po opublikowaniu projektu ustawy wynika duże prawdopodobieństwo określenia tego pułapu jako wartości procentowej w stosunku do minimalnego wynagrodzenia za pracę (prawdopodobnie będzie to 120%).

nego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z projektem ustawy wpłaty powitalne oraz dopłaty roczne mają być finansowane ze środków Funduszu Pracy. Oba powyższe rodzaje zasileń mają być preferencyjnie traktowane w zakresie obciążeń publicznoprawnych, tzn. zarówno kwota wpłaty powitalnej, jak i kwota dopłat rocznych nie będą obciążane składkami na ubezpieczenia społeczne oraz nie będą opodatkowane podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

9. Wybrane zasady inwestycji w ramach PPK

W założeniu pomysłodawców oszczędzanie w ramach PPK ma mieć charakter długoterminowy, gdyż w przypadku niektórych osób zatrudnionych okres gromadzenia środków może wynosić nawet kilkadziesiąt lat. Instytucja finansowa oferująca produkt PPK będzie musiała zapewnić możliwość lokowania środków gromadzonych w ramach PPK w co najmniej pięciu funduszach inwestycyjnych lub emerytalnych, stosujących odmienne zasady polityki inwestycyjnej, które dostosowują się wraz z upływem czasu do profilu uczestników (tzw. fundusze zdefiniowanej daty). Każdy uczestnik będzie automatycznie przypisywany do danego funduszu w oparciu o jego wiek. Biorąc pod uwagę, że najmłodszy uczestnicy PPK będą oszczędzali w PPK ponad 40 lat, zasadne jest utworzenie większej liczby funduszy. W sytuacji, kiedy w ramach danego PPK oferowanych będzie jedynie pięć funduszy, może dojść do tego, że w ramach jednego funduszu będą inwestowały osoby o różnych potrzebach inwestycyjnych ze względu na wiek takiego uczestnika. Ponadto projekt ustawy, określając równy wiek emerytalny dla wszystkich (60 lat), nie przewiduje rozróżnienia zasad inwestowania ze względu na płeć uczestników. Każdy uczestnik PPK będzie uprawniony do zmiany funduszu, w którym są gromadzone jego środki w ramach PPK. Projekt ustawy zawiera kierunkowe wskazanie zasad polityki inwestycyjnej, jakimi powinny się kierować instytucje finansowe zarządzające PPK; przykładowo łączna wartość aktywów funduszu inwestycyjnego lub emerytalnego w ramach PPK w aktywach denominowanych w innej walucie niż złoty polski nie może przekroczyć 30% tych aktywów.

10. Koszty zarządzania PPK

Koszty zarządzania PPK pobierane przez instytucje finansowe będą ustawowo ograniczone. Zakłada się limitowanie kosztów zarządzania PPK na zbliżonym poziomie oraz na zasadach porównywalnych z obecnymi rozwiązaniami stosowanymi w przypadku OFE, tzn. maksymalnie w sumarycznej wysokości 0,6% wartości aktywów netto. Projekt zakłada rozbicie opłaty za zarządzanie na wynagrodzenie stałe (0,5%) oraz wynagrodzenia za osiągnięcie wyniku uzależnione od pobicia benchmarku (stopy referencyjnej) (0,1%). Decyzja dotycząca wysokości kosztów będzie należała do instytucji finansowej, która będzie mogła ustalić, na jakim poziomie będzie pobierane powyższe wynagrodzenie w ramach danego funduszu. Jedynym ograniczeniem jest wskazany powyżej maksymalny poziom wynagrodzenia stałego w wysokości 0,5% wartości aktywów netto funduszu w skali roku. Instytucja finansowa będzie miała możliwość oferować niższe koszty zarządzania. Również pozostałe koszty obciążające uczestników PPK mają być ściśle regulowane.

