

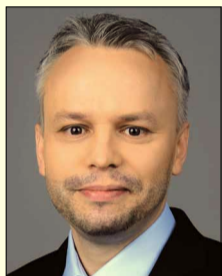
KADRY i PŁACE

tydzień z komentarzami



**dr Marcin
Wojewódka**

radca prawny
w Wojewódka
i Wspólnicy sp. k.



Adrian Prusik

radca prawny
w Wojewódka
i Wspólnicy sp. k.

Przepisy rozdziału 2 „Umowa o zarządzanie PPK” oraz rozdziału 3 „Umowa o prowadzenie PPK” ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215; dalej: ustawa) mają kluczowe znaczenie dla pracowniczych planów kapitałowych (dalej: PPK). W rozdziałach tych zostały bowiem uregulowane dwie umowy składające się na system PPK.

Przepisy rozdziału 2 ustawy regulują nie tylko essentialia negotii oraz warunki zawarcia i formę umowy o zarządzanie PPK, lecz także m.in. kryteria wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK, terminy zawierania umów o zarządzanie PPK, zasady dotyczące PPK w przypadku połączenia pracodawców oraz przejścia części lub całości zakładu pracy w trybie art. 23¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.), a także zasady zmiany instytucji finansowej zarządzającej danym PPK. Z kolei przepisy rozdziału 3 ustawy zawierają nie tylko szczegółowe wytyczne do treści umowy o prowadzenie PPK, lecz także regulują m.in. takie kwestie, jak krąg osób objętych PPK i zasady tego objęcia, możliwość i warunki rezygnacji z uczestnictwa w PPK lub obowiązki informacyjne w stosunku do uczestników PPK spoczywające tak na instytucji finansowej zarządzającej PPK, jak i na samym podmiocie zatrudniającym prowadzącym dany PPK. Na szczególną uwagę zasługuje też art. 13 ustawy, który, mimo że ustawodawca umieścił go w rozdziale „Umowa o zarządzanie PPK”, reguluje część przypadków, w których pracodawca nie musi tworzyć PPK. Poza tym przepisem inną podobną możliwość daje art. 134, który zostanie omówiony w komentarzu do rozdziału 18 ustawy. ©

Pierwsza część komentarza ukazała się w tygodniku Kadry i Płace 21 lutego. Kolejna część ukaze się 18 kwietnia.

TYDZIEŃ Z KOMENTARZAMI - BAZA PUBLIKACJI

Dotychczas w tygodniku Kadry i Płace komentowaliśmy m.in. ustawy:

- z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych
- z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy
- z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców
- z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych
- z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
- z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy
- z 13 kwietnia 2007 r. o PIP
- z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach
- z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa
- z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę
- z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych
- z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
- z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni
- z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U. poz. 357)
- z 26 stycznia 1982 r. - Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 967 ze zm.)

Przeczytałeś tygodnik? Znajdziesz go w wydaniach DGP na www.edgp.gazetaprawna.pl

Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (cz. 2)

(Dz.U. poz. 2215)

Rozdział 2

Umowa o zarządzanie PPK

Art. 7. [Warunki zawarcia i forma umowy o zarządzanie PPK; wybór instytucji finansowej - strony umowy o zarządzanie PPK]

1. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę zatrudnioną, w imieniu której, zgodnie z przepisami rozdziału 3, jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.
2. Umowa o zarządzanie PPK jest zawierana z instytucją finansową w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku.
3. Podmiot zatrudniający, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie zatrudniającym, wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. Wyboru dokonuje się w szczególności na podstawie oceny proponowanych przez instytucję finansową warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, ich efektywności w zarządzaniu aktywami oraz posiadanego przez nie doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. Wyboru dokonuje się mając także na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.
4. Jeżeli w podmiocie zatrudniającym nie działa zakładowa organizacja związkowa,

podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym.

5. Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie, o którym mowa w ust. 3 lub 4, podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, z uwzględnieniem ust. 3.

6. Umowa o zarządzanie PPK nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez instytucję finansową w portalu PPK w dniu zawarcia tej umowy.

komentarz

Artykuł 7 ustawy wprowadza w ust. 1 obowiązek tworzenia PPK dla każdego podmiotu zatrudniającego w rozumieniu przepisów ustawy. To bardzo ważny przepis, bo po raz pierwszy w ramach dobrowolnego dodatkowego oszczędzania pracodawca nakłada na pracodawców obowiązek tworzenia oraz częściowego finansowania dodatkowego zabezpieczenia swoich pracowników oraz współpracowników. W przypadku innych do tej pory istniejących w Polsce rozwiązań, np. pracowniczych programów emerytalnych, polski ustawodawca przyjął zasadę dobrowolności korzystania z nich przez

pracodawców i dobrowolności uczestnictwa w nich pracowników. Natomiast ustawa w art. 7 modyfikuje tę zasadę poprzez wprowadzenie reguły automatycznego zapisu pracowników do PPK. Co więcej, z uzgodnionego stanowiska z 7 marca 2019 r. Ministerstwa Finansów, Komisji Nadzoru Finansowego oraz Polskiego Funduszu Rozwoju umieszczonego na stronie www.mojeppk.pl wynika, że nawet pracodawca (niebędący mikroprzedsiębiorcą), u którego wszyscy pracownicy zrezygnują z dokonywania wpłat do PPK, i tak będzie zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Należy zgodzić się z takim stanowiskiem, bo wynika ono z prawidłowej interpretacji przepisów ustawy.

- Przesłanką konieczną do zawarcia przez dany podmiot umowy o zarządzanie PPK jest zatrudnienie co najmniej jednej osoby spełniającej definicję osoby zatrudnionej z ustawy. Podmioty niespełniające tego warunku, np. przedsiębiorcy prowadzący samodzielnie działalność gospodarczą, ale niezatrudniający żadnych pracowników, nie są objęci systemem PPK.
- Umowa o zarządzanie PPK jest swoistą konstytucją PPK. Z mocy prawa stronami umowy o zarządzanie PPK są pracodawca oraz instytucja finansowa. Ustawodawca przewidział kilka rodzajów podmiotów, które mogą oferować PPK. Umowa o zarządzanie może być zarówno umową ubezpieczenia, jak i umową o wnoszenie wpłat pracowników do funduszu inwe-

stycyjnego lub umową o wnoszenie wpłat do funduszu emerytalnego (powszechnego lub pracowniczego). Przepisy regulujące trzy ostatnie wskazane formy przyjmują koncepcję odrębności prawnej podmiotów między danym funduszem rozumianym jako osoba prawna a towarzystwem zarządzającym tym funduszem, które jest odrębną osobą prawną. Fundusz emerytalny lub fundusz inwestycyjny, mimo że ma osobowość prawną, jest wyłącznie masą majątkową, tj. sumą aktywów (np. papierów udziałowych, obligacji, gotówki). Natomiast podmiotem zarządzającym funduszem oraz reprezentującym go na zewnątrz jest zawsze towarzystwo (funduszy inwestycyjnych, powszechnie emerytalne czy pracownicze emerytalne). Takie towarzystwo, zorganizowane w formie spółki akcyjnej, może zarządzać i reprezentować jeden lub więcej funduszy. W przypadku umowy o zarządzanie PPK jedno towarzystwo zarządzające funduszami dostępnymi dla uczestników danego PPK reprezentuje te fundusze w umowie zawieranej z podmiotem zatrudniającym. Inaczej natomiast wygląda sytuacja, gdy instytucją finansową zarządzającą danym PPK jest zakład ubezpieczeń. W takim przypadku umowa o zarządzanie PPK jest umową ubezpieczenia. Jest to przypadek jedności w ramach jednej osoby prawnej aktywów funduszu oraz podmiotu zarządzającego tym funduszem.
- W ustawie przewidziano wyłącznie jeden sposób zawarcia umowy o zarządza-

nie PPK. Jest to postać elektroniczna pozwalająca na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. To nowe, nieznane do tej pory, podejście ustawodawcy do form czynności prawnych w systemie polskiego prawa cywilnego. Literalnie przepisy kodeksu cywilnego nie przewidują takiej formy zawierania umów. O ile bowiem art. 781 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.) przewiduje elektroniczną formę czynności prawnej, do zachowania której wystarczy złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, o tyle wskazanie przez ustawodawcę w art. 7 ust. 2 ustawy zastrzeżenia, zgodnie z którym powinna to być postać elektroniczna pozwalająca na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku, jest rozwiązaniem niespotykanym poza tym aktem. W praktyce postać elektroniczna może oznaczać i wypełnienie przez pracodawcę elektronicznego formularza zawartego na stronie internetowej instytucji finansowej, i podpisanie umowy na papierze, zeskanowanie jej, a następnie przesłanie sobie między stronami w postaci pliku elektronicznego, np. w formacie PDF. Nie ulega wątpliwości, że będzie to właśnie trwałe nośniki w rozumieniu przepisów ustawy.

- Stronami umowy o zarządzanie PPK są podmiot zatrudniający (pracodawca) oraz instytucja finansowa. Ustawodawca zastrzegł, że stroną umowy o zarządzanie PPK może być tylko taka instytucja finansowa, która zostanie dopuszczona do oferowania PPK, tj. zostanie umieszczona w ewidencji PPK, a jej oferta znajdzie się na odpowiednim portalu emerytalnym. Zasady dopuszczenia potencjalnego usługodawcy PPK do portalu emerytalnego uregulowano w rozdziale 10 „Ewidencja Pracowniczych Planów Kapitałowych”. W istocie więc ustawodawca przyznał ograniczoną wolność wyboru podmiotom zatrudniającym. O ile bowiem rzeczywiście to podmiot zatrudniający jest faktycznie uprawniony do podjęcia decyzji o wyborze danej instytucji finansowej, która będzie gromadzić i zarządzać środkami w ramach PPK, o tyle wolność ta będzie ograniczona do możliwości wyboru wyłącznie spośród instytucji finansowych umieszczonych w ewidencji PPK.
- Decyzję o wyborze instytucji finansowej podejmuje podmiot zatrudniający w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie. W komentowanym art. 7 ust. 3 ustawodawca z jednej strony przyznał pracodawcy samodzielne uprawnienie, a z drugiej zaś zawarł w ustawie pewne wytyczne, jakimi powinien się on kierować, podejmując decyzję o wyborze instytucji finansowej. Są to wytyczne dwojakiego rodzaju. Pierwszy to próba zasięgnięcia przez podmiot zatrudniający opinii podmiotu trzeciego, a drugi to rekomendacje co do samych kryteriów wyboru instytucji finansowej przez podmiot zatrudniający.
- Ustawodawca przyznał pracodawcy de facto samodzielne uprawnienie do podjęcia decyzji o wyborze instytucji finansowej zarządzającej danym PPK. W treści tego przepisu ustawodawca posługuje się sformułowaniem „w porozumieniu” wskazującym, że wybór powinien być dokonany w porozumieniu z przedstawicielami pracowników (związkami zawodowymi). Jednakże odnosząc ten przepis do innych regulacji ustawy, należy przyjąć, że w istocie uprawnienie przedstawicieli pracowników ma charakter konsultacyjny, a nie stanowiący. Mimo że w art. 7 ust. 3 ustawy wskazano, że podmiot zatrudniający w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym

podmiocie zatrudniającym wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, to nieosiągnięcie porozumienia nie jest czynnikiem uniemożliwiającym dokonanie samodzielnego wyboru instytucji finansowej. Wręcz przeciwnie, brak porozumienia wraz z upływem określonego czasu uprawnia pracodawcę do samodzielnego podjęcia tej decyzji. Wynika to wprost z art. 7 ust. 5 ustawy. W praktyce więc obowiązek podmiotu zatrudniającego sprowadza się do konieczności podjęcia próby osiągnięcia porozumienia z przedstawicielami pracowników co do wyboru instytucji finansowej.

