

PRACOWNICZE
PROGRAMY EMERYTALNE

Iwona Sierocka

PRACOWNICZE
PROGRAMY EMERYTALNE



Temida2

Białystok 2010

© Copyright by Temida 2

Białystok 2010

Rada Programowa Wydawnictwa Temida 2:

Leonard Etel, Marian Grzybowski, Adam Jamróz, Dariusz Kijowski, Cezary Kosikowski, Adam Lityński, Emil Pływaczewski, Stanisław Prutis, Eugeniusz Ruśkowski, Walerian Sanetra, Halina Święczkowska, Bogdan Wierzbicki

Redaktor Naukowy wydawnictwa: Halina Święczkowska

Żadna część tej pracy nie może być powielana i rozpowszechniana w jakiegokolwiek formie i w jakikolwiek sposób (elektroniczny, mechaniczny), włącznie z fotokopiowaniem – bez pisemnej zgody wydawcy.

ISBN 978–83–89620–82–8

Recenzent:

Alicja Wypych-Żywicka

Opracowanie graficzne i typograficzne:

Katarzyna Frąckiewicz

Projekt okładki:

Jerzy Banasiuk

Redakcja techniczna:

Jerzy Banasiuk

Korekta:

Bogumiła Manciewicz

Wydawca: Temida 2

Przy współpracy i wsparciu finansowym

Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku

Spis treści

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11

ROZDZIAŁ I ISTOTA PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

1. Wprowadzenie	19
2. Pracownicze programy emerytalne w wybranych państwach OECD	20
3. Pojęcie i cel pracowniczego programu emerytalnego ustawodawstwie polskim	25
4. Zasada równości kobiet i mężczyzn w sferze pracowniczych programów emerytalnych	33
5. Wnioski	46

ROZDZIAŁ II UCZESTNICY PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO

1. Wprowadzenie	48
2. Pracownicy	49
3. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz wspólnicy określonych spółek	58
4. Dodatkowe warunki uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym	69
5. Wnioski	71

ROZDZIAŁ III FORMY PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

1. Wprowadzenie	72
2. Pracowniczy fundusz emerytalny	74

Spis treści

2.1. Pracownicze towarzystwo emerytalne.....	75
2.2. Umowa z depozytariuszem.....	82
2.3. Utworzenie pracowniczego funduszu emerytalnego	85
2.4. Członkostwo w pracowniczym funduszu emerytalnym	88
3. Umowa z funduszem inwestycyjnym	90
4. Umowy grupowego ubezpieczenia na życie.....	97
5. Zarządzanie zagraniczne	106
6. Zmiana formy pracowniczego programu emerytalnego	107
7. Wnioski	112

ROZDZIAŁ IV ZAKŁADOWA UMOWA EMERYTALNA

1. Wprowadzenie	117
2. Strony zakładowej umowy emerytalnej.....	118
2.1. Pracodawca	119
2.2. Strona pracownicza.....	122
2.2.1. Reprezentacja związkowa.....	122
2.2.2. Reprezentacja pozazwiązkowa	129
3. Treść zakładowej umowy emerytalnej.....	133
3.1. Wprowadzenie.....	133
3.2. Postanowienia konieczne zakładowej umowy emerytalnej.....	135
3.2.1. Forma programu	135
3.2.2. Warunki przystąpienia i wystąpienia z pracowniczego programu emerytalnego	139
3.2.3. Składki gromadzone na koncie uczestnika programu	154
3.2.4. Zmiana i wypowiedzenie umowy emerytalnej.....	165
3.3. Dodatkowe postanowienia zakładowej umowy emerytalnej.....	168
4. Charakter prawny zakładowej umowy emerytalnej.....	169
5. Rozstrzyganie sporów między stronami zakładowej umowy emerytalnej....	175
6. Wnioski	181

ROZDZIAŁ V
MIĘDZYZAKŁADOWA UMOWA EMERYTALNA

1. Wprowadzenie	183
2. Zawarcie międzyzakładowej umowy emerytalnej.....	185
2.1. Reprezentacje pracowników wybierane u poszczególnych pracodawców	185
2.2. Strony międzyzakładowej umowy emerytalnej.....	189
3. Przekształcenie umowy międzyzakładowej.....	194
4. Przystąpienie do umowy międzyzakładowej.....	198
5. Wnioski	201

ROZDZIAŁ VI
UMOWA Z PODMIOTEM ZARZĄDZAJĄCYM

1. Wprowadzenie	203
4. Umowa przedwstępna z instytucją finansową.....	206
5. Umowa z instytucją finansową.....	215
6. Statut funduszu emerytalnego.....	216
7. Obowiązki podmiotu zarządzającego	220
8. Wnioski.....	223

ROZDZIAŁ VII
REJESTRACJA PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO

1. Wprowadzenie.....	225
2. Wniosek o rejestrację pracowniczego programu emerytalnego	225
2.1. Podmiot uprawniony do złożenia wniosku.....	225
2.2. Termin złożenia wniosku.....	226
2.3. Treść wniosku.....	228
3. Wpis programu do rejestru.....	233
4. Usuwanie nieprawidłowości stwierdzonych we wniosku o rejestrację	240

5. Rejestracja programu w formie zarządzania zagranicznego.....	249
6. Wnioski	251

ROZDZIAŁ VIII

PRZYSTĄPIENIE DO PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO

1. Wprowadzenie	252
2. Pracownicza umowa emerytalna.....	253
2.1. Strony pracowniczej umowy emerytalnej.....	253
2.2. Treść pracowniczej umowy emerytalnej	258
2.3. Zawarcie pracowniczej umowy emerytalnej	263
2.3.1. Tryb zawarcia pracowniczej umowy emerytalnej	263
2.3.2. Forma pracowniczej umowy emerytalnej.....	265
2.3.3. Konsekwencje zawarcia pracowniczej umowy emerytalnej	266
3. Rozrządzenie na wypadek śmierci.....	267
3.1. Wyznaczenie jednego beneficjenta, który zmarł po śmierci uczestnika	275
3.2. Wyznaczenie jednego beneficjenta, który zmarł przed śmiercią uczestnika	275
3.3. Wyznaczenie kilku beneficjentów, z których jeden zmarł przed śmiercią uczestnika.....	281
4. Wnioski	284
Zakończenie	287
Bibliografia	299
Orzecznictwo	323
Akty normatywne.....	327

WYKAZ SKRÓTÓW

ART	–	Allgemeiner Rechtlicher Teil
BAG	–	Bundesarbeitsgericht – Federalny Sąd Pracy
BetrAVG	–	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BPG	–	Betriebspensionsgesetz
BS	–	Biuletyn Skarbowy
CASE	–	Centrum Analiz Społeczno–Ekonomicznych.
DPP	–	Demokratyczny Przegląd Prawniczy
Dz.U.	–	Dziennik Ustaw
DStR	–	Deutsches Steuerrecht
ETS	–	Europejski Trybunał Sprawiedliwości
INPRS	–	The International Network of Pension Regulators and Supervisors
IPiSS	–	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
kc.	–	kodeks cywilny (z 1964 r.)
kp.	–	kodeks pracy (z 1974 r.)
k.p.a.	–	kodeks postępowania administracyjnego (z 1960 r.)
kpc.	–	kodeks postępowania cywilnego (z 1964 r.)
ksh.	–	kodeks spółek handlowych (z 2000 r.)
KNF	–	Komisja Nadzoru Finansowego
MOP	–	Międzynarodowa Organizacja Pracy
NSA	–	Naczelny Sąd Administracyjny
NP	–	Nowe Prawo
ONSA	–	Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
OSA	–	Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAP i US	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Wykaz skrótów

OSNCP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna, Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	–	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA	–	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK ZU	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy
PiP	–	Państwo i Prawo
PiZS	–	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PKG	–	Pensionskassengesetz
PPH	–	Przegląd Prawa Handlowego
PS	–	Przegląd Sądowy
PUG	–	Przegląd Ubezpieczeń Gospodarczych
PUSiG	–	Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych
PUSiZ	–	Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych
RPEiS	–	Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
SN	–	Sąd Najwyższy
ST	–	Samorząd Terytorialny
TFUE	–	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 30 kwietnia 2004 r.
TWE	–	Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską Rzym 25 marca 1957 r., Maastricht, 7 lutego 1992 r. (Traktat Rzymski)
Ustawa	–	ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, Dz.U. Nr 116, poz. 1207 ze zm.
ZAS	–	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht

WSTĘP

W latach dziewięćdziesiątych XX wieku w wielu krajach na świecie, w tym także w Polsce, ujawniły się bądź nasiliły niekorzystne zjawiska zagrażające funkcjonowaniu zarówno systemów emerytalnych, jak i finansów publicznych. W zależności od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego zjawiska te w poszczególnych państwach występowały w mniejszym lub większym stopniu. Wśród okoliczności powodujących niewydolność systemów emerytalnych, wskazujących potrzebę głębokich przemian w tym zakresie, wymieniano najczęściej zmiany zachodzące w strukturze demograficznej państw. W okresie tym w wielu krajach, zwłaszcza europejskich, nastąpił dramatyczny spadek liczby urodzeń. Przykładowo, w Polsce współczynnik dzietności osiągnął w 2001 roku wartość 1.29, nienotowaną wcześniej¹. Jednocześnie obserwuje się systematyczne wydłużanie przeciętnego trwania życia. Prognozuje się, że do 2050 roku w Polsce mężczyźni będą żyli średnio 78 lat, natomiast kobiety 85 lat². Szacuje się, że w związku ze zmianami demograficznymi w pierwszej połowie XXI wieku znacznie mniejsza niż dotychczas liczba ludności czynnej zawodowo będzie zmuszona ponosić ciężar utrzymania większej liczby osób korzystających ze świadczeń emerytalnych. Przewiduje się, że w krajach rozwiniętych w okresie 1980–2050 udział ludności w wieku przedprodukcyjnym zmniejszy się z 34% do 26%, w krajach mniej rozwiniętych z 86% do 35%, natomiast w krajach średnio rozwiniętych z 69% do 31%. Udział ludności w wieku poprodukcyjnym wzrośnie odpowiednio: w krajach najwyżej rozwiniętych z 17% do 44%, zaś w mniej rozwiniętych z 6% do 11%, w krajach średnio rozwiniętych z 7% do 23%³. W Polsce procesowi starzenia się społeczeństwa towarzyszyło zachwianie normalnego rytmu na-

1 Zob. A. Chłoń-Domińczak: *Wpływ starzenia się ludności na wydatki socjalne*, (w:) *Starzenie się populacji wyzwaniem dla polityki społecznej. Materiały konferencyjne*, Kraków 2003, s. 34, materiały dostępne na stronie: www.rops.krakow.pl/publikacje/1_21.pdf.

2 *Ibidem*, s. 35.

3 Zob. W. Muszalski: *Ubezpieczenie społeczne. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2004, s. 120.

stępsstw pokoleń wywołane dużymi stratami w okresie drugiej wojny światowej oraz wyżem demograficznym w okresie powojennym⁴. Wpływ czynników demograficznych na rozwój ekonomiczny ulega obecnie osłabieniu. Postęp techniczny i organizacyjny, zmiany w strukturze zatrudnienia powodują wzrost wydajności pracy, ograniczony popyt na pracę w tzw. sektorach schyłkowych, bezzatrudnieniową koniunkturę w gospodarce państw. Nie bez znaczenia w tym względzie pozostają także zmiany w przepisach ubezpieczeniowych, w szczególności podwyższenie wieku emerytalnego, zwłaszcza dla kobiet⁵.

Do niewydolności systemu emerytalnego w Polsce przyczynił się w dużej mierze głęboki kryzys społeczno–gospodarczy z przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych minionego wieku, będący konsekwencją przejścia do gospodarki kapitalistycznej. W okresie tym nasiliły się zjawiska restrukturyzacji, likwidacji, upadłości oraz zmian działalności zakładów pracy, które pociągały za sobą konieczność masowych zwolnień pracowników. Jednym z instrumentów służących zmniejszeniu bezrobocia, a tym samym środkiem mającym złagodzić skutki transformacji ustrojowej, było ułatwienie przechodzenia na wcześniejszą emeryturę oraz zliberalizowanie zasad ustawodawstwa i orzecznictwa inwalidzkiego⁶. Dodatkowo poziom rent inwalidzkich z tytułu całkowitej niezdolności do pracy zrównano prawie z poziomem emerytur⁷.

Wzrost liczby osób pobierających świadczenia emerytalne, będący wynikiem zmian demograficznych oraz przyspieszonej dezaktywacji zawodowej, spowodował, że pomimo wzrostu składki na ubezpieczenia społeczne z 38%⁸ do 45%⁹ podstawy wymiaru składek, system emerytalny tracił zdolność do samofinansowania. Deficyt w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, sięgający 20% wydatków na świadczenia emerytalno–rentowe, pokrywano dotacjami z budżetu państwa¹⁰.

Nie bez znaczenia pozostawała także społeczna ocena funkcjonujących dotychczas systemów emerytalnych. Wywoływały one powszechne niezadowolenie.

4 Zob. M. Szczepański: *Dylematy reformy polskiego systemu emerytalnego*, Poznań 2006, s. 31.

5 Zob. U. Kalina–Prasznic: *Otwarte fundusze emerytalne – wczoraj i dziś*, (w:) *Dziesięć lat reformy emerytalnej w Polsce*, Kudowa Zdrój 2009, s. 62.