11. Wycofanie środków z PPK na etapie akumulacji

Wycofanie środków z PPK będzie ograniczone wyłącznie do przypadków określonych w przepisach. Projekt ustawy przewiduje trzy możliwości wycofania środków na etapie akumulacji. Po pierwsze, jest to wypłata 25% zgromadzonych środków w przypadku poważnego zachorowania uczestnika, współmałżonka uczestnika lub dziecka uczestnika. Dokonanie takiej wypłaty ma być możliwe w każdym momencie uczestnictwa w PPK. Wniosek o wypłatę środków uczestnik będzie składał do wybranej instytucji finansowej. Katalog przypadków, w których będzie możliwe dokonanie wycofania środków, został enumeratywnie określony w projekcie ustawy i obejmuje m.in. całkowitą co najmniej 2-letnią niezdolność do pracy, umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności również ustalony na okres co najmniej 2 lat oraz zdiagnozowanie jednostek chorobowych wskazanych w ustawie. Druga możliwość to wypłata do 100% środków na własne cele mieszkaniowe uczestnika. Z praktycznego punktu widzenia instytucja ta będzie czymś na kształt udzielenia samemu sobie pożyczki, dzięki której uczestnik PPK będzie mógł dokonać wypłaty całości zgromadzonych w PPK środków w celu pokrycia wkładu własnego na budowę domu lub zakup mieszkania. Uczestnik PPK będzie jednak zobowiązany zwrócić wypłacone środki na swój rachunek w PPK. Rozpoczęcie zwracania środków do PPK nie będzie mogło rozpocząć się wcześniej niż po 5 latach od dnia dokonania wypłaty i zakończyć później niż 15 lat od dnia dokonania wypłaty. Z wypłaty środków na cele mieszkaniowe uczestnik będzie mógł skorzystać tylko do dnia ukończenia 45 roku życia. Ostatnią możliwością wycofania środków na etapie akumulacji będzie przenoszenie środków w ramach systemu PPK w postaci dokonywania tzw. wypłat transferowych. Wypłata transferowa to przekazanie całości środków, które uczestnik zgromadził w PPK. Dyspozycję dokonania wypłaty transferowej, z uwagi na częstotliwość takich stanów faktycznych w praktyce, będzie składać najczęściej uczestnik, a rzadziej byłyby współmałżonek uczestnika lub inna upoważniona osoba. Wypłata transferowa będzie mogła być dokonana m.in. na inny rachunek PPK, na rachunek IKE lub PPE osoby uprawnionej, a także na rachunek IKE byłego współmałżonka.

12. Wycofanie środków z PPK po osiągnięciu 60 roku życia

Zasadą będzie wypłata środków po osiągnięciu przez uczestnika 60 roku życia – 25% będzie wypłaconych jednorazowo (chyba, że uczestnik będzie chciał wypłacić całość środków w formie ratalnej), a pozostałe 75% będzie wypłacane w co najmniej 120 ratach miesięcznych. Uczestnik będzie miał możliwość wypłaty także środków w mniejszej liczbie niż 120 rat, jednak w takiej sytuacji będzie zobowiązany do zapłacenia 19% podatku od dochodu uzyskanego z PPK. Uczestnik będzie miał możliwość zmiany zadeklarowanej liczby rat wypłat, chyba że po zmianie wypłata środków miałaby trwać krócej niż 10 lat. W sytuacji, gdy wysokość pierwszej raty wyliczona przez podzielenie łącznej wartości wszystkich jednostek rozrachunkowych lub jednostek uczestnictwa zgromadzonych na rachunku uczestnika przez 120 będzie mniejsza niż 50 zł, środki zgromadzone na rachunku uczestnika zostaną mu wypłacone jednorazowo. Takie rozwiązanie ma zapobiec wypłacaniu niskich świadczeń.