- Zgodnie z art. 7 ust. 3 ustawy pracodawca powinien osiągnąć porozumienie z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie. Natomiast zgodnie z ust. 4, jeśli w danym podmiocie zatrudniającym nie działa zakładowa organizacja związkowa, to podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie. Zestawienie tych przepisów wskazuje, że obowiązek konsultacyjny w zakresie wyboru instytucji finansowej spoczywa na każdym podmiocie zatrudniającym bez wyjątku. Różnica może natomiast dotyczyć tego, z jakim podmiotem (zakładową organizacją związkową lub z reprezentacją osób zatrudnionych) powinien osiągnąć porozumienie pracodawca.
- W art. 7 ust. 3 ustawy ustawodawca posługuje się określeniem „zakładowa organizacja związkowa”, nie regulując sytuacji związanej z obowiązkami spoczywającymi na pracodawcy, w przypadku gdy działa u niego więcej niż jedna organizacja związkowa. Należy przyjąć, że obowiązkiem pracodawcy jest osiągnięcie porozumienia co do wyboru instytucji finansowej zarządzającej danym PPK z każdą z działających w danym podmiocie instytucji finansowych. Co więcej, w związku z tym, że ustawodawca nie posługuje się znanym w innych aktach prawnych rozróżnieniem na reprezentatywne oraz niereprezentatywne organizacje związkowe, należy przyjąć, że przymiot ten nie ma żadnej doniosłości w przypadku PPK. Bez względu na to, czy dana zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna, czy nie, obowiązkiem pracodawcy jest osiągnięcie porozumienia z taką organizacją. W sytuacji gdy stanowiska poszczególnych organizacji związkowych będą rozbieżne, tj. gdy część jest gotowa podzielić stanowisko pracodawcy, a część nie, należy przyjąć, że porozumienie nie zostało osiągnięte. Osiągnięcie porozumienia w rozumieniu art. 7 ust. 3 ustawy należy bowiem rozumieć jako porozumienie się ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w danym podmiocie zatrudniającym. Ustawa nie reguluje formy, w jakiej przedmiotowe porozumienie ma zostać osiągnięte.
- U pracodawców, u których nie funkcjonują zakładowe organizacje związkowe, reprezentacja osób zatrudnionych jest wyłaniana w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym, co wynika z art. 7 ust. 4 ustawy. Ustawodawca nie ingeruje w tryb wyłonienia reprezentacji osób zatrudnionych, wskazując jedynie, że powinien on mieć miejsce „w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym”. Oznacza to, że pracodawca powinien wykaazać się pewną aktywnością i ustalić ten tryb. Ustawa ani nie ogranicza liczby przedstawicieli pracowników, ani nie nakłada żadnych ograniczeń w ich wyborze. Ważne jest, aby było to wyłonienie świadome, tzn. osoby uprawnione do wyłonienia reprezentacji osób zatrudnionych, dokonując wyboru swoich przedstawicieli w drodze głosowania, powinny wiedzieć, jakie uprawnienia przysługują wyłonionym osobom.

- Na podstawie art. 7 ust. 5 ustawy pracodawca może samodzielnie wybrać instytucję finansową. Przepis ten wskazuje, że jeśli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie co do wyboru instytucji finansowej zarządzającej danym PPK, to podmiot zatrudniający dokonuje wyboru samodzielnie. Oznacza to, że de facto sformułowanie „w porozumieniu” należy czytać jako „po konsultacji”. Konsultacja taka ma jednak charakter obowiązkowy, o czym świadczy posłuszenie się przez ustawodawcę sformułowaniami zawartymi we wskazanych przepisach. Jednakże wynik tej konsultacji nie jest dla pracodawcy wiążący. Nie musi on bowiem wziąć pod uwagę stanowiska przedstawicieli osób zatrudnionych. W przypadku PPE związki zawodowe, jeśli działają u danego pracodawcy, mają wyłączne uprawnienie, i to uprawnienie stanowiące, do współdecydowania z pracodawcą o wyborze konkretnego podmiotu zarządzającego PPE. Natomiast w przypadku PPK związki zawodowe nie dość, że nie mają uprawnienia stanowiącego, to jeszcze nie są jedynym gremium, z którym podmiot zatrudniający może skonsultować swój zamiar, a w konsekwencji swoją decyzję.
- Pracodawca dla celów dowodowych powinien być w stanie udokumentować, że wykonał spoczywający na nim ustawowy obowiązek konsultacyjny. Może to zrobić w różny sposób, np. poprzez przedstawienie pisemnej dokumentacji, w której podmiot zatrudniający zwraca się do zakładowej organizacji związkowej z prośbą o uzgodnienie (osiągnięcie porozumienia) co do konkretnej instytucji finansowej. Innym sposobem jest odbycie spotkania konsultacyjnego, które zostanie odpowiednio udokumentowane. Należy też wskazać, że w świetle przepisów ustawy niewykonanie przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 7 ust. 3 albo 4, będąc niewątpliwie działaniem naruszającym prawo, nie wpływa w żaden sposób na ważność i skuteczność zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK.
- W art. 7 ust. 3 ustawy prawodawca określił zasadnicze przesłanki, jakimi powinien kierować się pracodawca, podejmując decyzję o wyłonieniu danej instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. Nie są to wymogi wyłączne, bo ustawodawca w tym przepisie używa zwrotu „w szczególności”, co wskazuje, że poza przesłankami wskazanymi w treści przepisu mogą istnieć także inne, którymi będzie kierował się pracodawca. Jako trzy główne przesłanki wyboru instytucji finansowej należy wskazać: ocenę proponowanych przez instytucję finansową warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, efektywność w zarządzaniu aktywami oraz doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi.
- Jako pierwszą przesłankę ustawodawca wymienia ocenę proponowanych przez instytucję finansową warunków zarządzania środkami gromadzonymi w ramach PPK. Niestety ustawodawca w ustawie nie wskazał jednoznacznie, co należy rozumieć przez warunki zarządzania. Mimo to należy przyjąć, że w ramach tej przesłanki pracodawca powinien przede wszystkim dokonywać oceny wysokości kosztów związanych z zarządzaniem PPK przez daną instytucję finansową, oceniać politykę inwestycyjną poszczególnych funduszy i subfunduszy oraz wszelkie rozwiązania związane z operacjami dokonywanymi w ramach PPK, np. w zakresie terminów lub obciążeń kosztowych i administracyjnych.
- Druga przesłanka to efektywność w zarządzaniu aktywami. Przez efektywność należy rozumieć działanie,

którego celem jest osiągnięcie najlepszego rezultatu przy wykorzystaniu określonej ilości zasobów. Innymi słowy, powinien to być osiągnięty przez dany fundusz lub subfundusz wynik (stopa zwrotu) przy porównywalnym poziomie ryzyka inwestycyjnego w określonym czasie. Ustawodawca nie nakazuje jednak podmiotom zatrudniającym stosowania żadnego ze wskaźników pomiaru efektywności znanych w ekonomii, ograniczając się do kierunkowego wskazania jako jednej z przesłanek wyboru instytucji finansowej właśnie efektywności w zarządzaniu. Nie ograniczono przy tym okresu, za jaki powinna być brana pod uwagę efektywność, ani nie zdefiniowano innych mierników oceny efektywności.

- Trzecią przesłanką wyboru instytucji finansowej jest doświadczenie instytucji w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. W ustawie brak jest szczegółowych wytycznych, co należy rozumieć przez doświadczenie. Można jednak przyjąć, że należy przez to rozumieć zarówno okres zarządzania przez daną instytucję finansową funduszami inwestycyjnymi lub emerytalnymi, jak i oferowanie w dotychczasowej działalności produktów, w ramach których możliwe jest gromadzenie przez uczestników dodatkowych oszczędności emerytalnych, np. wspomnianych już pracowniczych programów emerytalnych.
- Poza wskazanymi trzema przesłankami pracodawca przy wyborze instytucji finansowej powinien jeszcze mieć na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych. Również w tym wypadku ustawa nie zawiera definicji „najlepiej rozumianego interesu osób zatrudnionych”. Jest to rodzaj swoistej klauzuli generalnej, jaką powinien kierować się pracodawca, dokonując na podstawie trzech opisanych wyżej przesłanek wyboru instytucji finansowej.
- Artykuł 7 ust. 6 ustawy wskazuje, że postanowienia umowy o zarządzanie PPK nie mogą być mniej korzystne niż warunki oferowane przez instytucję finansową na portalu PPK na dzień zawarcia tej umowy. Przepis ten stanowi gwarancję dla pracodawców oraz uczestników PPK, że podjęta decyzja o wyborze oferty określonej instytucji finansowej będzie uwzględniała najlepsze możliwe warunki oferowane przez ten podmiot.

Art. 8. [Termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK; kontrola spełnienia obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK]

- Podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, zgodnie z art. 16.
- Do ostatniego dnia miesiąca następującego po każdym kwartale danego roku kalendarzowego ZUS udostępniia PFR informację zawierającą nazwę, NIP, adres siedziby i adres do korespondencji lub adres zamieszkania i adres wykonywania działalności gospodarczej płatników będących podmiotami zatrudniającymi, którzy deklarowali w tym kwartale składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby zatrudnione.
- Informacja, o której mowa w ust. 2, zawiera dane, o których mowa w ust. 2, zgodnie ze stanem odpowiednio na dzień 31 marca, 30 czerwca, 30 września i 31 grudnia każdego roku.
- PFR weryfikuje dane zawarte w informacji, o której mowa w ust. 2, z danymi dotyczącymi podmiotów zatrudniających, zawartymi w ewidencji PPK, o której mowa w rozdziale 10.
- W przypadku gdy w wyniku dokonanej weryfikacji, o której mowa w ust. 4, okaże się, że podmiot zatrudniający nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie, o którym mowa w ust. 1, PFR wzywa w formie pisem-

nej podmiot zatrudniający do zawarcia, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania, umowy o zarządzanie PPK z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. Wezwanie uznaje się za skuteczne w momencie zwrotnego potwierdzenia odbioru lub poprzez nadanie przesyłką poleconą po bezskutecznej dwukrotnej próbie dostarczenia pisma za zwrotnym potwierdzeniem odbioru.

6. W wezwaniu, o którym mowa w ust. 5, PFR informuje jednocześnie podmiot zatrudniający o karze za niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie, o której mowa w art. 106.

7. Fundusz zdefiniowanej daty zarządzany przez wyznaczoną instytucję finansową nie może odmówić zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

komentarz

Ustęp 1 komentowanego artykułu nakazuje, aby pracodawca zawarł umowę o zarządzanie PPK nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest on zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, co powinno z kolei nastąpić w terminie określonym z art. 16 ustawy. Ten ostatni przepis wskazuje, że pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin trzech miesięcy zatrudnienia. Wyjątkiem będzie sytuacja, gdy osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu rezygnację z wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej w formie pisemnej pracodawcy albo przestanie być osobą zatrudnioną. Przepis dotyczy podmiotów, które na dzień objęcia ich stosowaniem przepisów ustawy o PPK będą już zatrudniały osoby zatrudnione, oraz podmiotów, które staną się podmiotami zatrudniającymi dopiero w przyszłości. W przypadku pierwszej grupy faktyczną datą, od której powinno liczyć się termin, jest data objęcia danej grupy podmiotów zatrudniających obowiązkiem tworzenia PPK. Reguluje tę kwestię art. 134 ustawy.

Ustawodawca w art. 8 ust. 2 nałożył na ZUS kwartalny obowiązek udostępniania Państwowemu Funduszowi Rozwoju nie później niż do ostatniego dnia miesiąca następującego po każdym kwartale danego roku kalendarzowego informacji o płatnikach będących podmiotami zatrudniającymi, którzy w danym kwartale deklarowali składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby zatrudnione. Zgodnie z tym przepisem informacja powinna zawierać nazwę podmiotu zatrudniającego, jego numer identyfikacyjny NIP oraz adres siedziby i adres do korespondencji, a w przypadku płatników będących podmiotami zatrudniającymi – adres zamieszkania i adres wykonywania działalności gospodarczej.

Doprecyzowaniem ust. 2 komentowanego artykułu jest ust. 3, zgodnie z którym ZUS powinien udostępniać PFR dane zgodnie ze stanem odpowiednio na 31 marca, 30 czerwca, 30 września oraz 31 grudnia każdego roku. ZUS posiada te dane na podstawie deklaracji rozliczeniowych w zakresie składek emerytalnej i rentowej, nie powinno być problemów z ich pozyskaniem. Z kolei uregulowanym w art. 8 ust. 4 ustawy obowiązkiem PFR jest weryfikacja danych zawartych w informacjach kwartalnych o płatnikach przekazywanych przez ZUS przez porównanie ich z danymi dotyczącymi podmiotów zatrudniających, które są zawarte w ewidencji PPK. Weryfikacja baz danych przez PFR (listy płatników z danymi dotyczącymi podmiotów zatrudniających prowadzących PPK) ma służyć zidentyfikowaniu przez PFR tych podmiotów zatrudniających, które mimo istnienia obowiązku nie utworzyły PPK (nie dopełniły obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie wskazanym w art. 8 ust. 1 ustawy). Jeśli PFR stwierdzi, że zobowiązany pracodawca nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK, to na podstawie art. 8 ust. 5 ustawy wezwie go do zawar-

cia umowy o zarządzanie PPK z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.

■ Wezwanie, o którym mowa wyżej, ma charakter informacyjny i jest swoistym przypomnieniem pracodawcy o ciąży na nim obowiązku. Jeśli podmiot zatrudniający mimo wezwania go przez PFR nie zawrze umowy o zarządzanie PPK w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania, to znajdzie się w nowej sytuacji prawnej. Po otrzymaniu wezwania może zawrzeć umowę o zarządzanie PPK z dowolną instytucją finansową w terminie do 30 dni. Będzie to działaniem zgodne z prawem, ale nie oznacza to jeszcze uniknięcia ryzyka sankcji karnej, o której mowa w art. 106 ustawy. Przepis ten przewiduje możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny w wysokości do 1,5 proc. jego funduszu wynagrodzeń w poprzedzającym roku obrotowym.