6 Zob. W. Piotrowski: *Niektóre aspekty prawne reformy systemu emerytalnego*, RPEIS 1999, nr 1, s. 149.

7 Zob. J. Jończyk: *Nowe prawo emerytalne*, PiP 1999, nr 7, s. 40.

8 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1987 r. w sprawie zgłoszenia pracowników do ubezpieczenia społecznego oraz składek na to ubezpieczenie, Dz.U. Nr 37, poz. 211.

9 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tekst jedn. Dz.U. z 1993 r. Nr 68, poz. 330 ze zm. Zgodnie z przepisami rozporządzenia składka w wysokości 45% podstawy wymiaru składek dotyczyła w szczególności pracowników, osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia na rzecz określonych podmiotów, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, natomiast w odniesieniu do np. osób prowadzących działalność gospodarczą z osobami współpracującymi składka wynosiła 40% podstawy wymiaru składek.

10 Zob. J. Jończyk: *Prawo zabezpieczenia społecznego; ubezpieczenia społeczne i zdrowotne; bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001, s. 84.

Krytykowano je jako niesprawiedliwe i nieefektywne¹¹. W wielu krajach wskazywano, że świadczenia wypłacane z ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza emerytury, nie odzwierciedlały wartości składek wnoszonych do systemu w okresie aktywności zawodowej. Ponadto powszechnie twierdzono, że wypłacane uprawionym emerytury i renty nie zapewniały godziwych warunków życia po zakończeniu aktywności zawodowej¹². W tej sytuacji zarówno w Polsce, jak i innych krajach nieodzowna stała się gruntowna przemiana systemów emerytalnych. O potrzebie głębokich reform przekonywał w szczególności Bank Światowy. W raporcie opublikowanym w roku 1994¹³ wskazywał, że wzrost liczby ludności pobierającej emeryturę w stosunku do ludności opłacającej składki na ubezpieczenia społeczne może doprowadzić do załamania systemów emerytalnych. W celu zapobieżenia kryzysowi zaproponowano trójfilarowy system emerytalny, łączący zalety metody redystrybucyjnej i kapitałowej oraz wykluczający ich zasadnicze wady¹⁴.

Reformy w sferze ubezpieczeń społecznych, zainicjowane ustawą z 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych¹⁵ oraz ustawą z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych¹⁶, uzupełnione następnie ustawą z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁷ oraz ustawą z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,¹⁸ spowodowały, że nawiązując do rozwiązań zaproponowanych przez Bank Światowy, polski system emerytalny oparty został na trzech filarach¹⁹.

Filar pierwszy, działający w oparciu o umowę międzypokoleniową (repartycji), ma charakter powszechny i obowiązkowy. Osoby czynne zawodowo opłacają składki na ubezpieczenia społeczne, które przeznaczane są na wypłatę bieżących świadczeń emerytalnych i rentowych. Filar ten administrowany jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wysokość emerytury wypłacanej przez ZUS z pierwszego filaru uzależniona jest od wartości zaewidencjonowanych i zwaloryzowanych składek na indywidualnym koncie ubezpieczonego oraz dalszego statystycznego okresu życia. W przypadku ubezpieczonych, którzy podlegali ubezpieczeniom przed 1 stycznia 1999 roku i do tej daty nie ukończyli 50 lat, wartość

11 Zob. M. Żukowski: *Reforma emerytalna w Polsce w kategorii ekonomii politycznej*, „Polityka Społeczna” 1999, nr 9, s. 11.

12 Zob. *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce*, t. I i II, Warszawa 1997, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Systemu Zabezpieczenia Społecznego 1997.

13 Zob. *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth*, Washington 1994.

14 Zob. N. Marska: *Obowiązkowe fundusze emerytalne. Świat i Polska*, Szczecin 2004, s. 64.

15 Tekst jednolity Dz.U. z 2001 r. Nr 60, poz. 623 ze zm.

16 Tekst jednolity Dz.U. z 2004 r. Nr 159, poz. 1667 ze zm.

17 Tekst jednolity Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm.

18 Tekst jednolity Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, zwana dalej „ustawą emerytalną”.

19 Zob. U. Kalina-Prasznic: *Uwagi na temat reformy ubezpieczenia społecznego pracowników*, PiZS 1999, nr 1, s. 5–7.

składek zaewidencjonowanych na kontach ubezpieczonych ulega powiększeniu o kapitał początkowy. Filar ten jest w całości gwarantowany przez państwo.

Filar drugi nowego systemu działa na zasadzie kapitałowej. Część składek (7,3% podstawy wymiaru składek) na ubezpieczenia emerytalne przekazywana jest za pośrednictwem ZUS do otwartych funduszy emerytalnych (OFE), które zarządzają środkami zgromadzonymi na indywidualnych rachunkach ubezpieczonych. Za środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych wypłacana jest okresowa emerytura kapitałowa lub dożywotnia emerytura kapitałowa. Okresowa emerytura kapitałowa przysługuje członkom OFE, którzy ukończyli 60 lat, a nie ukończyli 65 lat oraz kwota środków zgromadzonych na rachunku członka OFE, ustalona na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc, od którego zostanie przyznana emerytura, jest równa lub wyższa od dwudziestokrotności kwoty dodatku pielęgnacyjnego²⁰. Prawo do dożywotniej emerytury kapitałowej nabywa członek OFE, jeżeli ukończył 65 lat oraz kwota hipotetycznej emerytury kapitałowej jest równa lub wyższa niż 50% kwoty dodatku pielęgnacyjnego (art. 10 ust. 1 ustawy o emeryturach kapitałowych). Emeryturę okresową wypłaca ZUS ze środków przekazanych przez otwarty fundusz emerytalny. W przypadku emerytur dożywotnich OFE wpłaca na odrębny rachunek bankowy ZUS kwoty zgromadzone dotychczas na rachunku uczestnika. Z chwilą przekazania tych kwot zamyka rachunek członka otwartego funduszu emerytalnego. ZUS, na podstawie wybranej przez członka OFE oferty emerytury dożywotniej złożonej przez zakład emerytalny, ustala wysokość emerytury kapitałowej oraz przekazuje do funduszu dożywotnich emerytur kapitałowych środki uzyskane uprzednio z OFE. Fundusze dożywotnich emerytur kapitałowych mają zapewnić bezpieczne przechowanie uzyskanych kwot oraz dalsze ich inwestowanie. Ponadto instytucje te zobowiązane są do przekazywania co miesiąc na odrębny rachunek bankowy ZUS środków na wypłatę dożywotnich emerytur kapitałowych (art. 17 tej ustawy). Wysokość emerytur w drugim filarze zależy od wartości oszczędności zgromadzonych na koncie ubezpieczonego oraz jego wieku. Przynależność do drugiego filaru jest obowiązkowa lub dobrowolna w zależności od wieku ubezpieczonego. Zgodnie z przepisami ustawy emerytalnej, drugi filar obligatoryjnie obejmuje osoby urodzone po 31 grudnia 1968 roku. Z możliwości uczestnictwa w tym filarze skorzystać mogły ponadto osoby urodzone po 31 grudnia 1948 roku, a przed 1 stycznia 1969 roku. Pierwotnie umowy zawarte przez te osoby z OFE miały charakter ostateczny. W wyniku nowelizacji ustawy emerytalnej w 2007 roku²¹ niektórym kategoriom ubezpieczonych umożliwiono opuszczenie funduszy emerytalnych. Z uprawnienia w tym względzie mogły skorzystać osoby spełniające warunki do uzyskania eme-

20 Zob. art. 7 ust. 2 oraz art. 8 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych, Dz.U. Nr 228, poz. 1507.

21 Ustawa z dnia 12 stycznia 2007 r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 17, poz. 95.

rytury wcześniejszej lub emerytury w niższym wieku emerytalnym, o ile złożyły wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w OFE, za pośrednictwem ZUS, na dochody do budżetu państwa²². Ocenia się, że świadczenia emerytalne wypłacane w ramach obu filarów będą stosunkowo niskie w porównaniu z zarobkami, które uprzednio przysługiwały ubezpieczonym. Świadczenia te umożliwią w zasadzie zaspokajanie jedynie podstawowych potrzeb emeryta i jego rodziny.

W polskim systemie emerytalnym zakłada się, że wysokość świadczeń emerytalnych w dużej mierze uzależniona będzie od indywidualnej zapobiegliwości przyszłych emerytów. Wyrazem tej zasady jest stworzenie trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego. Można go określić jako dobrowolny system o charakterze kapitałowym. Filary trzeci obejmuje bowiem zarówno zbiorowe, jak i indywidualne formy dodatkowego oszczędzania na przyszłą emeryturę²³. W tym zakresie podstawową rolę mają odegrać pracownicze programy emerytalne oraz indywidualne konta emerytalne²⁴.

W świetle uregulowań ustawy z dnia 1 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych²⁵, programy emerytalne polegają na tym, iż składki uczestników gromadzone na indywidualnych kontach w instytucjach finansowych i inwestowane przez te instytucje są wypłacane w chwili nabycia przez pracowników uprawnień emerytalnych²⁶. Wielkość zgromadzonego kapitału zależy będzie od wielu czynników, w szczególności: czasu oszczędzania, wysokości wnoszonych składek, skuteczności zarządzania środkami przez instytucję finansową, wysokości opłat pobieranych przez podmiot zarządzający. W rozwiniętych państwach zachodnich środki finansowe uzyskiwane z oszczędności gromadzonych przez pracowników w funduszach emerytalnych, w ramach dodatkowych systemów emerytalnych, stanowią podstawę znacznych dochodów, zapewniając emerytom godne życie. W obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej jakość życia emerytów w Polsce w dużym stopniu odbiega od poziomu życia emerytów w krajach zachodnich. Istotne zmiany w tym zakresie wprowadzić mogą tworzone przez pracodawców programy emerytalne. Instytucje te umożliwiają uczestnikom programu utrzymanie standardu życia na poziomie porównywalnym ze standardem

22 Art. 46 ust. 1, art. 50 ust. 1 ustawy emerytalnej.

23 Zob. M. Czechowska: *Pracownicze programy emerytalne jako III filar systemu emerytalnego*, „Prawo Pracy” 1999, nr 4, s. 26; P. Czublun: *Ubezpieczenia na życie jako element trzeciego filaru ubezpieczeń społecznych*, „Prawo Asekuracyjne” 2001, nr 4, s. 30; R. Kwiatkowska, (w:) *Ubezpieczenia społeczne od 1 stycznia 1999 r. Nowy system*, pod red. T. Sojki, Zielona Góra 1999, s. 6; J. Wantoch-Rekowski: *Składki na ubezpieczenia emerytalne. Konstrukcja i charakter prawny*, Toruń 2005, s. 56; A. Zych: *Dylematy trzeciego filaru ubezpieczenia emerytalnego*, PiZS 2006, nr 5, s. 32.

24 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych, Dz.U. Nr 116, poz. 1205 ze zm.

25 Dz.U. Nr 116, poz. 1207 ze zm., która uchyliła ustawę z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych.

26 Zob. M. Mrozowska: *Pracownicze programy emerytalne*, „Prawo Pracy” 2000, nr 1, s. 22; W. Muszalski: *System emerytalny w koncepcji Banku Światowego*, PiZS 1999, nr 7–8, s. 13.

w okresie aktywności zawodowej oraz osiągnięcie w przyszłości stopy zamożności zbliżonej do warunków życia emerytów za granicą²⁷. Będzie to jednak możliwe w razie długotrwałego i stabilnego wzrostu gospodarczego, przy wysokich stopach procentowych zapewniających zyski z zainwestowanych składek²⁸. Obecne załamanie na rynkach finansowych uzmysławia niebezpieczeństwa związane z metodą kapitałową, na której opiera się trzeci filar zabezpieczenia emerytalnego. W fazie inwestycyjnej pojawić się może ryzyko związane z inwestowaniem składek opłacanych przez pracodawców, a niekiedy także przez uczestników programu. Wystąpić tu może w szczególności ryzyko rynkowe, ryzyko inflacji, ryzyko niewypłacalności powodujące możliwość utraty części lub nawet całości zgromadzonych oszczędności²⁹. Poprawa sytuacji gospodarczej pozwoli jednakże odrobić straty poniesione w okresie kryzysu.

Rola, jaką w ocenie twórców reformy emerytalnej mają odegrać pracownicze programy emerytalne w zaspokajaniu potrzeb polskich emerytów, przemawia za wnikliwym przyjrzeniu się tym instytucjom. W tym względzie fundamentalną rolę odgrywają kwestie dotyczące tworzenia pracowniczych programów i uczestniczenia w nich. Problemy te, mimo iż w praktyce powodują wiele niejasności i wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekały się dotychczas kompleksowych rozwiązań teoretycznych.

Istotne z punktu widzenia omawianej problematyki jest zagadnienie konstrukcji prawnej programu, na którą składają się: zakładowa lub międzyzakładowa umowa emerytalna, umowa z instytucją finansową albo towarzystwo emerytalne i fundusz emerytalny oraz indywidualne umowy zawierane z pracownikami, którzy chcą przystąpić do programu. Na tym tle kwestią o podstawowym znaczeniu jest tryb zawarcia wskazanych umów, ich treść oraz charakter prawny. W pierwszej kolejności mowa jest o genezie, pojęciu i roli pracowniczych programów emerytalnych w ustawodawstwie polskim oraz wybranych państwach OECD. Ta część służy wprowadzeniu do tematu, zaznajomieniu Czytelnika z podejmowaną problematyką. Następnie poruszone są zagadnienia dotyczące osób, które mogą uczestniczyć w programie. Z uprawnienia w tym zakresie skorzystać mogą przede wszystkim pracownicy, w szczególnych sytuacjach także osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudniania. Wyjaśnienie tych kwestii konieczne jest dla wnikliwego wyjaśnienia zasad uczestnictwa w trzecim filarze. W dal-

27 L. Bagiński: *Międzyzakładowe pracownicze programy emerytalne. Pracownicze fundusze emerytalne w III filarze*, Warszawa 2000, s. 12; M. Żukowski: *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*, 1997, z. 151, s. 126. Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu Seria II.