czeń i konieczności obsługi rachunków uczestnika przez wiele lat. Drugą możliwością wypłaty zgromadzonych środków po osiągnięciu 60 roku życia jest skorzystanie ze świadczenia małżeńskiego. Uczestnik może wnioskować o wypłatę świadczenia małżeńskiego, jeżeli współmałżonkowie są stroną umowy o prowadzenie PPK z tą samą instytucją finansową, pod warunkiem, że oboje małżonkowie ukończą 60 lat i oświadczą, że chcą skorzystać z takiej formy wypłaty środków. Świadczenie małżeńskie będzie wypłacane również przez co najmniej 120 miesięcy. W przypadku śmierci jednego ze współmałżonków świadczenie małżeńskie wypłaca się drugiemu małżonkowi w dotychczasowej wysokości do wyczerpania środków. Kolejny przypadek to wypłata transferowa, która również może nastąpić po osiągnięciu 60 roku życia. Jest to możliwość dokonania przez uczestnika wypłaty transferowej na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej w banku lub spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, pod warunkiem, że będzie to lokata, z której przewidziano wypłatę ratalną możliwą przez co najmniej 120 miesięcy, z wyłączeniem możliwości dysponowania tymi środkami w inny sposób. Będzie także istniała możliwość dokonania przez uczestnika wypłaty transferowej do zakładu ubezpieczeń na życie.

13. Podział środków w przypadku rozwodu albo śmierci uczestnika

Jeżeli małżeństwo uczestnika PPK uległo rozwiązaniu przez rozwód lub zostało unieważnione, środki zgromadzone w PPK, przypadające byłemu małżonkowi w wyniku podziału majątku wspólnego małżonków, są co do zasady przekazywane w formie wypłaty transferowej na rachunek PPK byłego małżonka. Natomiast w przypadku, gdyby były małżonek uczestnika PPK nie był stroną umowy o prowadzenie PPK, środki mu przypadające będą podlegały zwrotowi w formie pieniężnej albo w formie wypłaty transferowej na wskazany przez byłego współmałżonka rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej lub na rachunek lokaty terminowej prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, pod warunkiem ich wypłaty po osiągnięciu przez byłego małżonka 60 roku życia. Natomiast w przypadku śmierci uczestnika PPK środki zgromadzone w PPK nie przepadają i w razie braku innych rozporządzeń wchodzi w skład spadku. Jednakże jeżeli w chwili śmierci uczestnik PPK pozostawał w związku małżeńskim, to wybrana instytucja finansowa co do zasady dokonuje wypłaty transferowej połowy środków zgromadzonych na rachunku PPK zmarłego na rachunek PPK, IKE lub PPE małżonka zmarłego uczestnika PPK, w zakresie, w jakim środki te stanowiły przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej.

14. Rola reprezentacji pracowników (związków zawodowych)

Zgodnie z projektem ustawy PPK będą obligatoryjnym świadczeniem finansowanym przez pracodawcę oraz pracowników z istotnym udziałem przedstawicieli pracowników. Dla trybu powstania oraz warunków PPK co do zasady nie będzie przy tym miało znaczenia, czy w danym podmiocie działają związki zawodowe lub inna emanacja reprezentacji pracowników, a to z tego powodu, że obowiązek spoczywający na podmiocie zatrudniającym będzie taki sam bez względu na funkcjonowanie bądź nie w danym zakładzie pracy orga-

nizacji związkowej. W projekcie ustawy wskazano, że podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową w porozumieniu z zakładową organizacją związkową albo inną reprezentacją osób zatrudnionych. Sformułowanie „w porozumieniu” należy rozumieć jako konieczność osiągnięcia zgodnego stanowiska podmiotu zatrudniającego oraz organizacji związkowej albo reprezentacji pracowników. Dokonanie wyboru instytucji finansowej przez podmiot zatrudniający bez porozumienia będzie działaniem niezgodnym z prawem, aczkolwiek nie będzie to wpływało na ważność zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz umów o prowadzenie PPK. Przepisy karne zawarte w projekcie ustawy nie penalizują takiego niezgodnego z ustawą działania podmiotu zatrudniającego.

15. Obowiązki administracyjne i informacyjne

W związku z wprowadzeniem PPK na pracodawców zostaną nałożone nowe obowiązki administracyjne oraz informacyjne, np. dotyczące zawarcia umowy o zarządzanie i umów o prowadzenie PPK w przewidzianych ustawą terminach, prawidłowego i terminowego obliczenia oraz dokonania wpłat do PPK do właściwej instytucji finansowej, opiekania się dokumentacją PPK (archiwizowanie umów), pilnowania terminu ponownego rozpoczęcia dokonywania wpłat na rzecz uczestnika do PPK czy terminowego przekazywania informacji związanych z PPK do instytucji finansowej. Natomiast to na instytucji finansowej będzie spoczywał obowiązek przekazania uczestnikowi informacji o zawarciu umowy o prowadzenie PPK, informacji o warunkach wypłaty środków z PPK i rocznej informacji o wysokości zgromadzonych środków oraz o wysokości wpłat dokonanych na rachunek uczestnika w PPK w poprzednim roku kalendarzowym, a także innych transakcjach dokonanych na rachunku uczestnika PPK, w terminie do końca lutego za rok poprzedni.