■ W art. 8 ust. 7 ustawy pracodawca zawarł mechanizm obligujący fundusz zdefiniowanej daty zarządzany przez wyznaczoną instytucję finansową do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, jeśli taka będzie wola pracodawcy. Taki fundusz zdefiniowanej daty nie może odmówić podmiotowi zatrudniającemu, do którego stosuje się przepisy ustawy, zawarcia umowy o zarządzanie. Z komentowanego przepisu wynika więc a contrario, że inne niż wyznaczona instytucja finansowa mogą odmówić zawarcia umów o zarządzanie PPK.

Art. 9. [Fundusze zdefiniowanej daty jako strona umowy o zarządzanie PPK; zawarcie umowy o prowadzenie PPK przez nabywcę przedsiębiorstwa podmiotu zatrudniającego lub w przypadku połączenia podmiotów zatrudniających]

1. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK z funduszami zdefiniowanej daty zarządzanymi przez jedno towarzystwo funduszy inwestycyjnych, PTE, pracownicze towarzystwo emerytalne albo zakład ubezpieczeń, z zastrzeżeniem art. 12.

2. W przypadku:

- 1) nabycia przez podmiot zatrudniający przedsiębiorstwa innego podmiotu zatrudniającego w całości lub jego zorganizowanej części,
- 2) połączenia podmiotów zatrudniających prowadzących PPK – podmiot zatrudniający, który nabył przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część, albo będący podmiotem przejmującym zawiera, w terminie 7 dni od dnia tego nabycia lub połączenia, umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych z tą samą instytucją finansową, z którą zawarta została przez ten podmiot zatrudniający umowa o zarządzanie PPK.

komentarz

Ustawodawca przyjął zasadę: „jeden pracodawca – jedna instytucja finansowa”. Precyzyjniej jednak art. 9 ustawy należy rozumieć w ten sposób, że u danego pracodawcy w ramach PPK mogą być oferowane fundusze zdefiniowanej daty zarządzane wyłącznie przez jedno towarzystwo funduszy inwestycyjnych/emerytalnych lub zakład ubezpieczeń. W praktyce oznacza to, że w jednym podmiocie zatrudniającym w ramach prowadzonego przez ten podmiot PPK możliwe będzie gromadzenie środków wyłącznie w funduszach zdefiniowanej daty zarządzanych przez jeden wybrany podmiot zatrudniający. Zawarte w art. 9 ust. 1 ustawy zastrzeżenie dotyczy art. 12, który reguluje tryb zmiany instytucji finansowej zarządzającej danym PPK.

■ Pracodawca w ustawie przyjął zasadę prowadzenia przez pracodawcę jednego PPK. Jej emanacją jest art. 9 ust. 2 ustawy, gdzie wskazano, że w razie nabycia przez pracodawcę innego pracodawcy w całości lub jego zorganizowanej części, a także w razie połączenia pracodawców prowadzących PPK, zawiera się umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych z tą samą instytucją finansową, z którą została zawarta umowa o zarządzanie PPK przez pracodawcę przejmującego.

Art. 10. [Elementy umowy o zarządzanie PPK]

1. Umowa o zarządzanie PPK określa w szczególności:

- 1) strony umowy;
- 2) nazwę funduszy zdefiniowanej daty, o których mowa w art. 38 lub art. 39, zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową;
- 3) warunki i tryb zawierania przez podmiot zatrudniający umów o prowadzenie PPK;
- 4) warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, o których mowa w pkt 2;
- 5) warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu;
- 6) wysokość wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający dla poszczególnych grup osób zatrudnionych;
- 7) sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat;
- 8) maksymalną wysokość wynagrodzenia za zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty, kosztów obciążających ten fundusz i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy;
- 9) warunki zmiany umowy;
- 10) warunki i okres wypowiedzenia umowy;
- 11) warunki dokonywania konwersji lub zamiany.

2. W przypadku zawarcia umowy o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń do umowy tej dołącza się regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia. Umowa o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń określa także:

- 1) wysokość sumy ubezpieczenia;
- 2) wysokość składki ochronnej, z zastrzeżeniem art. 49 ust. 2;
- 3) brak możliwości potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków funduszu zdefiniowanej daty będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat.

komentarz

Artykuł 10 ust. 1 ustawy wskazuje elementy, które powinna zawierać umowa o zarządzanie PPK. Ustawodawca wskazał katalog 11 obszarów, które powinny zostać uregulowane w takiej umowie. Należy jednak podkreślić, że art. 10 ust. 1 zawiera sformułowanie „w szczególności”, co oznacza, że katalog wskazany w tym przepisie ma charakter otwarty i nie ma przeciwwskazań, aby umowa o zarządzanie PPK regulowała też inne ważne dla jej stron kwestie. Oczywiście z zastrzeżeniem, że takie postanowienia muszą być zgodne z przepisami ustawy.

■ Umowa o zarządzanie PPK powinna określać jej strony, którymi będą podmiot zatrudniający oraz odpowiednie fundusze zdefiniowanej daty. Dalej w treści umowy o zarządzanie PPK ustawodawca wprowadza obowiązek wskazania w treści umowy konkretnych funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową, w których będą gromadzone i inwestowane środki w danym PPK. W umowie należy też uregulować warunki i tryb zawierania przez podmiot zatrudniający umów o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych. Umowa może być zgodna z dyspozycją art. 14 ust. 1 w zw. z art. 16 ust. 1 ustawy zawarta przez podmiot zatrudniający w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej z instytucją finansową po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin trzech miesięcy zatrudnienia. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu osobą zatrudnioną. Umowa o zarządzanie PPK powinna szczegółowo regulować powyższe kwestie.

■ W art. 10 ust. 1 pkt 4 ustawy wskazano, że umowa o zarządzanie PPK powinna określać warunki gromadzenia środków

i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty. Pojęcie gromadzenia środków zdefiniowano w art. 2 ust. 1 pkt 8 ustawy, należy przez nie rozumieć przyjmowanie wpłat podstawowych lub wpłaty dodatkowych do PPK, a także wpłaty powitalnej, dopłat rocznych i wypłat transferowych, wpłat dokonanych w ramach konwersji lub zamiany oraz zyski z inwestowania środków zgromadzonych w PPK. Natomiast ustawa nie zawiera autonomicznej definicji pojęcia zarządzania środkami. Jest to pewna niekonsekwencja ustawodawcy, który dosyć dowolnie stosuje pojęcia gromadzenia środków i zarządzania nimi.

■ Inne elementy umowy o zarządzanie PPK to warunki, terminy oraz sposoby dokonania wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu. Ustawodawca odwołuje się do pojęć zdefiniowanych w art. 2 ust. 1 ustawy odpowiednio w pkt. 41, 42 i 47. Wypłatę zdefiniowano jako dokonaną na wniosek uczestnika PPK wypłatę środków zgromadzonych w PPK na wskazany rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej w przypadku spełnienia warunków określonych w ustawie. Wypłata transferowa zaś to przekazanie środków na warunkach określonych w ustawie z jednego rachunku PPK na inny rachunek PPK, na indywidualne konto emerytalne małżonka zmarłego uczestnika PPK lub na indywidualne konto emerytalne osoby uprawnionej, na PPE małżonka zmarłego uczestnika PPK lub na PPE osoby uprawnionej, na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej uczestnika PPK, o której mowa w art. 49 ust. 1 pkt 3 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1876 ze zm.), na rachunek lokaty terminowej uczestnika PPK prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej wskazany przez małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK, na rachunek lokaty terminowej prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK lub do zakładu ubezpieczeń prowadzącego działalność określoną w Dziale I w grupie 3 załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej. Zwrot z kolei ustawa definiuje jako wycofanie środków zgromadzonych w PPK przed osiągnięciem przez uczestnika PPK 60. roku życia na wniosek uczestnika PPK, małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK, małżonka zmarłego uczestnika PPK lub osoby uprawnionej.

■ Jeśli w ramach danego PPK pracodawca zamierza dokonywać wpłat dodatkowych finansowanych przez pracodawcę to na mocy art. 10 ust. 1 pkt 6 ustawy odpowiednie postanowienia należy zawrzeć w umowie o zarządzanie PPK, w ten jednak sposób, aby wskazać odpowiednie zasady różnicowania tych wpłat przez podmiot zatrudniający dla poszczególnych grup osób zatrudnionych. W umowie o zarządzanie PPK powinny zostać wskazane grupy osób zatrudnionych, którym przysługuje taka dodatkowa wpłata, finansowana przez podmiot zatrudniający. Z tym że, z uwagi na art. 26 ust. 3 ustawy, wpłata ta może być różnicowana (w treści umowy o zarządzanie PPK) wyłącznie ze względu na długość okresu zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym. Natomiast w zakresie sposobu zmiany wysokości tych wpłat dodatkowych, finansowanych przez podmiot zatrudniający, nie ma ograniczeń ustawowych, aby zmiana ta następowała w przyszłości automatycznie wraz z upływem czasu czy ziszczeniem się jakiegoś warunku zawieszającego. W umowie o zarządzanie PPK możliwe jest także zawarcie postanowienia umownego przysługującego podmiotowi zatrudnionemu uprawnienie do jednostronnej zmiany wysokości wpłaty dodatkowej finansowanej przez ten podmiot.

■ Następnym obligatoryjnym elementem umowy o zarządzanie PPK jest określenie, zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 7 ustawy, sposobu deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika i sposobu zmiany wysokości tych wpłat. W tym przypadku nie ma szczególnych wytycznych ze strony ustawodawcy. Należy więc przyjąć, że to na gruncie PPK prowadzonego w danym podmiocie za-

trudniącym można wypracować specyficzne odpowiadające potrzebom oraz specyficze działania danego podmiotu zatrudniającego rozwiązania w tym zakresie. Sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK powinien być powiązany z możliwością dokonywania potrąceń tych wpłat z wynagrodzenia, jakie dana osoba zatrudniona otrzymuje od podmiotu zatrudniającego. Ustawodawca nie dopuszcza w przypadku PPK, zresztą podobnie jak w przypadku PPE, finansowania lub też wnoszenia wpłat dodatkowych do PPK ze środków nie pochodzących z wynagrodzenia uczestnika PPK otrzymywanego od podmiotu zatrudniającego.

■ Kluczowe znaczenie dla umów o zarządzanie PPK ma art. 10 pkt 8 ustawy, który nakazuje określenie w tej umowie maksymalnej wysokości wynagrodzenia za zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty, kosztów obciążających ten fundusz i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunków, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy. Przepis ten należy czytać razem z dyspozycją art. 49 oraz 50 ustawy, które regulują maksymalną wysokość opłat za zarządzanie w ramach PPK.

■ Postanowienia art. 10 ust. 1 pkt 9 i 10 ustawy mają przede wszystkim charakter techniczny, bo nakazują stronom umowy o zarządzanie PPK określenie warunków zmiany tej umowy oraz warunków i okresu (terminu) wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK. Przy czym także tutaj ustawodawca pozostawił stronom swobodę paktowania, nie regulując np. minimalnego lub maksymalnego okresu wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK. Okres wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK będzie szczególnie istotny, w przypadku gdy podmiot zatrudniający zgodnie z dyspozycją art. 12 ustawy podejmie decyzję o zmianie instytucji finansowej zarządzającej PPK i zawrze nową umowę o zarządzanie PPK.

■ Warunek wskazany w art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy dotyczy konieczności określenia warunków konwersji lub zamiany w przypadku zmiany funduszu w ramach tego samego zarządzającego instytucjami finansowymi (funduszami zdefiniowanej daty). Pojęcie konwersji zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 12 ustawy. Konwersja to jednocześnie odkupienie jednostek uczestnictwa lub rozrachunkowych w jednym funduszu lub subfunduszu zdefiniowanej daty i nabycie, za środki pieniężne uzyskane z tego odkupienia, jednostek uczestnictwa lub rozrachunkowych w innym funduszu inwestycyjnym lub emerytalnym będącym funduszem zdefiniowanej daty, lub w subfunduszu zdefiniowanej daty wydzielonym w funduszu inwestycyjnym z wydzielonymi subfunduszami, zarządzanym przez tego samego zarządzającego. Z kolei zamiana, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 12 ustawy, to jednocześnie odkupienie jednostek uczestnictwa w jednym subfunduszu będącym subfunduszem zdefiniowanej daty, wydzielonym w funduszu inwestycyjnym z wydzielonymi subfunduszami i nabycie, za środki pieniężne uzyskane z tego odkupienia, jednostek uczestnictwa w innym subfunduszu zdefiniowanej daty wydzielonym w tym samym funduszu inwestycyjnym.