28 Zob. J. Jończyk: *Nowe prawo...*, s. 37.

29 Zob. D. Stańko: *Spoleczne znaczenie istniejących i proponowanych mechanizmów bezpieczeństwa w kapitałowym systemie emerytalnym*, (w:) *Spoleczne aspekty ubezpieczenia*, pod red. T. Szumlicza, Warszawa 2005, s. 185–186. Zob. także U. Kalina–Prasznic: *Powszechne ubezpieczenie emerytalne na rynku kapitałowym*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2008, nr 4, s. 123–124.

szych częściach podjęto próbę analizy aktualnie obowiązującego ustawodawstwa polskiego dotyczącego tworzenia programów emerytalnych i form, w jakich mogą one funkcjonować. Omówienie wskazanych problemów pozwoli odpowiedzieć na zasadnicze pytanie, czy pracownicze programy emerytalne mieszczą się w sferze ubezpieczeń społecznych, czy może instytucje te bliższe są ubezpieczeniom gospodarczym.

Prezentacja wskazanych zagadnień opiera się na dwóch założeniach metodologicznych. Po pierwsze, praca ma charakter dogmatyczno–prawny. Pracownicze programy emerytalne są tu postrzegane jako zjawisko prawne i przez pryzmat norm prawnych. Nie oznacza to jednak unikania odwołań do realnie funkcjonujących programów. Nie stanowią one jednak samoistnego celu opracowania, lecz służą ilustracji wywodów prawnych. Potrzeba takiego podejścia wynika z braku teoretycznych opracowań problematyki programów emerytalnych.

Po drugie, praca nie ogranicza się do prawa polskiego. W szerokim zakresie zostaną ujęte regulacje funkcjonujące w rozwiniętych państwach zachodnich. Nie budzi wątpliwości, że krajowe systemy prawne charakteryzują się swoistymi cechami związanymi z tradycją, historią, kulturą, stosunkami społecznymi, stopniem rozwoju gospodarczego i innymi warunkami występującymi w poszczególnych państwach. Potrzeba odwołania się do rozwiązań prawnych funkcjonujących w innych krajach wynika z krótkiego okresu działania programów w Polsce. Przedstawione zostaną przede wszystkim doświadczenia rozwiniętych państw zrzeszonych w OECD. Chodzi tu w szczególności o państwa Unii Europejskiej, USA, Kanadę i Japonię.

Napisanie tej książki nie byłoby możliwe bez życzliwości i pomocy wielu osób. Szczególne podziękowania kieruję do Pana Profesora Waleriana Sanetry, którego poglądy i sugestie miały decydujący wpływ na podjęcie badań, ich przedmiot oraz kierunki poszukiwań. Wyrazy wdzięczności pragnę złożyć koleżankom i kolegom z Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku, w szczególności Panu Profesorowi Bogusławowi Cudowskiemu oraz Pani Doktor Annie Leszczyńskiej, których spostrzeżenia i sugestie zgłaszane w trakcie prezentacji fragmentów tej pracy przyczyniły się do jej ulepszenia. Pragnę podziękować Pani dr hab. Alicji Wypych–Żywickiej za przygotowanie recenzji wydawniczej oraz cenne uwagi, które wpłynęły na ostateczny kształt tekstu, składając do ponownego przemyślenia i rewizji niektórych, formułowanych wcześniej, poglądów.

ROZDZIAŁ I

ISTOTA PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

1. Wprowadzenie

Początki zakładowych systemów emerytalnych sięgają drugiej połowy XVIII wieku. W 1776 roku w USA utworzono plan emerytalny zapewniający wypłatę połowy zarobków żołnierzom, którzy zostali inwalidami podczas wojny z Anglią. W 1780 roku przyznano świadczenia emerytalne także żołnierzom. W początku XIX wieku zakładowe systemy emerytalne obejmowały pracowników sektora publicznego (urzędników, nauczycieli) oraz niektórych gałęzi i przedsiębiorstw¹. W Niemczech oraz Austrii historia zakładowych systemów emerytalnych sięga drugiej połowy XIX wieku². W Danii największy aktualnie program przeznaczony dla urzędników państwowych utworzony został w 1919 roku.³

Przez długi okres liczba emerytur zakładowych utrzymywała się na niskim poziomie. W krajach zachodnich systemy emerytalne stały się popularne w dru-

1 Zob. U. Kalina–Prasznic: *Zakładowe systemy emerytalne*, PUSiG 1999, nr 10, s. 9; M. Fuery, P. Huta, K. Gauntlett, A. Murray: *Occupational Superannuation Arrangements in Overseas Countries*, "Social Security Review, Research Paper" 1988, no. 42, p. 3.

2 Zob. J. Pawelec: *Zakładowe systemy emerytalne w Niemczech i Austrii*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 1, s. 18; G. Wiedemann, *Historische Entwicklung der Betrieblichen Altersvorsorgung unter besondere Berücksichtigung des Arbeitsrechtes*, Univ., Diss., Erlangen 1990, s. 67.

3 Zob. B. Greve: *Dobrowolne systemy emerytalne w Danii*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1996, s. 252.

giej połowie XX wieku⁴. Pracodawcy zaczęli traktować plany emerytalne jako czynniki, które mają przyciągnąć lub utrzymać pracowników, podczas gdy pracownicy dostrzegli w planach instytucje wzmacniające zabezpieczenie na starość.

2. Pracownicze programy emerytalne w wybranych państwach OECD

Pracownicze programy emerytalne funkcjonujące w krajach OECD wprowadzane są w życie za pośrednictwem układów zbiorowych⁵ lub umów zbiorowych⁶ i ustanawiane przez pracodawcę lub grupę pracodawców⁷. Przykładowo wymienić można programy emerytalne funkcjonujące we Włoszech⁸, w Wielkiej Brytanii⁹, Japonii¹⁰, Szwecji,¹¹ które obejmują pracowników określonego przedsiębiorstwa, grupy przedsiębiorstw lub sektora przemysłowego. W Danii fundusze emerytalne mogą obejmować pracowników zatrudnionych przez jednego pracodawcę lub też osoby wykonujące podobny zawód, np. lekarzy, inżynierów¹².

Programy emerytalne działają w systemie zdefiniowanego świadczenia (*defined benefit plan*) oraz zdefiniowanej składki (*defined contribution plan*); te ostatnie stają się coraz bardziej popularne¹³. Oba typy programów funkcjonują np.

- 4 Zob. M. Andersen, L.H. Pedersen, S.H. Jensen: *Fiscal Sustainability, Aggregate Savings, and Occupational Pensions* 2002, nr 5, s. 56, dostępny na stronie: <http://www.dreammodel.dk>.
- 5 Zob. G.M. Bendixsen: *Contributions to Collectively Bargained Pension Funds Regulated by ERISA: The Employer's Right to Arbitration of Delinquency Claims*, "Santa Clara Law Review" 1987, Vol. 27, p. 61–62; M. Haverland: *When the welfare state meets the regulatory state: EU occupational pension policy*, "Journal of European Policy" 2007, No. 8, s. 890; K.G. Scherman: *The Swedish pension reform, Issues in Social Protection*, "Discussion paper" 1999, nr 7, p. 11.
- 6 Zob. V. Andrietti: *Portability of Supplementary Pension Rights In the European Union*, "IRISS Working Paper Series" 2000, No. 1, p. 5; M. Horlick: *The Relationships Between Public and Private Pension Schemes: An Introductory Overview*, "Social Security Bulletin" 1987, Vol. 50, No. 7, p. 18; W. v. Oorschot, C. Boos: *Dutch Pension Policy and the Ageing of the Population*, *European Journal of Social Security* 1999, Vol. 1/3, p. 305.
- 7 Zob. J. Yermo: *Recent Development In Occupation Pension Plan Accounting*, Document prepare for the OECD National Accounts Expert Meeting (October 2003).
- 8 Zob. *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce, t. I i II*, Warszawa 1997, s. 143.
- 9 M. Żukowski: *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Seria II 1997, z. 151, s. 118.
- 10 Zob. *Complementary...*, s. 106.
- 11 Zob. K.G. Scherman: *The Swedish pension reform*, International Labour Organization, Genewa 1999, s. 11.
- 12 Zob. B. Greve, *op. cit.*, s. 253.
- 13 Zob. K.P. Ambachtsheer, D. Don Ezra: *Fundusze emerytalne*, Kraków 2001, s. 222; *Bezpieczeństwo...*, s. 145; W. Cocquyt: *Dodatkowe systemy emerytalne: integrujący element naszych ubezpieczeń społecznych?, przykład włoski*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1996, s. 277; D. Franco: *Italy: The Search for a Sustainable PAYG Pension System*, International Seminar on Pensions, 57 March 2001, p. 17; R. Rocha, R. Hinz, J. Gutierrez: *Improving the Regulation and Supervision of Pension Funds: Are There Lessons From the Banking Sector?*, "Social Protection Discussion Paper Series" 1999, No. 9929, p. 12; Y. Stevens, G. Gieselink, B.V. Buggenhout: *Towards a New Role for Occupational Pensions in Continental Europe: Elements and Techniques of Solidarity Used within Funded Occupational Pensions Schemes*, "European Journal of Social Security" 2002, Vol. 4/1, p. 31; J. Yermo: *Reforming the valuation and funding of pension promises: are occupational pensions plans safer ?*, "OECD Working Paper on Insurance and Private Pensions" 2007, No. 13, p. 24.

w systemie amerykańskim. W przypadku planów o zdefiniowanym świadczeniu, w wieku emerytalnym następuje wypłata sumy ryczałtowej lub zagwarantowanych, periodycznie wypłacanych świadczeń (renta dożywotnia). Programy te są zazwyczaj w całości finansowane przez pracodawcę. Są jednak i takie, w których składki są odprowadzane również przez pracowników¹⁴. W planach o zdefiniowanej składce pracownicy mają indywidualne rachunki, na których gromadzone są środki na przyszłą emeryturę. Składki, ustalone niekiedy jako procent rocznego wynagrodzenia, opłacane są przez pracodawcę lub przez pracownika albo wspólnie przez obie strony. Wysokość świadczenia uzależniona jest od zysków inwestycyjnych lub strat akumulowanych kwot¹⁵. Dwa typy programów przewiduje także belgijski system ubezpieczeń. W przypadku planów o zdefiniowanej składce pracownicy wnoszą zazwyczaj 35% składek, a pracodawcy 65%, w planach o zdefiniowanym świadczeniu kwoty opłacane przez pracowników wynoszą 10%, natomiast pracodawców 90% ogółu składek¹⁶. Mimo że plany w systemie zdefiniowanej składki zyskują przewagę, wiele zakładowych programów emerytalnych jest w dalszym ciągu tworzonych w systemie zdefiniowanego świadczenia, szczególnie w przypadku dużych pracodawców¹⁷. Programy w systemie zdefiniowanego świadczenia stanowią tradycyjną formę planów zakładowych w Norwegii¹⁸, Hiszpanii¹⁹ i Wielkiej Brytanii²⁰.

Fundusze gromadzone na kontach uczestników programów pochodzą zazwyczaj ze składek opłacanych przez pracowników i pracodawców. W Danii 1/3 składki opłaca pracownik, natomiast 2/3 pracodawca²¹, w praktyce łączna składka wynosi z reguły od 7% do 10% wynagrodzenia w sektorze prywatnym, natomiast w sektorze publicznym od 12% do 16% wynagrodzenia²². W Wielkiej Brytanii wysokość składek jest ustalana indywidualnie dla poszczególnych programów. W przypadku planów w systemie zdefiniowanego świadczenia, składki pracowników wynoszą przeciętnie 5%–6% płacy brutto, natomiast zobowiązania pracodawców sięgają od 10% do 12% wynagrodzenia. W odniesieniu do planów w systemie zdefiniowanej składki, pracownicy wpłacają składki w wyso-

14 Zob. *Bezpieczeństwo...*, op. cit., s. 127-139.

15 Zob. J. Bankman: *Tax Policy and Retirement Income: Are Pension Plan Anti Discrimination Provisions Desirable?*, "University of Chicago Law Review" 1988, p. 792.

16 Zob. *Complementary...*, p. 44.

17 W. Wyatt: *New pension in Belgium*, News and Issues, 2003, dostępny na stronie <http://www.shrmglobal.org/publications>.

18 Zob. A.W. Pedersen: *The coverage with occupational pensions in Norway. Result from a survey of private sector companies*, Fafo 2000, p. 7.

19 Zob. V. Andrietti: *Occupational Pensions and Interfirm Job Mobility in The European Union*, "Evidence from The ECHP Survey" 2000, No. 7, p. 1011.

20 Zob. M. Żukowski: *Systemy emerytalne w Wielkiej Brytanii*, (w:) *Systemy emerytalne...* s. 314.

21 Zob. B. Greve, op. cit., s. 254.

22 Zob. M. Dziubińska-Michalewicz: *Dodatkowe systemy emerytalne w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, nr 776/ 2001, s. 45; J. Poteraj: *Duński system emerytalny*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 1, s. 15.

kości przeciętnie 3% wynagrodzenia, podczas gdy składki pracodawców wynoszą 6%²³. W Holandii składki na rzecz zakładowych i branżowych funduszy emerytalnych są opłacane przez samych pracodawców lub wspólnie przez pracowników i pracodawców, przy czym udział pracodawców wynosi wtedy 50%–80% całości opłat. Większość funduszy jest finansowana przez stałą, jednakową dla wszystkich członków opłatę w wysokości 3%–6% wynagrodzenia pracownika²⁴. W tym kontekście uwagę zwracają zakładowe systemy zaopatrzenia na wypadek starości funkcjonujące w Niemczech. W systemach tych obok świadczeń pracodawcy w formie pieniężnej przewidziane są także świadczenia rzeczowe oraz świadczenia związane z pewnymi usługami socjalnymi na rzecz uprawnionych (np. w postaci przydziałów na węgiel)²⁵.