16. Nadzór nad systemem PPK

Nadzór nad PPK będzie sprawowany przede wszystkim przez Komisję Nadzoru Finansowego, do której instytucje finansowe zarządzające PPK będą musiały składać informacje. Ponadto określone uprawnienia nadzorcze zostaną przyznane Państwowej Inspekcji Pracy. Wybrana instytucja finansowa będzie zobowiązana do przekazywania organowi nadzoru kwartalnej oraz rocznej informacji dotyczącej PPK. Informacja ta będzie zawierać m.in. dane dotyczące liczby uczestników gromadzących środki w PPK oraz wpłat podstawowych i dodatkowych odprowadzonych do PPK w odpowiednim okresie. Organ nadzoru ma obowiązek udostępnić zbiorcze informacje na temat funkcjonowania PPK w poprzednim kwartale lub roku, które opracowuje na podstawie danych przekazanych przez wybrane instytucje finansowe. Państwowa Inspekcja Pracy będzie natomiast miała obowiązek ścigania wykroczeń, o których mowa w przepisach karnych projektowanej ustawy, jak również będzie uczestniczyła w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego. Kolejnym zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy będzie kontrola spełniania przez podmioty zatrudniające obowiązków wynikających z przepisów o PPK, w szczególności dotyczących zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

17. Zwolnienia z obowiązku tworzenia PPK

Głównym wyłączeniem z obowiązku tworzenia PPK będzie prowadzenie przez pracodawcę PPE, zgodnego z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, jednak pod warunkiem, że wpłata podstawowa opłacana przez pracodawcę w ramach tego PPE będzie wynosiła co najmniej 3,5%, a do PPE przystąpiło co najmniej 50% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym. Projektowany przepis wyłączający obowiązek tworzenia PPK może być stosowany wyłącznie dla podmiotów, które już prowadzą PPE w dniu, w którym zaczynają być objęte obowiązkiem tworzenia PPK. Natomiast założenie PPE w przyszłości, po zawarciu umowy o zarządzanie PPK, będzie mogło jedynie zwalniać podmiot zatrudniający z obowiązku finansowania wpłat podstawowych i dodatkowych w stosunku do tych osób zatrudnionych (uczestników PPK), które przystąpią do PPE. Będą też istniały ograniczone możliwości zwolnienia się z obowiązku tworzenia i prowadzenia PPK przez tzw. mikroprzedsiębiorców, czyli podmioty zatrudniające mniej niż 10 osób. Podmiotami zatrudniającymi, zwolnionymi z obowiązku tworzenia PPK mają być mikroprzedsiębiorcy, jeżeli w terminie 60 dni od dnia zatrudnienia pierwszej osoby zatrudnionej wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Trzecią kategorią podmiotów nieobjętych obowiązkiem tworzenia PPK będą osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej. Należy podkreślić, że nie będą zwalniały z obowiązku tworzenia oraz prowadzenia PPK

wszelkie obecnie funkcjonujące na rynku rozwiązania hybrydowe, np. Emerytalne Plany Oszczędnościowe, Plany Systematycznego Oszczędzania, Plany Pracowniczego Oszczędzania czy Ubezpieczeniowe Fundusze Kapitałowe, bez względu na formę oraz fakt zwolnienia kwot wpłacanych do tych form z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Zamknięty katalog zwolnień z obowiązku tworzenia PPK został określony w projekcie ustawy.