■ Artykuł 10 ust. 2 ustawy reguluje specyficzne postanowienia umowy o zarządzanie PPK, w przypadku, gdy zarządzającym PPK jest zakład ubezpieczeń. W takiej sytuacji do umowy o zarządzanie dołącza się regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia. Ponadto umowa o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń powinna również określać wysokość sumy ubezpieczenia, wysokość składki ochronnej, z zastrzeżeniem, że musi się ona mieścić w ramach, wspólnego z wynagrodzeniem zakła-

du ubezpieczeń, limitu w wysokości 0,5 proc. wartości aktywów netto, o czym mowa w art. 49 ust. 2 ustawy. Taka umowa powinna też przewidywać brak możliwości potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków funduszu zdefiniowanej daty, będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat.

■ W treści uzgodnionego stanowiska z 7 marca 2019 r. Ministerstwa Finansów, Komisji Nadzoru Finansowego oraz Polskiego Funduszu Rozwoju umieszczonego na stronie www.mojeppk.pl czytamy, że umowa o zarządzanie jest zawierana między instytucją finansową (m.in. zakładem ubezpieczeń) oraz podmiotem zatrudniającym. W umowie o zarządzanie brak jest elementów przedmiotowo istotnych umowy ubezpieczenia. Zawarcie umowy o zarządzanie nie skutkuje powstaniem stosunku prawnego między instytucją finansową (zakładem ubezpieczeń) a osobą zatrudnioną, w tym nie skutkuje objęciem osoby zatrudnionej ochroną ubezpieczeniową. Umowa o zarządzanie jest umową, która określa podstawowe warunki, na jakich będą zawierane i wykonywane umowy o prowadzenie PPK. Trudno podzielić takie stanowisko w świetle przepisów ustawy i kodeksu cywilnego. Co więcej, przewidziany w dalszych przepisach ustawy automatyzm uczestnictwa w PPK na zasadach określonych w umowie o zarządzanie PPK w razie niezawarcia przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK jest istotnym argumentem wskazującym na zasadność braku konieczności podzielenia uzgodnionego stanowiska. Kwestia ta powinna w przyszłości zostać jednoznacznie wyjaśniona przez ustawodawcę, bo w polskim systemie prawa na razie pojęcie uzgodnionego stanowiska jako źródła prawa jeszcze nie występuje.

■ Art. 11. [Wpis umowy o zarządzanie PPK do ewidencji PPK]

Umowa o zarządzanie PPK podlega wpisowi do ewidencji PPK, o której mowa w rozdziale 10.

■ komentarz

■ Artykuł 11 ustawy ustanawia obowiązek wpisu umowy o zarządzanie PPK do ewidencji PPK, o której mowa w przepisach ustawy. Z tego przepisu nie wynika, kto prowadzi przedmiotową ewidencję, ani też nie są określone żadne warunki dotyczące wpisu, np. terminowego zgłoszenia zawartej umowy o zarządzanie PPK do ewidencji. Kwestie te uregulowane są w rozdziale 10 ustawy „Ewidencja Pracowniczych Planów Kapitałowych” w art. 58–76.

■ Na podstawie przepisów rozdziału 10 ustawy wybrana lub wyznaczona instytucja finansowa prowadząca dane PPK jest zobowiązana do zgłoszenia w postaci elektronicznej wniosku o wpis umowy o zarządzanie PPK do ewidencji PPK, w terminie 14 dni od dnia jej zawarcia. Wpis ten obejmuje dane stron umowy o zarządzanie PPK oraz numer podmiotu zarządzającego w ewidencji PPK.

■ Art. 12. [Wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK; wypłata, wypłata transferowa lub zwrot środków z rachunku PPK]

1. Podmiot zatrudniający może wypowiedzieć umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zawarł umowę o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową zarządzaną przez inne towarzystwo funduszy inwestycyjnych, PTE, pracownicze towarzystwo emerytalne albo zakład ubezpieczeń.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, podmiot zatrudniający niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową:

1) zawiera w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej w podmiocie zatrudniającym umowę o prowadzenie PPK, jeżeli osoba zatrudniona miała zawartą umowę o prowadzenie PPK w dniu poprzedzającym dzień zawarcia przez podmiot zatrudniający umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową;

2) informuje osobę zatrudnioną, o której mowa w pkt 1, o obowiązku złożenia w jej imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jej rachunku PPK prowadzonym przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie PPK została wypowiedziana przez podmiot zatrudniający, na jej rachunek PPK, prowadzony przez inną instytucję finansową, o której mowa w ust. 1.

3. W terminie 7 dni od dnia otrzymania informacji, o której mowa w ust. 2 pkt 2, osoba zatrudniona może poinformować w formie pisemnej podmiot zatrudniający o braku zgody na złożenie wniosku, o którym mowa w ust. 2 pkt 2.

4. W przypadku nieotrzymania informacji, o której mowa w ust. 3, podmiot zatrudniający składa, w imieniu osoby zatrudnionej, o której mowa w ust. 2 pkt 1, za pośrednictwem podmiotu zarządzającego inną instytucją finansową, o której mowa w ust. 1, wniosek o wypłatę transferową środków zgromadzonych na rachunku PPK prowadzonym dla osoby zatrudnionej przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie PPK została wypowiedziana przez podmiot zatrudniający, na jej rachunek PPK, prowadzony przez inną instytucję finansową, o której mowa w ust. 1.

5. W przypadku braku zgody uczestnika PPK na złożenie wniosku, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, środki dotychczas zgromadzone na rachunku PPK prowadzonym przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł na rzecz tego uczestnika PPK i w jego imieniu podmiot zatrudniający, pozostają na tym rachunku PPK do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

6. Instytucja finansowa informuje podmiot zatrudniający o wypłacie, wypłacie transferowej lub zwrocie środków zgromadzonych na rachunku PPK w oparciu o umowę o prowadzenie PPK zawartą w imieniu i na rzecz uczestnika PPK przez ten podmiot zatrudniający, w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przeprowadzona została wypłata, wypłata transferowa lub zwrot.

■ komentarz

■ Zmiana instytucji finansowej zarządzającej danym PPK, co przede wszystkim sprowadza się do wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK, jest jak najbardziej możliwa. Ustawodawca nie wprowadza takich rygorystycznych ograniczeń, jak ma to miejsce w przypadku PPE. Artykuł 12 ust. 1 ustawy jednoznacznie stanowi o możliwości wypowiedzenia przez każdego pracodawcę w każdym czasie umowy o zarządzanie PPK zawartej z każdą instytucją finansową. Bez względu na to, czy jest to wybrana instytucja finansowa, czy też wyznaczona instytucja finansowa. W odróżnieniu od przepisów regulujących PPE w przypadku PPK ustawodawca w żaden sposób nie ogranicza podmiotom zatrudniającym możliwości zmiany instytucji finansowej zarządzającej PPK prowadzonym przez danego pracodawcę. To pracodawca prowadzi PPK, a w praktyce rola instytucji finansowej sprowadza się do bycia podmiotem czasowo (na czas nieokreślony) wynajętym przez podmiot zatrudniający do zarządzania danym PPK.

■ Na mocy art. 12 ust. 1 ustawy pracodawca zezwala pracodawcom na dowolne kształtowanie stosunków umownych z instytucjami finansowymi zarządzającymi PPE, np. w zakresie długości współpracy, jednak z zastrzeżeniem konieczności przestrzegania innych postanowień usta-

wy. Należy pamiętać, że z art. 9 ust. 1 ustawy wynika możliwość zawarcia przez podmiot zatrudniający umowy o zarządzanie PPK tylko z funduszami zdefiniowanej daty zarządzanymi przez ten sam podmiot, a z art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy – obowiązek uregulowania w treści umowy o zarządzanie danym PPK długości okresu wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK.

■ Ustawodawca nie wprowadził żadnych ograniczeń dotyczących regulacji długości okresu wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK. Okres wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK powinien zostać określony w treści samej umowy o zarządzanie PPK, co wynika wprost z art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy. Dopuszczalne jest określenie w dniach, tygodniach, miesiącach lub nawet latach. Nie ma również przeciwwskazań, aby rozwiązanie umowy o zarządzanie PPK było uzależnione od warunku zawieszającego lub rozwiązującego. Sama natomiast możliwość wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK przez pracodawcę nie jest ograniczona żadnymi przesłankami, a jedynym warunkiem dla podjęcia takiego działania jest uprzednie zawarcie umowy o zarządzanie PPK z nową (inną) instytucją finansową. Należy przyjąć, że taka umowa, mimo że zawarta w okresie obowiązywania dotychczasowej umowy o zarządzanie PPK, będzie wchodziła w życie dopiero z upływem terminu wypowiedzenia dotychczasowej umowy o zarządzanie PPK.

■ Artykuł 12 ust. 2 ustawy nakłada na pracodawcę dwa obowiązki w stosunku do pracowników. Pierwszy z tych obowiązków to konieczność zawarcia w imieniu i na rzecz danej osoby zatrudnionej w podmiocie zatrudniającym umowy o prowadzenie PPK, jeżeli dana osoba zatrudniona miała zawartą umowę o prowadzenie PPK w dniu poprzedzającym dzień zawarcia przez podmiot zatrudniający umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. A contrario podmiot zatrudniający nie jest więc zobowiązany do zawierania umów o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób, które zrezygnowały z dokonywania wpłat do PPK w okresie obowiązywania umowy o zarządzanie PPK zawartej z dotychczasową instytucją finansową. Obowiązek ten powinien zostać wykonany przez podmiot zatrudniający nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z inną (nową instytucją) finansową. Natomiast drugim obowiązkiem pracodawcy, który również powinien zostać wykonany w okresie 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową, jest poinformowanie osoby zatrudnionej, w imieniu i na rzecz której zawarł on umowę o prowadzenie PPK, o spoczywającym na podmiocie zatrudniającym obowiązku złożenia w jej imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jej rachunku PPK, prowadzonym przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie PPK została wypowiedziana przez podmiot zatrudniający, na jej rachunek PPK prowadzony przez inną (nową) instytucję finansową.

■ Artykuł 12 w ust. 3–5 reguluje procedurę dalszego postępowania podmiotu zatrudniającego, w zależności od tego, jaką decyzję podejmuje osoba zatrudniona, która została poinformowana przez podmiot zatrudniający o konsekwencjach zawarcia nowej umowy o zarządzanie PPK. Na podstawie art. 12 ust. 3 ustawy taka osoba jest uprawniona, ale tylko w okresie 7 dni od dnia otrzymania informacji od podmiotu zatrudniającego o zamiarze złożenia przez niego wniosku o wypłatę transferową środków do nowej instytucji finansowej, do poinformowania podmiotu zatrudniającego, w formie pisemnej, o braku zgody na złożenie takiego wniosku. W takim przypadku, zgodnie z art. 12 ust. 5 ustawy, środki dotychczas zgromadzone na rachunku

PPK prowadzonym przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł na rzecz tego uczestnika PPK i w jego imieniu podmiot zatrudniający, pozostają na tym rachunku PPK do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. Jeśli natomiast osoba zatrudniona terminowo nie poinformuje podmiotu zatrudniającego o swoim braku zgody na złożenie przez ten podmiot wniosku o wypłatę transferową, to zgodnie z art. 12 ust. 4 ustawy podmiot ten złoży za pośrednictwem podmiotu zarządzającego inną (nową) instytucją finansową wniosek o wypłatę transferową środków zgromadzonych na rachunku PPK prowadzonym dla osoby zatrudnionej przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie PPK została wypowiedziana przez podmiot zatrudniający. Ta wypłata transferowa zostanie dokonana na rachunek PPK osoby zatrudnionej prowadzony przez inną (nową) instytucję finansową.

■ Konsekwencją konstrukcji uregulowanej w art. 12 ust. 3 do 5 ustawy jest to, że po zawarciu umowy o prowadzenie PPK z nową instytucją finansową podmiot zatrudniający zaprzestaje dokonywania wszelkich wpłat do dotychczasowej instytucji finansowej, a są one przekierowane do nowej instytucji finansowej. Nie jest więc możliwa sytuacja, aby w okresie wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK część wpłat była odprowadzana do dotychczasowej instytucji finansowej, a część do nowej. Po zawarciu umowy o prowadzenie PPK wpłaty są bowiem kierowane już do nowego zarządzającego PPK. Inaczej wygląda jednak sytuacja z już zgromadzonymi w ramach PPK środkami. Mogą one, w zależności od decyzji danej osoby zatrudnionej (uczestnika PPK), pozostać w dotychczasowej instytucji finansowej albo zostać przekazane do nowej instytucji w formie opisanej wypłaty transferowej. Rozpoczęcie przekazywania wpłat do innej, nowej instytucji finansowej powinno nastąpić niezależnie od terminu rozwiązania umowy o zarządzanie PPK z dotychczasową instytucją finansową. Natomiast sam okres wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK z dotychczasową instytucją finansową nie wpływa na prawa i obowiązki zarówno stron tej umowy, jak i uczestników PPK. Wszystkie obowiązki, z zastrzeżeniem kwestii przekazywania nowych wpłat, spoczywające na tych podmiotach, pozostają aktualne w okresie biegu wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK. W szczególności instytucja finansowa zobowiązana jest do zarządzania środkami gromadzonymi w PPK na dotychczasowych zasadach.