W państwach OECD przewidziane są niekiedy szczególne mechanizmy mające na celu zapobieżenie utracie świadczeń gromadzonych w programach. Przykładowo w ustawodawstwie amerykańskim pracodawcy są zobligowani do ubezpieczenia programów emerytalnych w Korporacji ds. Gwarantowania Świadczeń Emerytalnych (*Pension Benefit Guaranty Corporation PBGC*)²⁶. Pracodawcy zobowiązani są do odprowadzania pewnej składki za każdego uczestnika planu, ale jej wysokość może ulec zmniejszeniu, jeśli pogorszy się sytuacja finansowa pracodawcy. PBGC inwestuje środki uzyskane tytułem składek, jak również aktywa przejętych niewypłacalnych planów, co stanowi dodatkowe źródło jej przychodów²⁷.

Obecnie emerytury wypłacane przez plany pracownicze stanowią główne źródła zabezpieczenia społecznego w USA, gdzie w sektorze publicznym emerytury zakładowe obejmują około 85% pracowników, natomiast w sektorze prywatnym – 50% zatrudnionych²⁸. Równie istotną rolę odgrywają zakładowe systemy emerytalne w Szwecji. Uczestniczy w nich około 90% zatrudnionych²⁹. Podobnie sytuacja przedstawia się w Holandii³⁰. Przewiduje się, że świadczenia wypłacane z planów zakładowych stanowią będą 60% dochodów emerytów³¹. W Danii pro-

23 Zob. D. Blake: *The UK Pension System: Key Issues*, "Pension" 2003, Vol. 8, p. 355.

24 M. Fuery, P. Huta, K. Gauntlett, A. Murray, *op. cit.*, s. 67; *Bezpieczeństwo...*, s. 147.

25 Zob. W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, § 1, nb. 9.

26 M. Fuery, P. Huta, K. Gauntlett, A. Murray, *op. cit.*, p. 40–41.

27 Zob. *Bezpieczeństwo...*, *op. cit.*, s. 132.

28 Zob. *Department of Labour, Pension and Welfare Benefit Administration Private Pension*, "Health and Welfare Plan Highlights" 2000, No. 1, W. Muszalski: *Podstawowe zmiany ubezpieczenia społecznego w świecie*, PiZS 2007, nr 6, s. 14.

29 Zob. T. Szumlicz: *Systemy emerytalne w Szwecji*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004, s. 295.

30 Zob. Yu-Wei Hu, C. Pugh, F. Stewart, J. Yermo: *Collective Pension Funds: International Evidence and Implications for China's Enterprise Annuities Reform*, "OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions" 2007, No. 9.

31 Zob. *Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości. Raport Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi*, Warszawa 2001, s. 156–157, dostępny na stronie: <http://www.kpwig.gov.pl>; *Notes and Communications*, "De Economist" 2005, Vol. 153, No. 3, s. 332.

gramy obejmują około 2/3 wszystkich zatrudnionych³². W Wielkiej Brytanii plany emerytalne obejmują około połowę ogółu zatrudnionych³³. Szacuje się, że ponad 60% wszystkich osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu uczestniczy w tego rodzaju systemach w Niemczech.³⁴ Zakładowe systemy emerytalne obejmują około 4,5 mln beneficjentów (pracowników i innych osób uprawnionych), natomiast świadczenia emerytalne z systemów zakładowych pobiera ponad 3,7 mln osób.³⁵ W Austrii do świadczeń w ramach emerytur zakładowych uprawnionych jest około 1/6 wszystkich osób wykonujących pracę zależną. Według danych z roku 2000 beneficjentami zakładowych systemów emerytalnych było 430.000 osób. Około 100.000 osób pobierało zakładowe świadczenie emerytalne, co stanowiło 11,5% ogółu uprawnionych do świadczeń emerytalno-rentowych z ubezpieczenia społecznego.³⁶

Pracownicze programy emerytalne nie tylko stwarzają możliwość wzrostu konsumpcji po przejściu na emeryturę³⁷, ale przysparzają także wiele korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom w okresie zatrudnienia. Programy te pozwalają na zatrzymanie najlepiej wykwalifikowanych pracowników³⁸, zapewniających sprawne funkcjonowanie całej firmy³⁹. Instytucją służącą stabilizacji zatrudnienia jest w szczególności tzw. *vesting*⁴⁰, czyli minimalny okres wymagany do nabycia prawa do świadczeń emerytalnych. Okres wyczekiwania przewidziany jest m.in. w Wielkiej Brytanii (2 lata) oraz w Holandii (1 rok)⁴¹. W USA w niektórych programach pracownicy uzyskują prawo do świadczeń w pełnej wysokości po 5 latach, w innych przewiduje się częściową wypłatę świadczeń po upływie

32 Zob. M. Andersen, L.H. Pedersen, S.H. Jensen, *op. cit.*, s. 56; B. Greve, *op. cit.*, s. 253.

33 Zob. *European Pension Reform and Private Pensions. An Analysis of the EU's Six Largest Countries*, "Association of British Insurers" 2004, No. 5, p. 12; J.E. Heard: *Pension Funds and Contests for Corporate Control*, "California Management Review" 1987, Vol. 29, No. 2, p. 98.

34 Dane ze źródła: (2005) *Die deutsche Versicherungswirtschaft Jahrbuch 2005*, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., Karlsruhe, s. 16, dostępny na stronie: http://www.gdv.de/Downloads/Jahrbuch/Jahrbuch_2005.pdf.

35 Dane ze źródła: *Bericht über das Geschäftsjahr*, Kolonia 2003, Pensions Sicherungsverein ~ Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, dostępny na stronie: <http://www.psvag.de/pdf/gb03d.pdf>.

36 Zob. T. Url : *Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich*, Wiedeń 2003, WIFO – Monatsberichte, dostępny na stronie: http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_ALTERSVORSORGE.pdf. Na temat zakładowych systemów emerytalnych w Austrii i Niemczech zob. J. Pawelec, *op. cit.*, s. 18–20; J. Pawelec: *Zakładowe systemy emerytalne tworzone z inicjatywy pracowników i finansowane przez pracowników w prawie niemieckim*, (w:) *Z aktualnych problemów prawa pracy i prawa socjalnego*, pod red. H. Szurgacza, "Acta Universitatis Wratislaviensis Prawo" 2009, nr 307, s. 195–208.

37 Zob. L. Willmore: *Universal Pensions for Developing Countries*, "World Development" 2007, Vol. 35, No. 1, s. 25, dostępny na stronie www.elsevier.com/locate/worlddev.

38 Zob. M. Ciemniowski, *op. cit.*, s. 25; A. Gizejowska: *System uzupełniających programów emerytalnych*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1997/98, s. 87; Z. Czepuliś-Rutkowska: *Trzeci filar – szansa na dostąpienie emerytury*. Konferencja IPrISS, „Polityka Społeczna” 2000, nr 11/12, s. 34.

39 Zob. W. Muszalski: *Finansowanie i organizacja ubezpieczenia społecznego. (Istotne motywy i cele reformy emerytalnej)*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, t. 6, s. 131.

40 Zob. M. Fuery, P. Huta, K. Gauntlett, A. Murray, *op. cit.*, p. 11 12.

41 Zob. B. Rabe: *Occupational pensions, wages, and job mobility in Germany*, "Scottish Journal of Political Economy" 2007, Vol. 54, No. 4, p. 535; M. Żukowski, *op. cit.*, s. 120.

3 lat i całkowitą po 7 latach; w przypadku programów wielozakładowych wprowadzonych w wyniku rokowań zbiorowych świadczenia muszą być przyznane po okresie nie dłuższym niż 10 lat⁴². Niemiecka ustawa o emeryturach zakładowych przewiduje 5-letni okres minimalnego zatrudnienia – przy równoczesnym członkostwie w systemie emerytalnym – dla osób, które osiągnęły 30 rok życia.⁴³ W ustawodawstwie belgijskim okres oczekiwania na uzyskanie praw z tytułu członkostwa jest niedopuszczalny w odniesieniu do osób powyżej 25 lat⁴⁴.

W krajach OECD powszechnie stosowanym instrumentem sprzyjającym rozwojowi trzeciego filara ubezpieczeń emerytalnych są ulgi podatkowe przyznane zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi. Przykładowo w USA składki wnoszone przez pracodawców są nieopodatkowane w ramach określonych limitów⁴⁵, natomiast pracownik nie płaci podatku dochodowego od składek opłacanych przez pracodawcę do momentu dokonania wypłaty⁴⁶. We Włoszech od 2001 roku składki nie są opodatkowane do górnego limitu, zyski funduszy emerytalnych podlegają 11% podatkowi, świadczenia wypłacane jako ryczałt podlegają odrębnemu podatkowi, świadczenia są opodatkowane jak przychód, na zasadzie progresywnej⁴⁷. W Wielkiej Brytanii pracownicy i pracodawcy mogą korzystać z ulg podatkowych, o ile system emerytalny spełnia określone warunki co do wysokości świadczeń. Zastrzega się, że emerytura nie może być wyższa niż 2/3 ostatniego wynagrodzenia po 40 latach pracy, co daje dominującą formułę wymiaru emerytury: 1/60 ostatniego wynagrodzenia za każdy rok pracy. Od 1989 roku istnieje także górna granica ostatniego wynagrodzenia, którą przyjmuje się do wymiaru emerytury zakładowej dla osób zmieniających pracę lub nowych członków systemów zakładowych⁴⁸. W Belgii z podstawy opodatkowania można odliczyć składki na świadczenia emerytalne nie wyższe od 80% zarobków brutto pracownika z ostatniego roku. Odnosi się to zarówno do pracodawcy, jak i pracownika⁴⁹. W Holandii z podatku dochodowego zwolnione są zarówno składki obowiązkowe, jak i dochody uzyskiwane przez fundusze emerytalne⁵⁰. Bardzo korzystne ulgi przysłu-

42 Zob. Z. Czepulis–Rutkowska: *Dodatkowe program emerytalne w USA*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 5–6, s. 28; G.A. Mackenzie, F. Gerson, A. Cuevas: *Pension Regimes and Saving, International Monetary Fund*, Washington DC 1997, No. 153, p. 31.

43 Zgodnie z § 1b ust. 1 zd. 1 BetrAVG dopiero po upływie minimum 5 lat zatrudnienia i równoczesnego uczestniczenia w zakładowym systemie emerytalnym pracownik zyskuje pewność świadczeń w ramach systemu emerytalnego. Początkowo od pracowników wymagano co najmniej 20-letniego okresu zatrudnienia, stopniowo go jednak ograniczając. Por. orzec. BAG z dn. 10.03.1972 – 3 AZR 278/71; także: B. Höfer, P. Ahrendt: *Zur Aufrechterhaltung betrieblicher Versorgungsanwartschaften*, „Der Betrieb” 1972, s. 1824–1829.

44 Zob. *Complementary...*, p. 44.

45 Zob. M. Fuery, P. Huta, K. Gauntlett, A. Murray, *op. cit.*, p. 41.

46 Zob. J. Bankman, *op. cit.*, s. 793; D.M. McGill, K.N. Brown, J.J. Haley, S.J. Schieber: *Fundamentals of Private Pension*, Oxford 2005, s. 61; Yu Wei Hu, C. Pugh, F. Stewart, J. Yermo, *op. cit.*, p. 42.

47 Zob. *Bezpieczeństwo...*, *op. cit.*, s. 145.

48 Zob. M. Żukowski, *op. cit.*, s. 120. Zob. także A. Dilnot, P. Johnson: *Tax Expenditures: The Case of Occupational Pensions*, „Fiscal Studies” 1993, Vol. 14, p. 44

49 Zob. M. Dziubińska–Michalewicz, *op. cit.*, s. 4

50 Zob. J. Poteraj: *System emerytalny w Holandii*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 4, s. 20.

gują oszczędzającym na Węgrzech. Pracownik może uzyskać do 50% zwolnienia z podatku, podobne zwolnienie może uzyskać pracodawca. System ten jest na tyle korzystny, że pracodawcy wygodniej jest opłacić to świadczenie niż podwyższać wynagrodzenia pracownikom⁵¹. Ulgi podatkowe przewidziane są także w Danii⁵², Grecji⁵³, Kanadzie⁵⁴.

3. Pojęcie i cel pracowniczego programu emerytalnego w ustawodawstwie polskim

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych⁵⁵ nie zawiera legalnej definicji pracowniczego programu emerytalnego. W tym kontekście w sposób istotny odróżnia się od ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych⁵⁶, która w art. 3 ust. 1 definiowała pojęcie programu emerytalnego w aspekcie formalnoprawnym. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu, pracowniczy program emerytalny stanowiły zakładowe umowy emerytalne, pracownicze umowy emerytalne oraz umowy z zakładami albo towarzystwami ubezpieczeń, umowy z funduszami inwestycyjnymi bądź statuty pracowniczych funduszy emerytalnych. W świetle art. 3 ust. 1 ustawy z 1997 roku, program emerytalny można było zatem określić jako zespół prawnie uregulowanych umów określających sposób gromadzenia środków na cele emerytalne⁵⁷. Warto zauważyć, że umowy zawierane pomiędzy pracodawcą a poszczególnymi pracownikami nie były wymagane przy uruchamianiu programu. W tym zakresie podstawową rolę odgrywały zakładowe umowy emerytalne oraz umowy z podmiotem zarządzającym.