18. Podsumowanie

W artkule omówiono jedynie wybrane kwestie dotyczące projektu ustawy o PPK. Należy wskazać, że na etapie konsultacji społecznych tego projektu zostało zgłoszonych wiele poprawek, których znacząca część została uwzględniona w projekcie z dnia 24 maja 2018 r. Nie można jednakże wykluczyć, że dalsze modyfikacje projektu mogą nastąpić w czasie prac parlamentarnych. W związku z powyższym trzeba zastrzec, że niektóre omówione powyżej rozwiązania mogą jeszcze ulec zmianie. Warto podkreślić, że reforma systemu emerytalnego jest niezbędna. PPK mogą się okazać dobrym rozwiązaniem, które w zauważalnym stopniu powinno zwiększyć kapitały gromadzone długoterminowo, w tym głównie na cele emerytalne.

dr Marcin Wojewódka

radca prawny w Wojewódka i Wspólnicy Sp. k.
marcin.wojewodka@wojewodka.pl

■ „MIĘDZY HISTORIĄ A PRAWEM”

Tomasz Kulicki

Reprywatyzacja? Ale to już było

Afera reprywatyzacyjna i przedstawiony w 2017 roku projekt tzw. Adużej ustawy reprywatyzacyjnej¹ rozbudziły na nowo dyskusję na temat właściwych rozwiązań służących zadośćuczynieniu osobom, które utraciły mienie w wyniku powojennych przekształceń własnościowych, i szerzej – w ogóle zasadności rekompensowania tego typu krzywd. W debacie publicznej na ten temat sięgano do rozmaitych uzasadnień, nie zabrakło także argumentów historycznych, przywołujących rozliczenia z przeszłością w sferze majątkowej, dokonane w okresie międzywojennym w odniesieniu do dóbr skonfiskowanych przez rządy zaborcze. Aby zobrazować absurdalność odwracania procesów historycznych po kilkudziesięciu latach, wskazywano niekiedy, że II RP nie zwracała majątków skonfiskowanych przez carat². Nic bardziej mylnego. Władze międzywojennej

Polski w latach 30. XX wieku wprowadziły dwie regulacje ustawowe przewidujące zwrot majątków, które zostały przejęte przez władze carskie jako forma represji po upadku powstania listopadowego i powstania styczniowego. Przyjęcie omawianych ustaw nie obyło się bez burzliwej debaty publicznej. Ponieważ współczesny ustawodawca – mimo upływu niemal trzydziestu lat od transformacji ustrojowej – nie podjął podobnego zadania, warto prześledzić historię reprywatyzacji w II RP.

Już 4 kwietnia 1920 r. Sejm uchwalił ustawę o przywróceniu praw, utraconych wskutek przestępstw politycznych i wojskowych³. Przewidywała ona przywrócenie obywatelom polskim praw, utraconych lub ograniczonych na skutek skazania za przestępstwa polityczne lub wojskowe przez rządy byłych państw zaborczych. Ustawa stanowiła, że przywraca się także prawa majątkowe, choć obowiązek zwrotu dotyczył wyłącznie majątku utraconego w ciągu 30 lat przed wejściem w życie ustawy. Przyjęcie takiej cezury spowodowało, że ustawa nie rozwiązywała problemu konfiskat popowstaniowych, dlatego spotkała się z nieprzychylnym przy-

¹ Rządowy projekt ustawy o zrehabilitowaniu niektórych krzywd wyrządzonych osobom fizycznym wskutek przejęcia nieruchomości lub zabytków ruchomych przez władze komunistyczne po 1944 r., VIII kadencja, nr z wykazu UD 316, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12304605> (dostęp: 21.05.2018).

² Sienkiewicz: *Rozkrećcie spirali roszczeń oznacza otwarcie wrót piekieł* (wywiad Michała Sutowskiego z Bartłojem Sienkiewiczem), <http://krytykapolityczna.pl/kraj/sienkiewicz-rozkrećcie-spirali-roszczeń-oznacza-otwarcie-wrot-piekieł/> (dostęp: 21.05.2018); W. Raczkowski, *Warszawiacy tracą miasto*, <https://www.tygodnikprzeglad.pl/warszawiacy-traca-miasto/> (dostęp: 21.05.2018).

³ Dz. U. Nr 39, poz. 230.