■ Na mocy art. 12 ust. 6 ustawy instytucja finansowa zobowiązana jest do informowania podmiotu zatrudniającego o wypłacie, wypłacie transferowej lub zwrocie środków zgromadzonych na rachunku PPK na podstawie umowy o prowadzenie PPK zawartej w imieniu i na rzecz uczestnika PPK przez ten podmiot zatrudniający, w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przeprowadzona została wypłata, wypłata transferowa lub zwrot.

■ Literalnie z art. 12 ustawy nie wynika, aby w przypadku zawierania przez podmiot zatrudniający kolejnej umowy o zarządzanie PPK podmiot ten był zobowiązany do stosowania procedur przewidzianych w art. 7 ustawy, w tym w szczególności do dokonywania wyboru instytucji finansowej w porozumieniu z zakładową organizacją związkową oraz kierowania się przesłankami wyboru instytucji finansowej wskazanymi w dyspozycji art. 7 ust. 4 ustawy. Co więcej, ze wspomnianego wyżej uzgodnionego stanowiska z 7 marca 2019 r. Ministerstwa Finansów, Komisji Nadzoru Finansowego oraz Polskiego Funduszu Rozwoju wynika, że w takim przypadku należałoby zastosować wykładnię celowościową dopuszczającą możliwość, a nie obowiązek konsultacji zmiany tej umowy z zakładową organizacją związkową lub inną reprezentacją osób zatrudnionych. Warunki zmiany tej umowy, w tym obowiązek/ możliwość konsultacji zmiany, powinny wynikać z treści samej umowy. Niestety nie sposób zgodzić się z takim stanowiskiem. O ile bowiem istotnie ustanowodawca w pewien sposób zapomniał o roli reprezentacji osób zatrudnionych

w przypadku zawierania nowych (kolejnych) umów o zarządzanie PPK, o tyle nie brak jest podstaw, aby z treści przepisów PPK oraz intencji przyświecających ustawodawcy w zakresie umocowania reprezentacji osób zatrudnionych w PPK nie wywieść, że taka powtórna (kolejna) konsultacja zamiaru zawarcia nowej umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową jak najbardziej powinna mieć miejsce. Podobnie nie może ulegać wątpliwości, że z punktu widzenia chociażby najlepiej rozumianego interesu osób zatrudnionych podmiot zatrudniający, dokonując wyboru nowej instytucji finansowej, powinien kierować się przesłankami wskazanymi w przepisach PPK. Inna interpretacja przepisów ustawy mogłaby prowadzić do nadużyć ze strony podmiotów.

Art. 13. [Wyłączenie niektórych podmiotów zatrudniających spod regulacji ustawowej; wyłączenie obowiązku finansowania wpłat do PPK w przypadku utworzenia pracowniczego programu emerytalnego przez podmiot zatrudniający]

1. Przepisów ustawy nie stosuje się do: 1) mikroprzedsiębiorcy, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. poz. 646, 1479, 1629, 1633 i 2122), jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację, o której mowa w art. 23 ust. 2 - przepisy art. 23 ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio; 2) podmiotu zatrudniającego będącego osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby.

2. Podmiot zatrudniający, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzył PPE i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, może, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w podmiocie zatrudniającym, nie finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2, dopłata roczna do PPK, o której mowa w art. 32, nie przysługuje.

4. Podmiot zatrudniający, o którym mowa w ust. 2, finansuje wpłaty podstawowe i wpłaty dodatkowe do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE, począwszy od dnia: 1) zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni; 2) ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych; 3) likwidacji PPE; 4) opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynika z celowego działania podmiotu zatrudniającego.

5. W przypadku umów o zarządzanie PPK zawartych z zakładem ubezpieczeń, w przypadku, o którym mowa w ust. 2, ochrona ubezpieczeniowa ulega zawieszeniu, a kosztów ochrony ubezpieczeniowej nie potrąca się ze środków zgromadzonych w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym.

komentarz

■ Artykuł 13 ust. 1 ustawy określa katalog podmiotów, w przypadku których, mimo że są one podmiotami zatrudniającymi w rozumieniu definicji wskazanej w art. 2 pkt 21 ustawy, nie stosuje się przepisów ustawy. Podmioty wskazane w art. 13 ust. 1 ustawy nie są zobowiązane do tworzenia oraz prowadzenia PPK. Są to mikroprzedsiębiorcy, jeśli spełniają warunki wskazane w ustawie, oraz pod-

mioty zatrudniające będące osobami fizycznymi. Wyłączenia są obligatoryjne, co oznacza, że podmiot spełniający którąś z przesłanek wskazanych w tym przepisie nie może utworzyć i prowadzić PPK.

■ Pierwsza grupa pracodawców zwolnionych z obowiązku tworzenia PPK to mikroprzedsiębiorcy spełniający określone warunki. Ustawa nie zawiera autonomicznej definicji mikroprzedsiębiorcy, dlatego też należy posłużyć się powszechnie stosowaną w polskim systemie prawa definicją zawartą w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z 2 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz.U. poz. 646 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem za mikroprzedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 2 mln euro. W przypadku takiego pracodawcy zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK powstanie, jeśli wszystkie osoby zatrudnione złożą temu podmiotowi zatrudniającemu deklarację o rezygnacji z odprowadzania wpłat do PPK. Mimo że w art. 23 ust. 2 ustawy jednoznacznie wskazano, że deklarację mogą złożyć uczestnicy PPK, to w przypadku określonym w komentowanym art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawodawca wyraźnie dopuszcza złożenie takich deklaracji przez osoby zatrudnione. Definicję uczestnika PPK zawiera art. 2 ust. 1 pkt 33 ustawy, a definicję osoby zatrudnionej - art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy. Wzór deklaracji zostanie określony we właściwym rozporządzeniu ministra finansów wydanym na podstawie art. 23 ust. 12 ustawy.

■ W art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawodawca zastrzega odpowiednie stosowanie art. 23 ust. 5 i 6 ustawy. Pracodawca musi poinformować uczestników PPK o konieczności podjęcia wpłat do PPK po upływie czteroletniego okresu, na jaki wywołuje skutek deklaracja, oraz samej konieczności podjęcia przedmiotowych wpłat przez podmiot zatrudniający. Oznacza to, że wprowadzone na mocy art. 13 ust. 1 ustawy wyłączenie stosowania przepisów ustawy do danego podmiotu zatrudniającego ma charakter czasowy i obowiązuje co do zasady przez cztery kolejne lata, chyba że znowu wszystkie osoby zatrudnione u danego mikroprzedsiębiorcy złożą mu ponownie deklarację o rezygnacji z odprowadzania wpłat, o której mowa w art. 23 ust. 2 ustawy.

■ Drugą grupę podmiotów zwolnionych z obowiązku tworzenia PPK tworzą określone osoby fizyczne. Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy zwolnionymi z obowiązku tworzenia PPK (stosowania przepisów ustawy) są podmioty zatrudniające będące osobami fizycznymi, które zatrudniają, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osoby fizyczne, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby. W praktyce są to osoby fizyczne występujące w obrocie jako konsument, niebędące przedsiębiorcami i niepodlegające wpisowi jako przedsiębiorca do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Przykładem takiej osoby fizycznej będzie zatrudniający nianię na podstawie umowy o pracę, która to umowa stanowi tytuł do opłacenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

■ Dyspozycja art. 13 ust. 2 ustawy stanowi szczególną regulację adresowaną wyłącznie do dość wąskiej grupy podmiotów zatrudniających, które po zawarciu umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK utworzą PPE zgodnie z przepisami o pracowniczych programach emerytalnych. Przepis ten znajduje zastosowanie wyłącznie w stosunku do takich podmiotów zatrudniających, w ramach których odprowadzana jest składka podstawowa do PPE w wysokości co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U z 2016 r. poz. 1449 ze zm.; dalej: ustawa o PPE). W takim przypadku możliwe jest zawarcie przez pracodawcę, ale wyłącznie z zakładową

organizacją związkową działającą w tym podmiocie, porozumienia o niefinansowaniu wpłat podstawowych oraz wpłat dodatkowych za osoby zatrudnione, które przystąpiły do tego PPE. Należy podkreślić, że chodzi tutaj wyłącznie o wpłaty podstawowe oraz dodatkowe finansowe przez podmiot zatrudniający, czyli te, o których mowa w art. 26 ust. 1 i 2 ustawy. Natomiast zawarcie takiego porozumienia nie zwalnia z obowiązku dokonywania wpłat uczestników PPK. Brak obowiązku finansowania wpłat w przypadku określonym w komentowanym przepisie może nastąpić nie wcześniej niż od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE zostało zarejestrowane przez organ nadzoru. Konsekwencją zawarcia porozumienia zgodnie z dyspozycją art. 13 ust. 3 ustawy jest brak uprawnienia uczestników PPK prowadzonego przez taki podmiot zatrudniający do otrzymania dopłaty rocznej, o której mowa w art. 32 ustawy.

■ Z art. 13 ust. 4 ustawy wynika, że w przypadku gdy w ramach PPE prowadzonego przez podmiot zatrudniający, w którym zawarto porozumienie w trybie wskazanym w art. 13 ust. 2 ustawy, zajdzie jedna z sytuacji określonych w art. 13 ust. 4, to po stronie takiego podmiotu zatrudniającego powstanie obowiązek finansowania wpłat podstawowych i dodatkowych podmiotu zatrudniającego. Obowiązek taki może powstać w jednym z czterech wymienionych w tym przepisie przypadków. Te cztery przypadki to praktycznie wszystkie instytucje, uregulowane w przepisach ustawy o PPE, które stanowią o swoistej elastyczności prowadzenia PPE dla podmiotu zatrudniającego. Artykuł 13 ust. 4 ustawy elastyczność tę likwiduje. Wskazane w art. 13 ust. 4 ustawy instytucje w ramach PPE, których zastosowanie przywraca na podmiot zatrudniający obowiązek stosowania przepisów ustawy o PPK, to:

- uregulowana w art. 38 ust. 4 pkt 1 ustawy o PPE instytucja zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE;
- uregulowana w art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPE instytucja ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE, jeśli ograniczenie będzie prowadziło do opłacania składki podstawowej niższej niż 3,5 proc. wynagrodzenia;
- uregulowana w art. 40 ustawy o PPE instytucja likwidacji PPE;

■ nieznaną do tej pory na gruncie przepisów ustawy o PPE instytucja powstania opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych powyżej 90 dni; należy zwrócić uwagę, że poza zakresem dyspozycji art. 13 ust. 4 ustawy ustawodawca pozostawił uregulowaną w art. 38 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPE instytucję zawieszenia odprowadzania składek podstawowych do PPE; przepis ten daje możliwość zawieszenia odprowadzania składek na trzy miesiące w kolejnych 12 miesiącach, a jeśli umowa zakładowa to przewiduje, to okres ten może wynosić nawet sześć miesięcy.

■ Zestawienie przypadków wskazanych w art. 13 ust. 4 ustawy wskazuje, że intencją ustawodawcy jest, aby PPE nie stanowiło swoistego efektywnego kosztowego mechanizmu ucieczki przez podmioty zatrudniające od tworzenia PPK. Dlatego ustawodawca zdecydował się praktycznie zlikwidować niektóre z rozwiązań, które sprawdziły się i były w razie potrzeby stosowane w praktyce działania PPE, takich jak zawieszenie naliczania i odprowadzania składek podstawowych lub ograniczenie wysokości składek dodatkowych. Natomiast niezrozumiałe jest nakładanie na podmioty zatrudniające swoistej kary w postaci obowiązku utworzenia PPK, w przypadku gdy np. na skutek trudności finansowych podmiot zatrudniający prowadzący PPE spóźni się z odprowadzeniem składek podstawowych do PPE powyżej 90 dni. W tej sytuacji będzie musiał ponieść dalsze koszty w postaci utworzenia PPK oraz rozpoczęcia odprowadzania oraz finansowania wpłat do PPK. Pośrednio potwierdza to także art. 13 ust. 3 ustawy.

■ Artykuł 13 ust. 5 ustawy ma znaczenie w przypadku PPK prowadzonych w formie współpracy z zakładem ubezpieczeń. W takiej sytuacji porozumienie zawarte

w trybie art. 13 ust. 2 ustawy oznacza, że ochrona ubezpieczeniowa, wynikająca z umowy o zarządzanie PPK będącej umową ubezpieczenia, ulega zawieszaniu, a także nie są potrącane koszty ochrony ubezpieczeniowej ze środków zgromadzonych w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym.