W myśl art. 10 ust. 1 obowiązującej ustawy, program tworzy się: 1) przez zawarcie umowy zakładowej albo umowy międzyzakładowej; 2) następnie przez zawarcie umowy z instytucją finansową, z zastrzeżeniem art. 17 ust. 3, albo utworzeniem towarzystwa emerytalnego i funduszu emerytalnego, albo nabycie przez pracodawcę akcji istniejącego towarzystwa emerytalnego; 3) następnie przez rejestrację programu przez organ nadzoru. Analizując treść art. 10 ust. 1 ustawy w kontekście uregulowań art. 6 ustawy, należy przyjąć, że program emerytalny prowadzony w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowni-

51 Zob. Z. Krzewiński: *Nowe systemy emerytalne w Polsce i na Węgrzech. Studia porównawcze*, „Polityka Społeczna” 1999, nr 9, s. 32.

52 Zob. M. Fuery, P. Huta, K. Gauntlett, A. Murray, *op. cit.*, p. 94.

53 Zob. J. Owczarek: *Systemy emerytalne w Grecji*, (w:) *Systemy emerytalne...* s. 138.

54 Zob. P. Antolin, C. Pugh, f. Stewart: *Forms of Benefit Payment at Retirement*, “OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions” 2008, No. 26, p. 48.

55 Dz.U. Nr 116, poz. 1207 ze zm., zwana dalej „ustawą”.

56 Tekst jednolity Dz.U. z 2001 r. Nr 60, poz. 623 ze zm., zwana dalej „ustawą z 1997 r.”

57 Zob. R. Borowski: *Pracownicze programy emerytalne*, PUSiG 2000, nr 8, s. 36.

ków do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym bądź zarządzania zagranicznego, *prima facie* określić można jako zespół w szczególności sposób prawnie uregulowanych dwóch umów, mianowicie zakładowej umowy emerytalnej – w przypadku programu zakładowego lub międzyzakładowej umowy emerytalnej – w odniesieniu do programu o charakterze międzyzakładowym oraz umowy z instytucją finansową. Odstępstwa w tym zakresie przewidziane są w art. 17 ust. 3 i 4 ustawy, stanowiących, że jeżeli zakład ubezpieczeń lub towarzystwo funduszy inwestycyjnych jest jednocześnie pracodawcą tworzącym program i zarządzającym tym programem, warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi określa zakładowa umowa emerytalna. Z literalnego brzmienia przepisów *expressis verbis* wynika, że w przypadku tożsamości pracodawcy i instytucji, w której lokowane są składki uczestników programu, pracowniczy program emerytalny na szczeblu zakładowym stanowią stosunki prawne wynikające wyłącznie z zakładowej umowy emerytalnej. W programie prowadzonym w formie pracowniczego funduszu emerytalnego umowie emerytalnej – zakładowej lub międzyzakładowej – towarzyszy statut funduszu emerytalnego.

Umowa zakładowa, zawierana pomiędzy pracodawcą a reprezentacją pracowników (art. 11 ust. 1 ustawy), nie tylko uruchamia cały program emerytalny, ale reguluje także zasadnicze kwestie z nim związane. Umowa ta określa bowiem formę programu, warunki i tryb przystępowania do programu i występowania z niego, wysokość składki podstawowej i dodatkowej, warunki gromadzenia i zarządzania środkami, przypadki i warunki zmiany formy programu lub zarządzającego, warunki jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek oraz czasowego ograniczenia wysokości składek podstawowych przez pracodawcę (art. 13 ust. 1 ustawy). W odniesieniu do programu o charakterze międzyzakładowym podobną rolę odgrywa międzyzakładowa umowa emerytalna, którą zawiera reprezentacja pracodawców z międzyzakładową reprezentacją pracowników (art. 15 ust. 1 ustawy). Z uregulowań ustawy, w szczególności art. 10 ust. 1 pkt 1 oraz art. 14 ust. 2 przewidującego, że utworzenie programu międzyzakładowego wymaga zawarcia umowy międzyzakładowej i umowy z instytucją finansową, wyraźnie wynika, że wskazana umowa emerytalna inicjuje uruchomienie programu na szczeblu ponadzakładowym. Ponadto reguluje ona wszelkie kwestie związane z funkcjonowaniem programu międzyzakładowego, m.in. zasady działania danego programu, prawa i obowiązki pracodawców oraz uczestników międzyzakładowego programu emerytalnego.

W myśl art. 17 ustawy, umowa z instytucją finansową zarówno w przypadku programu zakładowego, jak i międzyzakładowego określa warunki gromadzenia oraz zarządzania środkami pochodzącymi przede wszystkim ze składek prac-

dawców, niekiedy także uczestników programu, przeznaczonymi do wypłaty po osiągnięciu wieku emerytalnego. W przypadku programu w formie pracowniczego funduszu emerytalnego materię tę reguluje statut określonego funduszu emerytalnego.

Na podstawie art. 18 ustawy, tak jak uprzednio, podstawą przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego, na warunkach określonych w umowie zakładowej, jest umowa zawierana przez pracownika z pracodawcą. Wobec braku wyraźnego zastrzeżenia w przepisach, czynność tę można określić mianem pracowniczej umowy emerytalnej.

Z treści przepisów ustawy, zwłaszcza art. 10 oraz 18, wynika, że pracownicze programy emerytalne tworzą układ prawnych powiązań i współzależności podmiotów w nich uczestniczących, tj. pracodawców, podmiotów zarządzających składkami oraz uczestników programu⁵⁸. W konsekwencji mianem „pracowniczego programu emerytalnego” można określić stosunki prawne wynikające z trzech ściśle związanych ze sobą kontraktów: umowy zakładowej, umowy z podmiotem zarządzającym oraz indywidualnych pracowniczych umów emerytalnych⁵⁹. W ujęciu formalnoprawnym pracownicze programy emerytalne przewidziane w obowiązującej ustawie nie różnią się zatem od instytucji określonych w przepisach z 1997 roku.

Pracownicze programy emerytalne są formą dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego pracowników. Zasada dobrowolności oznacza, że uruchomienie programu zależy wyłącznie od woli pracodawcy, natomiast decyzja o przystąpieniu do programu leży jedynie w gestii pracownika⁶⁰. Zasadniczo z ofertą zawarcia pracowniczego programu emerytalnego wystąpić może – w przypadku programu zakładowego – pracodawca (art. 11 ust. 7 ustawy) lub – w odniesieniu do programu o charakterze międzyzakładowym – reprezentacja pracodawców (art. 15 ust. 3 ustawy). Nie ma przeszkód, aby pomysłodawcą programu byli pracownicy. Ustawa nie przewiduje sytuacji, w których istniałby obowiązek przystąpienia do rokowań w celu zawarcia umowy emerytalnej i to zarówno na szczeblu zakładowym, jak i ponadzakładowym. Jest jednak mało prawdopodobne, aby pracownicy, mając szansę zwiększenia świadczeń emerytalnych, nie przejawiali zainteresowania dodatkowym systemem ubezpieczeń proponowanym przez stronę przeciwną. Można przypuszczać, że z chwilą zrodzenia się inicjatywy utworzenia programu pracownicy podejmą działania konieczne do jego utworzenia, w szczególności

58 Zob. H. Kasińska: *Wokół konstrukcji i charakteru prawnego pracowniczych programów emerytalnych*, (w:) *Konstrukcje prawa emerytalnego*, pod red. T. Bińczyckiej-Majewskiej, Kraków 2004, s. 339.

59 Zob. J. Skoczyński: *Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych*, PiZS 2004, nr 9, s. 25.

60 Zob. M. Czechowska: *Pracownicze programy emerytalne jako III filar systemu emerytalnego*, „Prawo Pracy” 1999, nr 4, s. 26.

przystąpią do wyłonienia reprezentacji upoważnionej do prowadzenia z pracodawcą rokowań zbiorowych w celu zawarcia umowy emerytalnej.

W myśl art. 5 ust. 1 ustawy, prawo uczestnictwa w programie przysługuje pracownikowi legitymującemu się co najmniej trzymiesięcznym okresem zatrudnienia u danego pracodawcy. W umowie emerytalnej partnerzy socjalni mogą wprowadzać w tym względzie zmiany, polegające zarówno na wydłużeniu, jak i skróceniu zakładowego stażu pracy. U pracodawców, u których pracę świadczy nie więcej niż pięciuset pracowników, w dniu złożenia wniosku o rejestrację programu co najmniej połowa załogi danego zakładu pracy powinna mieć możliwość udziału w programie, natomiast w przypadku pracodawców zatrudniających większą liczbę osób (więcej niż pięciuset pracowników) prawo uczestnictwa w programie powinno potencjalnie przysługiwać co najmniej jednej trzeciej zatrudnionych (art. 5 ust. 2 i 3 ustawy). Zastrzeżenie przewidziane w ustawie nie oznacza, że co najmniej połowa lub co najmniej jedna trzecia pracowników ma obowiązek uczestnictwa w programie po jego zarejestrowaniu przez Komisję Nadzoru Finansowego. Wprawdzie wydaje się mało prawdopodobne, aby zatrudnieni dobrowolnie rezygnowali z szansy zwiększenia świadczeń emerytalnych, możliwa jest jednak sytuacja, w której – mimo braku formalnych przeszkód – program nie będzie cieszył się zainteresowaniem większości załogi.

Pracownicy oraz inne osoby uprawnione do udziału w programie (osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, wspólnicy spółek cywilnych, jawnych, spółek partnerskich oraz komandytowo – akcyjnych i komandytowych) w sposób swobodny decydują nie tylko o przystąpieniu do programu emerytalnego, ale także – co do zasady – o wystąpieniu z niego. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w treści art. 47 ust. 1 ustawy, w którym przewiduje się, że „uczestnik może dokonać wypowiedzenia udziału w programie”. Sformułowanie „może” wyraźnie wskazuje, że oświadczenie woli w kwestii ustania członkostwa w programie leży wyłącznie w sferze uprawnień uczestnika.

W myśl art. 3 ustawy, istotą pracowniczych programów emerytalnych jest gromadzenie w podmiotach zarządzających środków, które uzupełnią uczestnikom programów świadczenia emerytalne wypłacane z pierwszego i drugiego filaru ubezpieczeń społecznych i tym samym pozwolą im utrzymać standard życia porównywalny z poziomem w okresie aktywności zawodowej⁶¹. Środki pochodzą przede wszystkim ze składek podstawowych, opłacanych obligatoryjnie przez pracodawców oraz składek o charakterze dobrowolnym, finansowanych przez uczestników programów. Zgodnie z postanowieniem art. 24 ust. 1 ustawy, składka finansowana przez pracodawcę nie może przekroczyć 7% wynagrodzenia uczestnika. Przy ustalaniu składki podstawowej partnerzy socjalni zobowiązani są ponadto do

61 Zob. D. Blake: *The UK Pension System: Key Issues*, "Pension" 2003, Vol. 8, p. 351.

respektowania zasady równości (art. 24 ust. 6 ustawy). Decyzja o opłacaniu składki dodatkowej pozostawiona jest wyłącznie woli uczestnika programu.

Programy emerytalne funkcjonują w systemie zdefiniowanej składki, co oznacza, że wysokość świadczenia emerytalnego zależy od okresu uczestnictwa w planie, zainwestowanych środków i efektywności dokonanych przez lata inwestycji. Należy zauważyć, że w odniesieniu do programów emerytalnych nie stosuje się zasady przewidzianej w art. 2 ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych⁶², który stanowi, że wypłacalność świadczeń z ubezpieczeń społecznych gwarantowana jest przez państwo. Mimo braku gwarancji skarbu państwa programy emerytalne cechuje stosunkowo wysoki stopień bezpieczeństwa gromadzonych środków. Wiąże się to ze strukturą oraz szerokim zakresem kontroli i nadzoru, jakiemu podlegają programy emerytalne, dokonywaną w szczególności przez Komisję Nadzoru Finansowego⁶³. Wskazane instrumenty prawne nie są jednak w stanie w pełni wyeliminować zagrożeń związanych z funkcjonowaniem trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego, zwłaszcza w dobie kryzysu na rynkach finansowych. W celu zapewnienia dodatkowych świadczeń w wieku emerytalnym ustawodawca określił maksymalną wielkość składki podstawowej, która może być przeznaczona na ochronę ubezpieczeniową. W art. 6 ust. 9 pkt 2 ustawy, zastrzega się, że co najmniej 85% każdorazowej składki podstawowej opłaconej za uczestnika powinno być przeznaczane na ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy. Odwołując się do argumentu *a contrario*, należy stwierdzić, że w przypadku programu emerytalnego prowadzonego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń, koszty ochrony ubezpieczeniowej pobierane przez instytucję ubezpieczeniową nie mogą przekraczać 15% każdorazowej składki finansowanej przez pracodawcę. Jednocześnie ustawodawca wymaga przekazywania co najmniej 1% składki podstawowej na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej. *Ratio legis* wprowadzenia powyższego zastrzeżenia jest zapewnienie uczestnikom sum ubezpieczenia w realnej wysokości i tym samym zapobieżeniu tworzenia programów emerytalnych przewidujących niewielkie sumy ubezpieczenia.

Realizacji podstawowego celu pracowniczych programów emerytalnych służą także uregulowania art. 45 ust. 1 ustawy, w którym przewiduje się, że w przypadku zwrotu, kwota zgromadzona w programie emerytalnym ulega pomniejszeniu o wysokość należnego podatku dochodowego oraz o wartość w wysokości 30% składek podstawowych, które traktowane są jako należności z tytułu ubezpieczeń

62 Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jednolity Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm.

63 Zob. M. Ciemniowski: *Programy emerytalne. Korzyści dla pracodawców i pracowników*, PUSiG 2000, nr 6, s. 27.

emerytalnych. Przyjęte w tej materii rozwiązania mają powstrzymać uczestników przed rezygnacją z udziału w programie przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

W ustawie przewiduje się ponadto pewne mechanizmy, które powinny zachęcić pracodawców do tworzenia programów emerytalnych i tym samym zwiększyć szanse pracowników na dodatkowe emerytury. Stosownie do art. 24 ust. 5 ustawy, składka podstawowa nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne (art. 24 ust. 5 ustawy). Przy obliczaniu tych ostatnich przychód uzyskiwany przez ubezpieczonego ulega obniżeniu o wartość składek podstawowych uiszczanych przez pracodawcę w związku z uruchomieniem programu emerytalnego. W myśl art. 49 ustawy, środki ze składki podstawowej nie podlegają egzekucji sądowej i administracyjnej, chyba że powstał obowiązek ich zwrotu albo wypłaty i wtedy podlegają egzekucji od dnia wymagalności. Ograniczenia te nie mają zastosowania do egzekucji mającej na celu zaspokojenie roszczeń z tytułu alimentów. Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że kwoty pochodzące ze składek finansowanych przez pracodawcę wyłączone są zarówno spod egzekucji sądowej, jak i administracyjnej. Od powyższej zasady ustawa przewiduje dwa wyjątki. Po pierwsze, ograniczenia w kwestii dopuszczalności egzekucji nie dotyczą świadczeń alimentacyjnych, co oznacza, że kwoty zgromadzone na koncie uczestnika mogą być w każdym czasie przeznaczone na zaspokojenie tego rodzaju świadczeń. Po drugie, egzekucja możliwa jest w razie spełnienia przesłanek umożliwiających wypłatę (art. 42 ustawy) lub zwrot zebranych sum (art. 44 ustawy).

Stosownie do art. 42 ust. 1 ustawy, wypłata następuje: 1) na wniosek uczestnika po osiągnięciu przez niego 60 lat, 2) na wniosek uczestnika po przedstawieniu przez niego decyzji o przyznaniu prawa do emerytury i po ukończeniu 55 roku życia, 3) w przypadku ukończenia przez uczestnika 70 lat, jeżeli wcześniej nie wystąpił z wnioskiem o wypłatę środków, 4) na wniosek osoby uprawnionej, w przypadku śmierci uczestnika. Wypłata co do zasady następuje na wniosek uczestnika lub osoby uprawnionej. W art. 49 ustawy zastrzega się, że środki „podlegają egzekucji od dnia ich wymagalności”. Analiza przepisu w kontekście uregulowań art. 42 ustawy prowadzi do konkluzji, że składki podstawowe zgromadzone na koncie uczestnika mogą być przedmiotem postępowania egzekucyjnego z chwilą ukończenia przez niego określonego wieku, nabycia świadczeń emerytalnych lub śmierci uczestnika. Brak wniosku o wypłatę nie jest przesłanką uniemożliwiającą egzekucję. Analogiczna sytuacja zachodzi w razie zwrotu środków zaoszczędzonych w likwidowanym programie emerytalnym. W myśl art. 44 ust. 1 ustawy, zwrot następuje w przypadku, jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 41 ust. 6, nie zostanie wskazany rachunek do dokonania wypłaty transferowej. Egzekucja

dopuszczalna jest z chwilą wykreślenia programu z rejestru programów⁶⁴. Artykuł 49 ustawy ma charakter wyjątkowy, nie może być zatem interpretowany w sposób rozszerzający. Zważywszy, że wyłączenie spod postępowania egzekucyjnego dotyczy jedynie składek podstawowych finansowanych przez pracodawcę, należy stwierdzić, że przez cały okres uczestnictwa w programie przedmiotem egzekucji mogą być składki dodatkowe opłacane przez uczestnika programu.

Z przeprowadzonych rozważań można wysnuć wniosek, że pracownicze programy emerytalne stanowią dobrowolną, zbiorową formę zabezpieczenia emerytalnego pracowników, opartą na zasadzie kapitalizacji składek. Wśród cech charakteryzujących tę instytucję wymienić także należy brak gwarancji państwa w kwestii wypłaty przyszłych świadczeń oraz pozbawienie pracodawcy możliwości swobodnego wycofania się z programu i wreszcie uzależnienie wypłaty środków od spełnienia warunków do wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. W ujęciu formalnoprawnym mianem tym można określić wyłącznie instytucje tworzone na podstawie omawianej ustawy. Wniosek taki wynika z uregulowania art. 9 ustawy, który stanowi, że określenie „program emerytalny” może być używane wyłącznie do określenia programów uregulowanych w niniejszej ustawie. Z treści cytowanego przepisu *expressis verbis* wynika, że wszelkie formy dodatkowych ubezpieczeń pracowników utworzone na innej podstawie prawnej nie mogą być określane jako pracownicze programy emerytalne, nawet gdyby odpowiadały pozostałym cechom tego rodzaju instytucji.

W przepisach z 2004 roku przewiduje się możliwość tworzenia zakładowych oraz międzyzakładowych programów emerytalnych. Dopuszczając funkcjonowanie różnych typów programów, ustawodawca nie wyjaśnił w sposób jednoznaczny, w jakich przypadkach możliwe jest zawarcie programu zakładowego lub międzyzakładowego. Z uregulowań ustawy wynika, że zakładowy program emerytalny obejmuje pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy, natomiast program o charakterze międzyzakładowym tworzony jest dla pracowników więcej niż jednego pracodawcy. Te ostatnie mogą być tworzone przez pracodawców określonej branży, grupy kapitałowej, pracodawców działających na określonym terenie (gmina, miasto, województwo)⁶⁵. Programy międzyzakładowe wydają się rozwiązaniem szczególnie korzystnym dla pracodawców wszystkich lub niektórych – wchodzących w skład określonej osoby prawnej (złożonej jednostki organizacyjnej). Zapewniają bowiem pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy, które ściśle ze sobą współpracują, zwiększenie świadczeń emerytalnych w równym stopniu. Uczestnictwo w międzyzakładowym programie emerytalnym jest również korzystne dla pracodawców zatrudniających niewielką liczbę osób.

64 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka: *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 193.

65 Zob. A. Chróścicki: *Pracownicze programy emerytalne, przywilej czy konieczność? Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Warszawa 2000, s. 104.

Pozwala bowiem obniżyć koszty prowadzenia programu emerytalnego, umożliwia wynegocjowanie korzystniejszych warunków umowy z instytucją finansową.

Artykuł 14 ust. 1 ustawy stanowi, że pracodawcy w celu realizacji programu na jednakowych warunkach mogą utworzyć program międzyzakładowy. Przez sformułowanie „realizacja programu na jednakowych warunkach” należy rozumieć, że postanowienia międzyzakładowej umowy emerytalnej oraz umowy z instytucją finansową powinny ustanawiać takie same zasady dla wszystkich pracodawców i uczestników objętych międzyzakładowym programem. Innymi słowy, uczestnicy międzyzakładowego programu emerytalnego powinni korzystać z takich samych praw i obowiązków wynikających z programu. Oznacza to, że u wszystkich pracodawców tworzących program o charakterze międzyzakładowym muszą obowiązywać takie same zasady przystępowania i występowania z programu, gromadzenia środków i zarządzania nimi, warunki, terminy i sposoby dokonywania wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu zgromadzonych funduszy. Ponadto partnerzy socjalni powinni ustalić dla wszystkich pracodawców składki podstawowe w równej wysokości oraz minimalne składki dodatkowe. Określenie „realizacja programu na jednakowych warunkach” oznacza także, że staż pracy warunkujący uczestnictwo w programie ma być jednakowy dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych wspólnym programem. Na podstawie art. 14 ust. 3 ustawy ustalenia w tej materii powinny znaleźć się w treści międzyzakładowej umowy emerytalnej.

Istotnym pytaniem jest, czy wymogi wskazane w art. 5 ust. 2 i 3 ustawy odnoszą się w sposób generalny do pracodawców zainteresowanych międzyzakładowym programem emerytalnym, czy do każdego z pracodawców. Innymi słowy, czy program o charakterze międzyzakładowym może obejmować pracodawcę, u którego mniej niż połowa lub mniej niż jedna trzecia załogi odpowiada kryteriom określonym w międzyzakładowej umowie emerytalnej. W mojej ocenie takie działanie jest niedopuszczalne. W myśl art. 31 ust. 2 pkt 5 ustawy, do wniosku o rejestrację międzyzakładowego programu należy dołączyć określone informacje i dokumenty dotyczące każdego z pracodawców uczestniczących w programie. Ustawodawca wymaga w szczególności przedłożenia przez pracodawcę w organie nadzoru oświadczenia, że warunki uczestnictwa w programie nie naruszają przepisów art. 5 ust. 2 i 3 (art. 30 ust. 2 pkt 7 ustawy). Uregulowania ustawy prowadzą zatem do konkluzji, że przesłanki wskazane w art. 5 ustawy dotyczą każdego z pracodawców, których ma obejmować międzyzakładowy program emerytalny. Jeżeli program o charakterze międzyzakładowym zawierają pracodawcy, wśród których każdy zatrudnia nie więcej niż pięciuset pracowników, w dniu rejestracji programu we wszystkich zakładach pracy co najmniej połowa zatrudnionych powinna legitymować się stażem pracy ustalonym w międzyzakładowej umowie emerytalnej. U pracodawców zatrudniających większą liczbę osób kryterium do-

tyczące okresu zatrudnienia powinna spełniać co najmniej jedna trzecia poszczególnych załóg.

4. Zasada równości kobiet i mężczyzn w sferze pracowniczych programów emerytalnych

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn stanowi jedną z fundamentalnych zasad prawa wspólnotowego⁶⁶. Zasada ta pojawia się w wielu regulacjach unijnych, wśród których wymienić należy w szczególności art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁶⁷, który nakazuje Wspólnocie dążyć we wszystkich działaniach podjętych dla osiągnięcia równości między mężczyznami i kobietami oraz art. 157 (uprzednio 141 TWE) zobowiązujący do zapewnienia respektowania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za równą pracę lub za pracę o równej wartości. Zasadzie równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia dano także wyraz w wielu dyrektywach UE, spośród których wymienić należy dyrektywę Rady nr 75/117 EWG z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn⁶⁸, dyrektywę Rady 76/207 EWG z 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁶⁹, dyrektywę Rady nr 86/613 EWG z 11 grudnia 1986 r. dotyczącą stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, z uwzględnieniem pracy w rolnictwie oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa⁷⁰, dyrektywę Rady 97/80 WE z 15 grudnia 1997 r. dotyczącą dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć⁷¹. O zakazach dyskryminacji w odniesieniu do zakładowych systemów (programów) emerytalnych mowa jest w szczególności w dyrektywie Rady nr 79/7 EWG z 19 grudnia 1978 r. z 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego⁷², w dyrektywie Rady 86/378 EWG z 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzania w życie równego traktowania kobiet i męż-

66 Szerzej na temat zasady równości zob.: L. Florek: *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007; O. Tusińska: *Zasada równości kobiet i mężczyzn w świetle prawa Wspólnot Europejskich*, PiP 2002, nr 10; A. M. Świątkowski: *Europejskie prawo socjalne*, t. II, Warszawa 1999; M. Wandzel: *Skutek bezpośredni norm ustanawiających obowiązek równego wynagradzania kobiet i mężczyzn w prawie wspólnotowym*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2001, nr 1; M. Wandzel: *Wspólnotowy dylemat równości kobiet i mężczyzn w pracy*, PiP 2002, nr 12.

67 Dz.U. Nr 90, poz. 264/2 ze zm.

68 Dz. Urz. WE 1975 L 45.

69 Dz. Urz. WE. 1976 L 39, która została zmieniona dyrektywą 2002/73 WE Parlamentu Europejskiego i Rady, Dz. Urz. WE 2002 L 269.

70 Dz. Urz. WE 1986 L 359/56–58.

71 Dz. Urz. WE 998 L 14/68.

72 Dz. Urz. WE 1979 I 6/24–25.

czyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników⁷³, a także w dyrektywie Rady 96/97 z 20 grudnia 1996 r. zmieniającej dyrektywę Rady 86/378 EWG dotyczącej realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego⁷⁴. Spośród najnowszych przepisów prawa europejskiego wyrażających zasadę równości wymienić należy dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54 WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁷⁵. Ta ostatnia z dniem 15 sierpnia 2009 r. uchyliła dyrektywy: 76/207 EWG i 86/378 EWG, 75/117 EWG oraz 97/80 WE (art. 34 dyrektywy).