Rozdział 3

Umowa o prowadzenie PPK

Art. 14. [Obowiązek zawarcia i strony umowy o prowadzenie PPK; informowanie osób zatrudnionych o warunkach uczestnictwa w PPK]

1. Podmiot zatrudniający zawiera w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym umowę o prowadzenie PPK. Lista osób będących uczestnikami PPK stanowi załącznik do umowy o prowadzenie PPK, którego zmiana nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK.

2. Umowa o prowadzenie PPK jest zawierana z instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK.

3. Zawieranie przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym nie stanowi:

- 1) działalności maklerskiej w rozumieniu art. 69 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi;
- 2) działalności w zakresie dystrybucji ubezpieczeń w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 15 grudnia 2017 r. o dystrybucji ubezpieczeń (Dz. U. z 2018 r. poz. 2210);
- 3) działalności w zakresie pośrednictwa w zbywaniu i odkupywaniu jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych, wykonywanej na podstawie art. 32 ustawy o funduszach inwestycyjnych;
- 4) działalności akwizycyjnej w rozumieniu art. 92 ust. 1 ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

4. Przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający może poinformować osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK.

5. Instytucja finansowa, z którą została zawarta umowa o prowadzenie PPK, jest obowiązana poinformować osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK, w tym o możliwości konwersji i zamiany, o której mowa w art. 45, oraz o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK.

komentarz

- Artykuł 14 ust. 1 ustawy nakłada na podmiot zatrudniający obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK. Stronami takiej umowy są osoba zatrudniona oraz instytucja finansowa, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Podmiot zatrudniający, zawierając umowę o prowadzenie PPK, działa w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej. Taka konstrukcja jest nowością w stosunku do rozwiązania, jakie funkcjonuje na gruncie przepisów ustawy o PPE. W przypadku PPE pracownik składa pracodawcy deklarację uczestnictwa w PPE, w której przede wszystkim wyraża wolę przystąpienia do PPE oraz określa istotne parametry stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą. Natomiast w przypadku PPK zawarcie umowy o prowadzenie PPK jest faktyczną realizacją przyjętej przez ustawodawcę zasady automatycznego zapisu do planu (auto-enrollment).
- Ustawodawca w art. 14 ustawy zastosował konstrukcję zawierania umowy w imieniu i na rzecz oso-

by trzeciej (pactum in favorem tertii – umowa na rzecz osoby trzeciej, która jest uregulowana w art. 393 kodeksu cywilnego). Zazwyczaj nie jest to samodzielna umowa (jej przedmiotem nie jest tylko świadczenie na rzecz osoby trzeciej), lecz raczej konstrukcja, którą strony posłużyły się przy kreowaniu stosunku zobowiązaniowego, stanowiąca jeden z jego elementów. Pactum in favorem tertii przybiera postać postanowienia umownego wyrażonego w formie klauzuli umownej, przez którą strony zmieniają podmiot uprawniony do odbioru świadczenia. Dłużnik zamiast świadczyć do rąk wierzyciela, jak w typowym stosunku obligacyjnym, jest zobowiązany spełnić świadczenie na rzecz osoby trzeciej. Osoba trzecia nie jest jednak co do zasady stroną umowy zawartej przez wierzyciela (zastrzegającego) i dłużnika (przrzekającego), choć uczestniczy w wykreowanym przez nich stosunku zobowiązaniowym. Zawarta umowa nie wymaga akceptacji ze strony osoby trzeciej (osoby zatrudnionej). Taka konstrukcja stanowi wyłom od klasycznej zasady prawa umów mówiącej, że skutki umowy mogą dotyczyć wyłącznie jednej z jej stron (łac. inter partes). Należy podkreślić, że zgodnie z orzecznictwem osoba, na rzecz której zostaje podpisana umowa, musi zostać dostatecznie zindywidualizowana, co najmniej poprzez wskazanie metody jej oznaczenia w przyszłości, najpóźniej w chwili spełnienia świadczenia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 28 listopada 2003 r., sygn. akt IV CK 206/02). W treści umów o prowadzenie PPK powinny zostać dokładnie oznaczone osoby, na rzecz których zostały one zawarte. Zgodnie ze zdaniem 2 art. 14 ust. 1 ustawy załącznikiem do umowy o prowadzenie PPK jest lista osób będących uczestnikami danego PPK.

■ Zgodnie z art. 14 ust. 2 ustawy umowa o prowadzenie PPK dotycząca danej osoby zatrudnionej może być zawarta wyłącznie z tymi instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający uprzednio zawarł umowę o zarządzanie PPK. Co więcej, wszystkie osoby zatrudnione w danym podmiocie zatrudniającym muszą mieć umowy o prowadzenie PPK zawarte z tymi samymi instytucjami finansowymi reprezentowanymi przez jeden podmiot nimi zarządzający. Jednak dana osoba zatrudniona może mieć zawartą więcej niż jedną umowę o prowadzenie PPK z tą samą lub z różnymi instytucjami finansowymi.

■ W celu uniknięcia nakładania dodatkowych obowiązków na podmioty zatrudniające w art. 14 ust. 3 ustawy ustawodawca postanowił, że zawieranie przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK nie stanowi określonych w przepisach innych ustaw przypadków działalności akwizycyjnej, dystrybucyjnej czy maklerskiej. Ustawodawca wskazał cztery konkretne przepisy, które zostały de facto wyłączone na mocy komentowanego art. 14 ust. 3. I tak, zgodnie z tym przepisem, zawieranie przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK nie stanowi działalności maklerskiej w rozumieniu art. 69 ustawy z 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2286) ani też działalności w zakresie dystrybucji ubezpieczeń w rozumieniu art. 4 ustawy z 15 grudnia 2017 r. o dystrybucji ubezpieczeń (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2210 ze zm.). Takie działanie podmiotu zatrudniającego nie jest też działalnością w zakresie pośrednictwa w zbywaniu i odkupowaniu jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych, wykonywanej na podstawie art. 32 ustawy z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1355 ze zm.), jak też nie jest działalnością akwizycyjną w rozumieniu art. 92 ust. 1 ustawy z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1906

ze zm.). Dzięki temu na podmiocie zatrudniającym nie ciąży obowiązek, jakie spoczywają na podmiocie prowadzącym działalność polegającą na przyjmowaniu i przekazywaniu zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych oraz inne wynikające ze wskazanych wyżej aktów prawnych.

■ W art. 14 ust. 4 i 5 ustawodawca wprowadził instytucję informowania osoby zatrudnionej o warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK. Na mocy pierwszego z tych przepisów, który reguluje sytuację jeszcze przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK, podmiot zatrudniający może przekazać te informacje osobom zatrudnionym. Nie jest to jednak bezwzględny obowiązek. Dopiero art. 14 ust. 5 ustawy wprowadza obowiązek informacyjny spoczywający na instytucji finansowej, z którą została zawarta umowa o prowadzenie PPK, i ten obowiązek musi zostać spełniony już po zawarciu przedmiotowej umowy. W tym przypadku instytucja finansowa zobowiązana jest poinformować osoby zatrudnione nie tylko o warunkach uczestnictwa w PPK, o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK, lecz także o możliwości konwersji i zamiany, o których mowa w art. 45 ustawy. W przepisach ustawy nie przewidziano bezpośrednich sankcji z tytułu niewypełnienia przez instytucję finansową tego obowiązku.

Art. 15. [Wiek osoby zatrudnionej a obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK]

1. Podmiot zatrudniający nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70. rok życia.
2. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która ukończyła 55. rok życia i nie ukończyła 70. roku życia, wyłącznie na jej wniosek, z zastrzeżeniem ust. 3. Podmiot zatrudniający jest obowiązany do poinformowania osoby zatrudnionej, o której mowa w zdaniu pierwszym, o możliwości złożenia wniosku.
3. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, o której mowa w ust. 2, jeżeli w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia, osoba ta była zatrudniona w tym podmiocie zatrudniającym łącznie przez co najmniej 3 miesiące.

komentarz

- Artykuł 15 w zw. z art. 14 ustawy dzieli osoby zatrudnione na trzy grupy, a czynnikiem różnicującym jest wiek osoby zatrudnionej. Pracodawca wprowadził dwie istotne cenzury wiekowe, tj. 55 lat oraz 70 lat. Osiągnięcie danego wieku prowadzi do zmiany uprawnień danej osoby w ramach PPK, a także obowiązków, jakie wobec niej ma pracodawca.
- W przypadku grupy osób najstarszych, a więc tych, które na pierwszy dzień zatrudnienia ukończyły 70. rok życia, umów o prowadzenie PPK się nie zawiera. Od dnia wejścia w życie ustawy do 1 stycznia 2021 r. przez pierwszy dzień zatrudnienia należy rozumieć pierwszy dzień obowiązkowego stosowania do danego podmiotu zatrudniającego obowiązków wynikających z ustawy wskazanych w art. 134 ust. 1. Po 1 stycznia 2021 r. jako pierwszy dzień zatrudnienia osoby zatrudnionej w podmiocie zatrudniającym należy traktować dzień rozpoczęcia świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę wskazany w tej umowie. Z kolei w przypadku innych tytułów zatrudnienia niż umowa o pracę jako pierwszy dzień zatrudnienia należy przyjąć dzień rozpoczęcia świadczenia pracy na podstawie umowy łączącej osobę

zatrudnioną z podmiotem zatrudniającym, za który to dzień osoba zatrudniona otrzymuje wynagrodzenie, od którego naliczane są obowiązkowo składki na ubezpieczenia emerytalne oraz rentowe.

■ Literalnie art. 15 ust. 1 ustawy oznacza, że osoby wskazane w tym przepisie nie mogą korzystać z możliwości uczestnictwa w PPK, tj. ani nie mogą otrzymywać wypłat finansowanych przez podmiot zatrudniający, ani też nie mogą dokonywać własnych wpłat. Ustawodawca w ten sposób pozbawia również te osoby uprawnienia do otrzymania wpłaty powitalnej, o której mowa w art. 31 ustawy, oraz kwot dopłat rocznych, o których stanowi rozdział 5 ustawy „Wpłata powitalna i dopłaty roczne do PPK”. Podobna sytuacja różnicowania ze względu na wiek ma też miejsce w przypadku PPE. Uczestnikiem PPE nie może być osoba, która ukończyła 70 lat. Należy jednak wskazać, że osoba, która ukończyła 70 lat w trakcie oszczędzania przez nią w ramach PPK, nie traci uprawnienia do otrzymania wpłaty powitalnej i dopłaty rocznej, jeśli w okresie do dnia ukończenia 70 lat spełni przesłanki dla otrzymania i wpłaty powitalnej, i dopłaty rocznej. Również osiągnięcie przez uczestnika PPK 70 lat nie oznacza automatycznego wycofania jego środków z PPK, jak ma to miejsce w przypadku PPE.

■ Drugą szczególną grupą pracowników są osoby zatrudnione, które są w wieku od 55 do 70 lat. Zgodnie z art. 14 ust. 2 ustawy podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej w podmiocie zatrudniającym, która w dniu zatrudnienia ukończyła 55. rok życia i nie ukończyła 70. roku życia, wyłącznie na jej wniosek, i to pod warunkiem że ta osoba przepracowała w danym podmiocie zatrudniającym co najmniej trzy miesiące w okresie ostatnich 12 miesięcy. Oznacza to, że pracodawca nie może zawrzeć umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz takiej osoby, jeśli wcześniej nie otrzyma on od niej wniosku o jej zawarcie oraz jeśli nie spełnia ona kryterium trzymiesięcznego stażu pracy. Ewentualne zawarcie przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby wskazanej w art. 14 ust. 2 ustawy bez wniosku takiej osoby będzie działaniem nieprawidłowym i będzie stanowiło naruszenie przez podmiot zatrudniający postanowień ustawy. Jednak nie będziemy tutaj mieli do czynienia z nieważnością takiej umowy, ale jej ważność i skuteczność uzależniona będzie od następczego potwierdzenia jej zawarcia przez osobę zatrudnioną. Potwierdzenie to powinno nastąpić w terminie wyznaczonym osobie zatrudnionej przez instytucję finansową, która jest drugą stroną umowy o prowadzenie PPK. W razie braku potwierdzenia przez taką osobę zatrudnioną zawarcia umowy o prowadzenie PPK w terminie wyznaczonym przez instytucję finansową, umowa ta będzie uważana za niezawartą i nie będzie wywoływała żadnych skutków prawnych.

■ Warunkiem możliwości zawarcia umowy o prowadzenie PPK w przypadku osoby zatrudnionej w wieku 55-70 lat jest nie tylko złożenie wniosku, lecz także spełnianie przez nią wymogu, o którym mowa w art. 14 ust. 3 ustawy. Zgodnie z tym ostatnim przepisem podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, o której mowa w art. 14 ust. 2 ustawy, jeżeli w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia osoba ta była zatrudniona w tym podmiocie łącznie przez co najmniej trzy miesiące. Czyli nawet jeśli osoba w wieku 55-70 lat złożył podmiotowi zatrudniającemu wniosek o zawarcie w jej imieniu i na jej rzecz umowy o prowadzenie PPK przez podmiot zatrudniający z instytucją finansową, to jest to niewystarczające do zawarcia tej umowy.