Zgodnie z treścią art. 1 dyrektywy, jej przepisy służą zapewnieniu równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Dyrektywa zawiera przepisy dotyczące wprowadzania w życie zasady równości w odniesieniu do wielu kwestii wiążących się z prawami i obowiązkami pracowników, w tym zwłaszcza problematyki zabezpieczenia społecznego⁷⁶. Stosownie do art. 2 ust. 1 lit. f dyrektywy, przez „systemy zabezpieczenia społecznego pracowników” rozumie się systemy nieobjęte dyrektywą 79/7 EWG, które mają na celu zapewnienie pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek, w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należącym do grupy zawodowej, świadczeń, których celem jest uzupełnianie ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub ich zastąpienie, niezależnie od tego, czy przystąpienie do nich jest obowiązkowe czy dobrowolne. W myśl art. 7 dyrektywy, jej przepisy mają zastosowanie do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników zapewniających ochronę przed takimi rodzajami ryzyka, jak: choroba, inwalidztwo, starość, w tym wcześniejsze przejście na emeryturę, wypadki przy pracy i choroby zawodowe, bezrobocie. Przepisy dyrektywy stosuje się ponadto do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników przewidujących inne świadczenia socjalne, pieniężne lub rzeczowe, a zwłaszcza świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny i zasiłki rodzinne, jeżeli świadczenia te stanowią świadczenia wypłacane przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego ostatniego. Na podstawie art. 8 dyrektywy spod zakresu przedmiotowego omawianych uregulowań wyłączone są: a) indywidualne umowy osób prowadzących działalność na własny rachunek; b) systemy obejmujące tylko jedną osobę w przypadku osób prowadzących działalność na własny rachunek; c) umowy ubezpieczenia, których stroną nie jest pracodawca, w przypadku pracowników najemnych; d) fa-

73 Dz. Urz. WE 1986 L 225/40–42.

74 Dz. Urz. WE 1997 L 46/20–24.

75 Dz. Urz. WE 2006 L 204/23.

76 Według art. 1 dyrektywy, poza systemami zabezpieczenia społecznego pracowników, zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn dotyczy także dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego oraz warunków pracy, w tym wynagrodzenia.

kulturywne przepisy systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, które adresowane są indywidualnie w celu zapewnienia im: świadczeń uzupełniających albo możliwości wyboru daty, od której udzielane będą zwykle świadczenia dla osób prowadzących działalność na własny rachunek lub wyboru między kilkoma świadczeniami; e) systemy zabezpieczenia społecznego pracowników w zakresie, w jakim są one finansowane za składek wpłacanych dobrowolnie przez samych pracowników. Z treści cytowanych przepisów wynika, że omawiane regulacje UE dotyczą systemów (programów) emerytalnych obejmujących więcej niż jednego pracownika lub więcej niż jedną osobę prowadzącą działalność na własny rachunek. Uczestnikami programów mogą być osoby świadczące pracę na rzecz jednego lub wielu pracodawców. Dyrektywę stosuje się zatem zarówno do zakładowych, jak i ponadzakładowych systemów emerytalnych. Te ostatnie mogą mieć charakter terytorialny, branżowy lub zawodowy. Ponadto w dyrektywie zastrzega się, że systemy (programy) emerytalne obejmujące pracowników powinny być tworzone wyłącznie przez pracodawców. Bez znaczenia w tym względzie pozostaje natomiast kwestia, czy programy zastępują powszechnie systemy emerytalne, czy jedynie je uzupełniają oraz czy udział w programie ma charakter obligatoryjny czy fakultatywny. Na gruncie prawa polskiego zasady przewidziane w dyrektywie powinny być zatem respektowane w odniesieniu do pracowniczych programów emerytalnych funkcjonujących na podstawie ustawy z 2004 r.

Stosownie do art. 5 dyrektywy, w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników nie może występować jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w szczególności w stosunku do: a) zakresu zastosowania takich systemów i warunków przystępowania do nich; b) obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek; c) obliczania wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych małżonkowi lub osobie będącej na utrzymaniu oraz warunków dotyczących okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do nich. Zgodnie z legalną definicją przewidzianą w art. 2 ust. 1 lit. a dyrektywy, określenie „dyskryminacja bezpośrednia” dotyczy sytuacji, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy konkretnego uczestnika programu (może także dotyczyć więcej niż jednego uczestnika), który w porównaniu z innymi jest w gorszej sytuacji w zakresie przystąpienia do programu emerytalnego, opłacania składek, wysokości świadczeń przysługujących z tytułu uczestnictwa w programie⁷⁷. Natomiast o dyskryminacji pośredniej należy mówić w sytuacji, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w po-

77 Zob. I. Boruta: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, PiZS 2004, nr 2, s. 3–4; W. Sanetra: *Komentarz do art 18^{3a} kp.*, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 144.

równaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki do osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne (art. 2 ust. 1 lit. b dyrektywy). Dyskryminacja pośrednia odnosi się zatem do grupy uczestników. Chodzi w tym względzie o grupę wyróżnioną w oparciu o kryterium płci. W odniesieniu do kwestii związanych z funkcjonowaniem programu występuje dysproporcja (dysproporcje) na ich niekorzyść w porównaniu z innymi uczestnikami programu⁷⁸. W dyrektywie zastrzeżono, że powstałe nierówności mają być wynikiem zastosowania pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub praktyki. Działania powodujące odmienne kształtowanie praw i obowiązków uczestników programów emerytalnych nie opierają się zatem wprost na kryterium płci. W praktyce głównie lub wyłącznie dotyczą kobiet (lub mężczyzn). W myśl uregulowań art. 2 ust. 1 lit. b dyrektywy, przepisy, kryteria lub praktyka nie powodują dyskryminacji pośredniej, jeżeli są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne. Oznacza to, że dysproporcje w zakresie przystąpienia do programów, uprawnień do świadczeń przewidzianych w zakładowych systemach zabezpieczenia, rezygnacji z udziału w tych systemach nie powodują dyskryminacji, o ile opierają się na racjonalnych, w pełni obiektywnych przesłankach. Za uzasadnione należy uznać różnice, które wynikają z okoliczności niezależnych od podmiotów tworzących program emerytalny (np. stron zakładowej umowy emerytalnej). Dopuszczalne jest zwłaszcza różnicowanie statusu uczestników wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących.

Zakaz dyskryminacji przewidziany w art. 5 dyrektywy dotyczy wszelkich kwestii związanych z funkcjonowaniem systemów (programów) emerytalnych. Przede wszystkim zabroniona jest dyskryminacja w stosunku do zakresu zastosowania takich systemów oraz warunków przystępowania do nich. W tej materii za działania sprzeczne z zasadą równości w dyrektywie uznaje się przepisy, które posługują się pojęciem płci bezpośrednio lub pośrednio, jeżeli chodzi o: a) określenie osób, które mogą być objęte systemem zabezpieczenia społecznego pracowników; b) ustalenie obowiązkowego lub dobrowolnego charakteru uczestnictwa w systemie zabezpieczenia społecznego pracowników; c) ustanowienie różnych reguł dotyczących wieku przystąpienia do systemu lub minimalnego okresu zatrudnienia lub członkostwa w systemie, który jest niezbędny do uzyskania wynikających z niego świadczeń (art. 9 ust. 1 dyrektywy). W prawie unijnym przyjmuje się, że uczestnicy poszczególnych zakładowych systemów zabezpieczenia stanowią jednorodną grupę. W konsekwencji wszelkie różnice w zakresie dopuszczalności przystąpienia do pracowniczych programów emerytalnych, dokonywane ze względu na płeć, są niezgodne z regulacjami UE. Mając na względzie

78 *Ibidem*

treść art. 9 ust. 1 lit. a dyrektywy, za niezgodne z prawem unijnym należy uznać w szczególności regulacje uniemożliwiające przystąpienie do zakładowego systemu emerytalnego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w wielu orzeczeniach ETS⁷⁹ zapadłych na tle art. 141 (pierwotnie 119) TWE, które zachowują aktualność także na gruncie nowych przepisów. Dano temu wyraz w treści pkt 8 preambuły dyrektywy, w którym stwierdzono, że zasada równego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określona w art. 141 Traktatu oraz konsekwentnie podtrzymywana przez Trybunał Sprawiedliwości, stanowi ważny aspekt zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz istotną i nieodłączną część dorobku wspólnotowego, w tym orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć.

W orzeczeniu z 13 maja 1986 r. w sprawie Bilka – Kaufhaus GmbH przeciwko Karin Weber on Hartz (C 170/84)⁸⁰ Trybunał stwierdził, że pracowniczy program emerytalny, chociaż utworzony zgodnie z przepisami prawa niemieckiego regulującymi tego rodzaju plany emerytalne, oparty był na umowie pomiędzy Bilka i radą pracowniczą reprezentującą jej pracowników i służył uzupełnieniu świadczeń wypłacanych z powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego świadczeniami finansowanymi wyłącznie przez pracodawcę. Umowny charakter programu potwierdzała okoliczność, że zarówno program, jak i zasady nim rządzące stanowiły integralną część umów o pracę. Mając na względzie powyższe okoliczności, Trybunał uznał, że pracowniczy program emerytalny nie tworzył powszechnego systemu zabezpieczenia regulowanego bezpośrednio przez ustawę i w konsekwencji wyłączonego spod zakresu art. 119 TWE. Świadczenia wypłacane pracownikom z pracowniczego programu emerytalnego stanowiły wynagrodzenie otrzymywane od pracodawcy z tytułu zatrudnienia⁸¹. W tej sytuacji ETS orzekł, że pozbawienie pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy prawa uczestnictwa w programie naruszało zasadę równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn, o której mowa w art. 119 § 2 TWE, o ile za ograniczeniami w tym zakresie nie przemawiały obiektywne przesłanki.

W podobnym duchu ETS wypowiedział się także w wyroku z 24 października 1996 r. w sprawie Francina Joanna Maria Dietz przeciwko Stichting Thuiszorg Rotterdam (C – 435/93)⁸², w którym orzekł, że prawo przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego wchodzi w zakres art. 119 Traktatu Rzymskiego i w konsekwencji objęte jest zakazem dyskryminacji. W tym zakresie nie ma zna-

79 Wraz z wejściem w życie traktatu lizbońskiego, Trybunał zmienił nazwę na Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

80 Orzeczenie dostępne na stronie: <http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.>; zob. pkt 4–7 i 20–22 orzeczenia.

81 Zob. M. Wandzel: *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet. Prawo socjalne Unii Europejskiej i Rady Europy*, Kraków 2003, s. 50.

82 Orzeczenie dostępne na stronie: <http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.>; zob. pkt 4–5 oraz pkt 17 orzeczenia.

czenia, czy w świetle ustawodawstwa krajowego członkostwo jest obowiązkowe, ani też czy pracodawca wniósł sprzeciw wobec decyzji przewidującej obowiązkowe członkostwo, czy też przeprowadził ankietę wśród pracowników w kwestii wyłączenia spod obowiązkowego uczestnictwa. Generalnie w Holandii uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym jest dobrowolne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Artykuł 3 § 1 ustawy dotyczącej obowiązku przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego (*Occupational Pensions Law*) stanowi, że minister pracy może – na podstawie wniosku związków zawodowych lub stowarzyszeń zakładowych uznanych za reprezentantów strony pracowniczej – spowodować, że uczestnictwo w programie będzie miało charakter obligatoryjny dla pracowników określonej branży. W myśl art. 16 tej ustawy, wyłączenie spod obowiązku udziału w programie może opierać się na decyzji ministra. Ponadto w art. 4 wskazanej ustawy przewiduje się wymóg opublikowania zawiadomienia o ustanowieniu obowiązkowego członkostwa w programie oraz określenia terminu, do upływu którego mogą być zgłaszane zastrzeżenia. Zgodnie z postanowieniami zakładowego programu emerytalnego obowiązującymi w Thuiszorg, uczestnictwo w programie miało charakter obowiązkowy, przy czym pierwotnie (przed 1 stycznia 1991 r.) pracownicy zatrudnieni w wymiarze 40% lub niższym normalnego czasu pracy byli wyłączeni spod członkostwa w programie. Na tym tle pojawił się problem, czy prawo do równego wynagrodzenia, o którym mowa jest w art. 119 TWE, obejmuje także prawo do przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego. ETS w uzasadnieniu wyroku, odwołując się do wcześniejszych orzeczeń, stwierdził, że prawo przystąpienia do programu emerytalnego wchodzi w zakres art. 119 Traktatu Rzymskiego i w konsekwencji objęte jest zakazem dyskryminacji.

Problem ograniczania dostępu do pracowniczych programów emerytalnych pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ETS rozstrzygał także w wyroku z 10 lutego 2000 w sprawie Lilli Schröder przeciwko Deutsche Telekom AG (C 50/96).⁸³ Trybunał stwierdził, że wykluczenie osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy z zakładowego funduszu emerytalnego stanowi dyskryminację zakazaną przez art. 119 Traktatu Rzymskiego (obecnie 157 TFUE), jeżeli środek ten w istotnie wyższym odsetku dotyczy kobiet niż mężczyzn i nie jest uzasadniony przyczynami obiektywnymi niezwiązanymi z dyskryminacją ze względu na płeć. Zgodnie z pierwotnym brzmieniem postanowień zakładowego planu emerytalnego obowiązującego u pracodawcy, pracownicy zatrudnieni w wymiarze niższym niż 18 godzin na tydzień wyłączeni byli spod uczestnictwa w programie. ETS uznał takie działania za niedopuszczalne w świetle art. 119 traktatu⁸⁴.