Obowiązkiem podmiotu zatrudniającego w takim przypadku jest bowiem sprawdzenie, czy dany wnioskodawca był lub jest zatrudniony w tym podmiocie zatrudniającym w określonym wymiarze czasu. Nie ma przy tym przeszkód, aby zsumować okresy zatrudnienia na podstawie różnych tytułów, pod warunkiem że są one wszystkie wskazane w art. 2 pkt 18 ustawy, który to przepis zawiera definicję osoby zatrudnionej.

■ Ponadto w art. 14 ust. 2 ustawy in fine ustawodawca nałożył na podmioty zatrudniające dodatkowy obowiązek w postaci poinformowania osoby zatrudnionej o możliwości złożenia przedmiotowego wniosku o zawarcie w imieniu i na rzecz danej osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK. Ustawodawca nie precyzuje, w jakiej formie podmiot zatrudniający powinien wypełnić ten obowiązek. Można przyjąć, że prawidłowym wypełnieniem nakazu poinformowania osób zatrudnionych w wieku powyżej 55. roku życia o możliwości złożenia wniosku na piśmie jest poinformowanie ich za pośrednictwem poczty elektronicznej, jak też stosowanych w danym podmiocie zatrudniającym środków przekazu (np. intranet, tablice informacyjne). Ustawodawca nie wymaga przy tym, aby informacja miała charakter zindywidualizowany, a więc prawidłowym działaniem podmiotu zatrudniającego będzie także wywieszenie odpowiednich ogłoszeń adresowanych do danej kategorii osób zatrudnionych, np. na tablicach ogłoszeń w zakładzie pracy czy w firmowym intranecie. Działania podjęte przez każdy podmiot zatrudniający mogą być różnicowane i dostosowane do konkretnych warunków.

Art. 16. [Termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK]

1. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji, złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu, albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną. Do deklaracji, o których mowa w zdaniu poprzednim, przepis art. 23 stosuje się odpowiednio.

2. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w podmiocie zatrudniającym, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudniał osobą zatrudnioną.

3. W przypadku osób wykonujących pracę nakładczą do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

komentarz

■ Artykuł 14 ustawy wprowadza zasadę zawierania umów o prowadzenie PPK, a art. 15 ustawy reguluje wyjątki od tej zasady. Z kolei art. 16 ustawy określa warunki zawierania umów o prowadzenie PPK ze wszystkim osobami zatrudnionymi w wieku do 55 lat. Zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin trzech miesięcy zatrudnienia, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną. W praktyce tworzenia systemu PPK, to

jest stopniowego wdrażania PPK w podmiotach zatrudniających, terminy te powinno się liczyć odpowiednio od dat wskazanych w art. 134 ustawy. Terminy te powinno się liczyć odrębnie dla każdej grupy podmiotów zatrudniających wskazanych w art. 134 ust. 1 ustawy.

■ Docelowo po okresie uruchamiania systemu PPK, jak można nazwać czas do 1 stycznia 2021 r., terminy wskazane w art. 16 ust. 1 ustawy powinno liczyć się już indywidualnie w przypadku każdej osoby zatrudnionej. Z tym jednak zastrzeżeniem, że np. w przypadku podmiotu zatrudniającego co najmniej 250 (patrz art. 134 ust. 1 pkt 1 ustawy), który jest zobligowany do utworzenia PPK już w III kwartale 2019 r., w przypadku zatrudnienia nowej osoby, np. od 1 października 2019 r., od tej daty powinno się już indywidualnie liczyć terminy, o których mowa w komentowanym art. 16 ust. 1 ustawy.

■ Artykuł 16 ust. 1 ustawy w istocie wprowadza minimalny ustawowy okres zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym wynoszący trzy miesiące, który daje jednocześnie uprawnienie do uczestnictwa w PPK, ale i obowiązek zapisania danej osoby zatrudnionej przez podmiot zatrudniający do PPK. Osoby, które nie spełniają wymogu trzymiesięcznego zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, bez względu na tytuł prawny tego zatrudnienia oraz wiek (niższy niż 70 lat), nie mogą zostać zapisane do PPK. Taka konstrukcja powinna zapobiegać co do zasady incydentalnemu uczestnictwu w PPK. W razie braku takiego przepisu osoba, która np. wygłosi jeden lub serię wykładów akademickich albo wykona prace sezonowe, zakładając, że jej wynagrodzenie z tego tytułu stanowiło podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, musiałaby zostać zapisana obowiązkowo przez podmiot zatrudniający do PPK. Przepis art. 16 ust. 1 ustawy zapobiega takim sytuacjom.

■ Należy podkreślić, że uprawnienie uregulowane w art. 16 ust. 1 ustawy do niedokonywania wpłat do PPK przysługuje osobom zatrudnionym. Definicję osoby zatrudnionej zawiera art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy. Uprawnienie wynikające z komentowanego przepisu przysługuje takiej osobie zatrudnionej do dnia zawarcia w imieniu i na rzecz takiej osoby przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK. Z tą chwilą osoba zatrudniona staje się uczestnikiem PPK. Należy przy tym pamiętać, że także uczestnik PPK może w każdym czasie zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK. Jednakże w jego przypadku podstawą prawną jego decyzji i działania będzie art. 23 ust. 2 ustawy, nie zaś komentowany art. 16 ust. 1. Mimo że obie decyzje wywołują ten sam skutek, to należy pamiętać, że osoba zatrudniona deklaruje niedokonywanie wpłat do PPK, a uczestnik rezygnuje z dokonywania wpłat do PPK.

■ Inny skutek wywiera dyspozycja art. 16 ust. 2 ustawy. Przepis ten prowadzi bowiem do kumulacji okresów zatrudnienia w różnych podmiotach zatrudniających. Na jego podstawie to trzymiesięczny okres zatrudnienia, o którym mowa w art. 16 ust. 1, wlicza się okresy zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym lub zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot poprzednio zatrudniający tę osobę. Artykuł 16 ust. 3 ustawy reguluje z kolei przypadek szczególnie osób wykonujących pracę nakładczą. Do okresu zatrudnienia wlicza się wtedy tylko okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231 kodeksu pracy.

Art. 17. [Konsekwencje niespełnienia w terminie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK]

Jeżeli podmiot zatrudniający nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, przyjmuje się, że w pierwszym dniu po upływie tego terminu z mocy prawa powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy

osobą zatrudnioną a instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Umowę o prowadzenie PPK uważa się za zawartą na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK.

komentarz

■ Treść art. 17 jest bezpośrednią konsekwencją przyjętej przez ustawodawcę zasady automatycznego zapisu osób zatrudnionych do PPK. Przepis ten znajduje zastosowanie w dwóch przypadkach. Po pierwsze w sytuacji, gdy podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK, ale nie zawarł umowy o prowadzenie PPK. Po drugie zaś w sytuacji, gdy podmiot zatrudniający w ogóle nie zawarł umowy o zarządzanie PPK, mimo że spoczywa na nim taki obowiązek wynikający z art. 8 ust. 1 w związku z art. 134 ust. 1 ustawy.

■ Zgodnie z komentowanym art. 17 w przypadku, gdy podmiot zatrudniający nie dopełni spoczywającego na nim obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w terminie wskazanym w art. 16 ust. 1 ustawy, stosunek prawny między osobą zatrudnioną a instytucjami finansowymi powstanie z mocy prawa. Należy podkreślić, że ustawodawca używa w tym miejscu liczby mnogiej, posługując się sformułowaniami „instytucjami finansowymi”, co nie jest najbardziej precyzyjnym sformułowaniem, gdyż co do zasady pojedyncza osoba będzie uczestnikiem jednego funduszu zdefiniowanej daty (jednej instytucji finansowej). Ustawodawca określa ten stosunek mianem stosunku prawnego wynikającego z umowy o prowadzenie PPK. Stosunek ten powstanie między osobą zatrudnioną a instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Tak jak wskazano wyżej, możliwa jest również sytuacja, gdy ten stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK powstanie, jeśli podmiot zatrudniający nie zawarł w terminie umowy o zarządzanie PPK. W obydwu tych przypadkach umowę o prowadzenie PPK będzie uważało się za zawartą na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK.

Art. 18. [Dopuszczalność bycia stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK]

Uczestnik PPK może w tym samym czasie być stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK.

komentarz

■ Artykuł 18 wskazuje jednoznacznie, że w ramach PPK ustawodawca pozwolił na równoległe uczestnictwo jednej osoby zatrudnionej w kilku PPK (może być stroną większej liczby umów o prowadzenie PPK), a co za tym idzie, oszczędzanie na dodatkową emeryturę w różnych instytucjach finansowych. Jest to sytuacja podobna do PPE, gdzie również jedna osoba może równoległe uczestniczyć w większej liczbie pracowniczych programów emerytalnych, jeśli posiada zgromadzone w nich środki. Natomiast inaczej wygląda sytuacja w przypadku IKE czy IKZE, które to konta dana osoba fizyczna może posiadać wyłącznie po jednym.

■ Należy podkreślić, że w całym okresie wieloletniej aktywności zawodowej dana osoba zatrudniona może podejmować zatrudnienie na podstawie różnych tytułów prawnych oraz w różnych podmiotach zatrudniających. Te podmioty zatrudniające mogą wybierać różnych usługodawców PPK (wybrane instytucje finansowe oraz wyznaczona instytucja finansowa), o różnicowanej ofercie oraz warunkach gromadzenia środków w ramach PPK. Ustawodawca, szanując różnorodność oraz wolność wyboru uczestników PPK, pozostawia do decyzji samych osób zatrudnionych to, czy będą oni wszystkie oszczędności w ramach PPK z całego okresu swojego zatrudnienia inwestować wraz z jedną instytucją finansową, czy też będą dywersyfikować gromadzone oszczędności. Decyzja należy do uczestnika PPK, jednak ustawodawca w art. 19 ustawy wprowadza pewien mechanizm automatycznej kumulacji środków uczestnika w PPK prowadzonym przez nowy podmiot zatrudniający oraz środków dotychczas zgromadzonych przez uczestnika w ramach

różnych PPK. Należy podkreślić, że ten mechanizm kumulacji jest jedynie możliwością, nie zaś bezwzględny obowiązek działania dla uczestnika PPK. Tak więc prawidłowo i zgodnie z prawem dana osoba może gromadzić swoje środki zarówno w jednym PPK, jak i w większej ich liczbie.

Art. 19. [Złożenie podmiotowi zatrudniającemu oświadczenia o zawartych w imieniu uczestnika PPK umowach o prowadzenie PPK; wypłata transferowa]

1. W terminie 7 dni, po upływie 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, uczestnik PPK składa podmiotowi zatrudniającemu, a w przypadku kilku podmiotów zatrudniających – podmiotowi zatrudniającemu wybranemu przez uczestnika PPK, oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Oświadczenie zawiera oznaczenie instytucji finansowych, z którymi zawarto takie umowy.

2. Podmiot zatrudniający, któremu złożono oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz uczestnika PPK, o którym mowa w ust. 1, informuje tego uczestnika PPK o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na jego rzecz i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł podmiot zatrudniający, któremu złożono oświadczenie, o którym mowa w ust. 1.

3. W terminie 7 dni od dnia otrzymania informacji, o której mowa w ust. 2, uczestnik PPK informuje, w formie pisemnej, podmiot zatrudniający o braku zgody na złożenie wniosku, o którym mowa w ust. 2.

4. W przypadku nieotrzymania informacji, o której mowa w ust. 3, podmiot zatrudniający składa, w imieniu uczestnika PPK, o którym mowa w ust. 1, i za pośrednictwem podmiotu zarządzającego instytucją finansową, z którą ten podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK, wniosek o wypłatę transferową środków zgromadzonych na rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na rzecz tego uczestnika PPK i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł podmiot zatrudniający, któremu złożono oświadczenie, o którym mowa w ust. 1.

5. W przypadku braku zgody uczestnika PPK na złożenie wniosku, o którym mowa w ust. 2, środki dotychczas zgromadzone na rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na rzecz tego uczestnika PPK i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, pozostają na tych rachunkach PPK do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

6. Instytucja finansowa informuje podmiot zatrudniający o wypłacie, wypłacie transferowej lub zwrocie środków zgromadzonych na rachunku PPK w oparciu o umowę o prowadzenie PPK zawartą w imieniu i na rzecz uczestnika PPK przez ten podmiot zatrudniający, w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przeprowadzona została wypłata, wypłata transferowa lub zwrot.

komentarz

■ Artykuł 19 ustawy jest narzędziem składowania w jednym miejscu środków gromadzonych przez uczestnika PPK poprzez przekazanie ich do PPK prowadzonego u nowego podmiotu zatrudniającego. Przepis ten nie ma jednak charakteru bezwzględny. To od indywidualnej decyzji uczestnika PPK zależy, czy środki zgromadzone przez niego w PPK prowadzonych w jego dotychczasowych podmiotach zatrudniających mają zostać przekazane do PPK prowadzonego w nowym podmiocie zatrudniającym.

■ Bezpośrednio wynikającym z art. 19 ust. 1 ustawy obowiązkiem spoczywa-

jącym na każdym uczestniku PPK, a więc także na osobach przystępujących do swojego pierwszego PPK, jest złożenie swojemu pracodawcy oświadczenia o zawartych w imieniu danej osoby zatrudnionej umowach o prowadzenie PPK. Oświadczenie to powinno zawierać oznaczenie instytucji finansowych, z którymi dana osoba zatrudniona zawarła takie umowy. Dotyczy to informacji zarówno o posiadanych PPK w wybranych instytucjach finansowych (w rozumieniu definicji zawartej w art. 2 ust. 1 pkt 39 ustawy), jak i o PPK posiadanym w wyznaczonej instytucji finansowej (w rozumieniu definicji zawartej w art. 2 ust. 1 pkt 43 ustawy). Uczestnik zobowiązany jest złożyć tę informację w terminie 7 dni po upływie 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin trzech miesięcy zatrudnienia. Czyli jeśli dana osoba podejmie pierwsze zatrudnienie w danym podmiocie zatrudniającym 1 stycznia 2022 r., to oświadczenie w trybie art. 19 ust. 1 ustawy powinno zostać złożone do 10 października 2022 r. Nie jest to jednak obowiązek bezwzględny osoby zatrudnionej, bo jeśli posiada ona kilka podmiotów zatrudniających, to wystarczające będzie złożenie oświadczenia jednemu z tych podmiotów. Należy podkreślić, że ustawodawca nie przewidywał sankcji za tytułu braku złożenia przez uczestnika informacji, o której mowa w art. 19 ust. 1 ustawy, ani też nie przewidział jakiegokolwiek sankcji w przypadku złożenia przez uczestnika informacji niepełnej lub nieprawdziwej. Z praktycznego punktu widzenia warto, żeby podmiot zatrudniający informował osobę zatrudnioną przy podejmowaniu zatrudnienia o treści art. 19 ust. 1 ustawy. Poinformowanie to nie jest jednak tożsame z informacją, o której mowa w art. 19 ust. 2 ustawy.

- Na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający jest zobowiązany do poinformowania uczestnika PPK o obowiązku złożenia w imieniu uczestnika PPK wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych w PPK na rachunek uczestnika w PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK. Ustawodawca nie precyzuje formy, w jakiej podmiot zatrudniający zobowiązany jest poinformować uczestnika PPK. Dla celów dowodowych rekomendowane jest, aby wykonanie tego obowiązku spoczywającego na podmiocie zatrudniającym zostało udokumentowane, np. w postaci pisma lub wydruku informacji przekazanej drogą poczty elektronicznej. Należy jednak pamiętać, że przedmiotowy obowiązek informacyjny powstanie po stronie podmiotu zatrudniającego wyłącznie w przypadku, jeśli powożenie on od uczestnika PPK informację, o której mowa w art. 19 ust. 1 ustawy. W innym bowiem przypadku wykonywanie przez podmiot zatrudniający spoczywającego na nim obowiązku, wynikającego z dyspozycji art. 19 ust. 2 ustawy, jest bezprzedmiotowe.
- Trzecim etapem procedury przewidzianym w art. 19 ust. 3 ustawy jest możliwość poinformowania przez uczestnika podmiotu zatrudniającego o braku wyrażenia przez uczestnika PPK zgody na złożenie wniosku, o którym mowa w art. 19 ust. 2 ustawy, tj. wniosku o dokonanie wypłaty transferowej. Uczestnik PPK ma na złożenie informacji 7 dni liczonych od dnia otrzymania od podmiotu zatrudniającego informacji o zamiarze złożenia wniosku. Informację tę uczestnik powinien złożyć podmiotowi zatrudniającemu

mu na piśmie. Informacja uczestnika PPK o niewyrażeniu zgody na wypłatę transferową jest wiążąca dla podmiotu zatrudniającego, który po otrzymaniu takiej informacji nie powinien już podejmować żadnych działań dotyczących środków zgromadzonych w PPK przez uczestnika w innych podmiotach zatrudniających.

- Natomiast jeśli uczestnik PPK nie złoży do podmiotu zatrudniającego lub jeśli złoży informację o braku wyrażenia zgody na dokonanie wypłaty transferowej po siedmiodniowym terminie zastrzeżonym w art. 19 ust. 3 ustawy, to podmiot zatrudniający zobowiązany jest złożyć w imieniu uczestnika i za pośrednictwem wybranej instytucji finansowej wniosek o wypłatę transferową środków zgromadzonych w PPK. Wynika to wprost z art. 19 ust. 4 ustawy, który stanowi, że w przypadku nieotrzymania informacji podmiot zatrudniający składa w imieniu uczestnika PPK i za pośrednictwem podmiotu zarządzającego instytucją finansową wniosek o wypłatę transferową środków zgromadzonych na rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na rzecz tego uczestnika PPK i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł podmiot zatrudniający.
- Konsekwencją niewyrażenia przez uczestnika zgody na złożenie przez podmiot zatrudniający wniosku o dokonanie wypłaty transferowej jest to, że środki dotychczas zgromadzone na rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na rzecz tego uczestnika PPK i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, pozostają na tych rachunkach PPK do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. Wynika wprost z art. 19 ust. 5 ustawy.
- W sytuacji gdy uczestnik PPK ma zawartą większą liczbę umów o prowadzenie PPK, procedura opisana w art. 19 ustawy powinna zostać przeprowadzona oddzielnie dla każdej umowy o prowadzenie PPK. Uczestnik może podjąć decyzję o niewyrażeniu zgody na dokonanie przez nowo podmiot zatrudniający wypłat transferowych jedynie z niektórych umów o prowadzenie PPK. W razie niewskazania przez uczestnika PPK umów o prowadzenie PPK zatrudniający nie ma żadnej możliwości prawnej skutecznego doprowadzenia do dokonania wypłaty transferowej.
- Na podstawie art. 19 ust. 6 ustawy instytucja finansowa zobowiązana jest poinformować podmiot zatrudniający o wypłacie, wypłacie transferowej lub zwrocie środków zgromadzonych na rachunku PPK na podstawie umowy o prowadzenie PPK zawartej w imieniu i na rzecz uczestnika PPK przez ten podmiot zatrudniający. Powinno to nastąpić w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przeprowadzona została wypłata, wypłata transferowa lub zwrot.
- Literalnie konstrukcja uregulowana w art. 19 ustawy znajduje zastosowanie w przypadku nowo zawartych umów o prowadzenie PPK, tj. schemat postępowania uregulowany w tym przepisie dotyczy przypadku podejmowania przez osobę zatrudnioną nowego stosunku zatrudnienia. Nie ma jednak przeciwwskazań, aby stosowana była ona odpowiednio także w trakcie zatrudnienia uczestnika w podmiocie zatrudniającym. Można sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której uczestnik PPK podejmuje decyzję o kumulacji środków zgromadzonych przez cały okres zatrudnienia w różnych PPK w jed-

nym PPK. W takiej sytuacji procedurę uregulowaną w art. 19 ustawy należy stosować odpowiednio.

Art. 20. [Elementy umowy o prowadzenie PPK]

1. Umowa o prowadzenie PPK określa w szczególności:
 - 1) strony umowy, w tym wybraną instytucję finansową;
 - 2) dane identyfikujące uczestnika PPK;
 - 3) sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat;
 - 4) nazwy funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową;
 - 5) warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, o których mowa w pkt 4;
 - 6) sposób składania deklaracji w sprawie podziału wpłat dokonywanych do PPK pomiędzy poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, o których mowa w pkt 4;
 - 7) sposób zmiany funduszu zdefiniowanej daty, o którym mowa w pkt 4;
 - 8) warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu;
 - 9) sposób składania dyspozycji;
 - 10) zakres, częstotliwość i formę informowania uczestnika PPK o środkach zgromadzonych na jego rachunku PPK;
 - 11) maksymalną wysokość wynagrodzenia za zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty, kosztów obciążających ten fundusz i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy.
2. W przypadku zawarcia umowy o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń do umowy tej dołącza się regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia. Umowa o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń określa także:
 - 1) wysokość sumy ubezpieczenia;
 - 2) wysokość składki ochronnej, z zastrzeżeniem art. 49 ust. 2;
 - 3) brak możliwości potrącenia kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków funduszu zdefiniowanej daty będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat.

kommentarz

- Artykuł 20 ust. 1 ustawy zawiera katalog niezbędnych postanowień każdej umowy o prowadzenie PPK. W treści tego przepisu ustawodawca posłużył się sformułowaniem „w szczególności”, co oznacza, że kilkanaście punktów komentowanego ustępu jest minimalnym zakresem, jaki powinien zostać uregulowany w tej umowie. W pierwszej kolejności umowa o prowadzenie PPK powinna zawierać wskazanie jej stron, w tym wybraną lub wybrane instytucje finansowe. W drugiej kolejności umowa o prowadzenie powinna zawierać dane identyfikujące uczestnika PPK. Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy danymi identyfikującymi uczestnika są: imię (imiona), nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, numer PESEL lub data urodzenia w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL, seria i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób, które nie mają obywatelstwa polskiego.
- Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 3 ustawy umowa o prowadzenie PPK powinna wskazywać sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK, o których mowa w art. 27 ust. 3 ustawy, i spo-

sób zmiany wysokości tych wpłat. Sposób ten powinien uwzględniać wymogi wynikające z art. 27 ust. 6 i 7 ustawy. W umowie o prowadzenie PPK należy również obligatoryjnie wskazać nazwy zarządzanych funduszy zdefiniowanej daty oraz kluczową kwestię, to jest warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty. Z kolei z art. 20 ust. 1 pkt 6 ustawy wynika konieczność uregulowania w treści umowy o prowadzenie PPK sposobu składania deklaracji w sprawie podziału wpłat dokonywanych do PPK między poszczególne fundusze zdefiniowanej daty.

- Prawodawca wskazuje też na konieczność uregulowania w treści umowy o prowadzenie PPK takich obszarów, jak sposób zmiany funduszu zdefiniowanej daty, warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu oraz sposób składania dyspozycji. Wszelkie postanowienia umowy o prowadzenie PPK w powyższym zakresie powinny być zgodne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami ustawy. Wreszcie umowa o prowadzenie PPK zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 10 ustawy powinna określać zakres, częstotliwość i formę informowania uczestnika PPK o środkach zgromadzonych na jego rachunku w PPK, przy czym ustawodawca nie wprowadza tutaj żadnych minimalnych standardów w tym zakresie. Kluczowe znaczenie ma ostatni obowiązkowy element umowy o prowadzenie PPK – wynikająca z art. 20 ust. 1 pkt 11 ustawy maksymalna wysokość wynagrodzenia za zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty, kosztów obciążających ten fundusz i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy, wysokość kosztów zarządzania PPK i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy. To ostatnie postanowienie podobne jest do treści art. 13 ust. 1 pkt 13 ustawy o PPE, a także przede wszystkim odpowiada treści art. 10 ust. 1 pkt 8 ustawy regulującego odpowiednio treść umowy o zarządzanie PPK.
- Artykuł 20 ust. 2 ustawy zawiera postanowienia szczególne odnoszące się wyłącznie do ubezpieczeniowej formy PPK, tj. przypadku, gdy umowa o prowadzenie PPK zawarta jest z zakładem ubezpieczeń. W takiej sytuacji do umowy o prowadzenie PPK dołączone powinny być regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia. Natomiast sama umowa o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń powinna określać także takie kwestie, jak wysokość sumy ubezpieczenia, wysokość składki ochronnej, oraz przewidywać brak możliwości potrącenia kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków funduszu zdefiniowanej daty będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat. Te specyficzne wymagania wynikają z tego, że w przypadku ubezpieczeniowej formy PPK zarówno umowa o zarządzanie, jak i umowa o prowadzenie PPK są w istocie umowami ubezpieczenia, do których mają zastosowanie przepisy szczególne.
- Należy podkreślić, że ze wspomnianego uzgodnionego stanowiska z 7 marca 2019 r. Ministerstwa Finansów, Komisji Nadzoru Finansowego oraz Polskiego Funduszu Rozwoju wynika jednoznacznie, że umowa o prowadzenie PPK jest umową ubezpieczenia w rozumieniu art. 805 kodeksu cywilnego. Należy zgodzić się z takim stanowiskiem.