83 Orzeczenie dostępne na stronie: <http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.>; zob. pkt 27 orzeczenia.

84 Prezentowane stanowisko Trybunał podtrzymał także w innych orzeczeniach, np. w wyroku z 28 września 1994 r. w sprawie Anna Adriaantje Vroege przeciwko NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV and Stichting

Za niedopuszczalne z prawem wspólnotowym ETS uznaje także pozbawienie prawa uczestnictwa w programie emerytalnym pracowników mających określony status cywilny. Trybunał dał temu wyraz w wyroku z 28 sierpnia 1994 r. w sprawie Geertruida Catharina Fisser przeciwko Voorhuis Hengelo BV and Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel (C 128/93)⁸⁵, w którym stwierdził, że prawo przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego zawartego w drodze negocjacji zbiorowych partnerów społecznych objęte jest pojęciem wynagrodzenia w rozumieniu art. 119 TWE i w rezultacie uprawnienie to objęte jest zakazem dyskryminacji, o którym mowa w tym przepisie. Wyłączenie zatem zamężnych kobiet spod członkostwa w programie stanowi przejaw dyskryminacji opartej na kryterium płci.

W myśl art. 9 ust. 1 lit. c dyrektywy, płeć uczestników programów emerytalnych nie powinna powodować różnic w zakresie wieku bądź stażu umożliwiającego przystąpienie do programu. Innymi słowy, wymagania co do wieku oraz okresu zatrudnienia powinny być tak ustalone, aby zapewniały udział w systemie (programie) emerytalnym w równym stopniu mężczyznom i kobietom. Za niedopuszczalne należy zatem uznać postanowienia zapewniające przystąpienie do programu osobom w określonym wieku lub legitymującym się określonym stażem, jeśli przyjęte warunki w głównej mierze spełniają przedstawiciele jednej płci.

Zgodnie z przepisami unijnymi, zakaz wszelkiej dyskryminacji kobiet i mężczyzn dotyczy także obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek. Za niedopuszczalne uznaje się w szczególności różnicowanie wartości składek opłacanych przez pracodawców. Oznacza to, że uczestnicy dodatkowych systemów emerytalnych powinni być uprawnieni do składek należnych od pracodawców w równej wysokości, niezależnie od podstawy zatrudniania, zajmowanego stanowiska. Wyjątek w tym zakresie stanowią systemy o zdefiniowanej składce, jeżeli ich celem jest wyrównywanie wysokości ostatecznego świadczenia lub jego częściowe wyrównanie w odniesieniu do obu płci oraz systemy o zdefiniowanym świadczeniu, w których składki pracodawcy mają na celu zapewnienie współmierności funduszy koniecznych do pokrycia kosztów zdefiniowanych świadczeń (art. 9 ust. 1 lit. j dyrektywy). Zapewnienie pracownikom uczestniczącym w systemach emerytalnych świadczeń w jednakowej wysokości wymaga niekiedy różnicowania składek wpłacanych do systemu. Okolicznością uzasadniającą tego typu działania jest średnia długość życia kobiet i mężczyzn. Zważywszy, że ci ostatni przeciętnie

Pensioenfonds NCVI (C – 57/93), Orzeczenie dostępne na stronie: <http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.>; zob. pkt 4–6 oraz 16–18 orzeczenia; w wyroku ETS z 10 lutego 2000 r. w sprawie Agnes Vick przeciwko Deutsche Telekom AG (C 234/96) oraz Ute Conze przeciwko Deutsche Telekom AG (C 235/96), orzeczenie dostępne na stronie: <http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.>; zob. pkt 32 orzeczenia; w wyrok ETS z 23 października 2003 r. w sprawie Hilde Schönheit przeciwko Stadt Frankfurt AM Main (C – 4/02) oraz Sylvia Becker przeciwko Land Hessen (C 5/02), orzeczenie dostępne na stronie: <http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.>, zob. pkt 55 orzeczenia.

85 Orzeczenie dostępne na stronie: <http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.>; zob. pkt 14–15 orzeczenia.

żyją krócej niż kobiety, pracodawca zobligowany jest do przekazywania na konta pracownic wyższych składek, gwarantujących w przyszłości świadczenia w kwotach odpowiadających świadczeniom mężczyźn. W tym względzie uwagę zwraca wyrok ETS z 22 grudnia 1993 r. w sprawie David Neath przeciwko Hugh Steeper Ltd. (C 152/91)⁸⁶. W orzeczeniu tym Trybunał stwierdził, że zarówno emerytury wypłacane z pracowniczego programu emerytalnego o zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefit schemes*), jak i składki opłacane przez pracowników stanowią wynagrodzenie w rozumieniu art. 119 Traktatu (obecnie 157 TFUE) i w związku z tym muszą być wnoszone w tej samej wysokości dla kobiet i mężczyźn. Inaczej w przypadku składek opłacanych przez pracodawców. Konieczność zapewnienia w przyszłości świadczeń w wysokości przyrzeczonej w programie umożliwia pracodawcy wnoszenie składek w kwocie zróżnicowanej w zależności od płci pracownika. Tego typu działania nie naruszają art. 119 Traktatu. Trybunał wskazał ponadto, że w przypadku planu emerytalnego o zdefiniowanym świadczeniu czynniki aktuarialne różnicujące w oparciu o kryterium płci w szczególności fakt, że kobiety żyją przeciętnie dłużej niż mężczyźni, powodują, iż składki opłacane przez pracodawcę na rzecz kobiet są wyższe niż w przypadku mężczyźn. W konsekwencji, w przypadku transferu nabytych praw lub ich wypłaty w formie ryczałtu, mężczyźni uprawnieni są do niższych sum niż kobiety. W ocenie ETS wartość tego rodzaju świadczeń nie wchodzi w zakres art. 119 TWE. ETS wskazał, że w programie, w którym składki wnoszone są zarówno przez pracowników, jak i pracodawcę, składki opłacane przez zatrudnionych są składnikiem wynagrodzenia, ponieważ są z bezpośrednio potrącanie wynagrodzenia pracownika, które ze swej istoty jest wynagrodzeniem. Wartość tych składek musi być zatem równa dla wszystkich pracowników. Inaczej w odniesieniu do składek opłacanych przez pracodawcę, które mają zapewnić odpowiednie fundusze potrzebne do pokrycia kosztów emerytur przyrzeczonych w programie, będących zobowiązaniem pracodawcy. W konsekwencji, w przeciwieństwie do wypłacanych emerytur, zróżnicowanie składek opłacanych przez pracodawcę w oparciu o kryterium płci nie narusza art. 119 TWE.

W podobnym duchu ETS wypowiedział się w orzeczeniu z 28 września 1994 r. w sprawie Coloroll Pension Trustees Ltd przeciwko James Richard Russel i in. (C 200/91)⁸⁷. W orzeczeniu tym Trybunał raz jeszcze podkreślił, że emerytury w wysokości określonej w pracowniczym programie emerytalnym oraz składki opłacane przez pracowników objęte są pojęciem wynagrodzenia w rozumieniu art. 119 Traktatu. Takiego charakteru nie mają natomiast składki opłacane przez pracodawców, które zapewniają fundusze konieczne do pokrycia kosztów emerytur, a więc zabezpieczają ich wypłatę w przyszłości. Zapewnienie emerytur

86 Orzeczenie dostępne na stronie: <http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.>; zob. pkt 24–31 orzeczenia.

87 Orzeczenie dostępne na stronie: <http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.>; zob. pkt 31, 32.

w równej wysokości dla kobiet i mężczyzn wymaga od pracodawcy, z uwagi na czynniki aktuarialne, takie jak przeciętna długość życia kobiet, przekazywania na konta kobiet składek w wyższej kwocie. ETS uznał zatem, że składki pracodawców wnoszone do programu w systemie zdefiniowanego świadczenia zróżnicowane ze względu na czynniki aktuarialne nie wchodzą w zakres art. 119 Traktatu Rzymskiego (obecnie 157 TFUE).

Na podstawie art. 9 ust. 1 lit. i dyrektywy, do przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania należą przepisy, które posługują się pojęciem płci przy ustalaniu różnych wysokości składek pracowników. W tym zakresie uwagę zwraca art. 8 dyrektywy przewidujący, że przepisów omawianej dyrektywy nie stosuje się do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników w zakresie, w jakim są one finansowane ze składek wpłacanych dobrowolnie przez samych pracowników. Z treści cytowanych przepisów *expressis verbis* wynika, że zakaz różnicowania składek wnoszonych przez uczestników systemów emerytalnych dotyczy wyłącznie opłat o charakterze obligatoryjnym. Za działania dyskryminujące należy zatem uznać postanowienia, które zobowiązując określonych uczestników programu (kobiety lub mężczyzn) do wnoszenia wyższych składek, zapewnią im w przyszłości świadczenia w kwotach przewyższających emerytury lub renty przysługujące osobom innej płci. Konieczność równego traktowania uczestników nie ma natomiast znaczenia z punktu widzenia składek wnoszonych przez pracowników dobrowolnie. Decyzje w tej materii pozostają w gestii osób przystępujących do programu emerytalnego. W tym kontekście podstawową rolę odgrywa wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników.

Problemu obowiązkowych składek uczestników pracowniczych programów emerytalnych dotyczy wyrok ETS z 11 marca 1981 r. w sprawie Susan Jane Worringham i Margaret Humphreys przeciwko Lloyds Bank Limited (C 69/80)⁸⁸. W ocenie skarżących pracodawca w związku z niewypłacaniem pracownikom (kobietom) w wieku poniżej 25 lat wynagrodzenia brutto w takiej samej kwocie jak pracownikom (mężczyznom), naruszył postanowienia *Equal Pay Act* z 1970. W rozpatrywanej sprawie pracodawca utworzył odrębne systemy emerytalne dla kobiet i mężczyzn. Pracownicy, którzy nie ukończyli 25 lat, byli zobowiązani wpłacać do systemu emerytalnego 5% swojego wynagrodzenia. Takiego obowiązku nie przewidywano w odniesieniu do kobiet. Jednocześnie w celu pokrycia składki opłacanej przez pracowników, pracodawca podwyższył im o 5% wynagrodzenie brutto. Wskazana kwota była następnie potrącana i bezpośrednio przekazywana w imieniu pracowników do funkcjonującego u pracodawcy systemu emerytalnego. W przypadku rozwiązania stosunku pracy pracownikom, którzy wyrazili zgodę na transfer zgromadzonych świadczeń do powszechnego

88 Orzeczenie dostępne na stronie: [http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.](http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.;); pkt 15–17 orzeczenia.

systemu emerytalnego, zwracano – po potrąceniu części kosztów oraz podatku dochodowego – wartość składek wpłaconych do zakładowego systemu emerytalnego wraz z odsetkami. W odniesieniu do mężczyzn poniżej 25 lat wypłata obejmowała także składki w wysokości 5% wynagrodzenia opłacanego przez pracodawcę w imieniu zatrudnionych. Ponadto 5-procentowy dodatek przyznany mężczyznom uwzględniany był przy obliczaniu wysokości określonych świadczeń, w szczególności odprawy pieniężnej, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłków rodzinnych. Trybunał, powołując się na art. 119 Traktatu (obecnie 157 TFUE), stwierdził, że składki wpłacane w imieniu pracowników do systemu emerytalnego obowiązującego u pracodawcy wchodzą w zakres pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu tego przepisu. Trybunał argumentował, że kwoty odprowadzane do systemu są wliczane do wynagrodzenia brutto pracowników i stanowią bezpośrednio podstawę obliczania innych świadczeń związanych z wynagrodzeniem, w szczególności odprawy, w przypadku zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków rodzinnych. Nie ma znaczenia okoliczność, że kwoty te są natychmiast odliczane od dochodu pracownika i wpłacane do funduszu emerytalnego w jego imieniu. Co więcej, wpłacone sumy są w pewnych sytuacjach zwracane, po dokonaniu określonych potrąceń, gdy pracownik przestaje być członkiem określonego systemu emerytalnego⁸⁹.

Stosownie do art. 5 lit. c dyrektywy, zakaz dyskryminacji dotyczy także świadczeń przysługujących z tytułu uczestnictwa w programie. W tym względzie za sprzeczne z zasadą równości uznaje się w szczególności postanowienia przewidujące różny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn (art. 9 ust. 1 lit f dyrektywy). Oznacza to, że emerytury z dodatkowych systemów zabezpieczenia społecznego

89 Zob. M. Wandzel: *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet. Prawo Socjalne Unii Europejskiej i Rady Europy*, Kraków 2003, s. 48–49. Podobne rozumowanie zaprezentował ETS w wyroku z 3 grudnia 1987 r. w sprawie George Noel Newstead przeciwko Departament of Transport (C 192/ 85), w którym Trybunał stwierdził, że art. 119 TWE oraz dyrektywa 75/117 nie pozbawia pracodawców możliwości wypłacania mężczyznom i kobietom takiego samego wynagrodzenia brutto, ale sprzeciwia się dokonywaniu potrącenia w wysokości 1.5% wynagrodzenia brutto jedynie z wynagrodzenia przysługującego mężczyznom, nawet jeżeli nie pozostają w związku małżeńskim, na fundusz rent wdowich, ustanowiony przez pracowniczy program emerytalny, który zastępuje powszechny system zabezpieczenia społecznego. Zakładowy plan emerytalny, do którego należał wnioskodawca, przewidywał fundusz rent wdowich. Fundusz finansowany był częściowo przez składki urzędników. Urzędnicy płci męskiej, niezależnie od ich stanu cywilnego, byli zobowiązani do dokonywania wpłat do funduszu w wysokości 1.5% wynagrodzenia brutto, podczas gdy takiego obowiązku nie przewidywano w odniesieniu do urzędników płci żeńskiej. W myśl postanowień pracowniczego programu emerytalnego, w razie rozwiązania stosunku pracy urzędnikowi niepozostającemu w związku małżeńskim w okresie członkostwa w programie, zwracano jego składki na fundusz rent wdowich łącznie z dochodem w wysokości 4% na rok. W razie śmierci urzędnika przed tą datą, wskazana kwota była przekazywana do skarbu państwa, LEX nr 12969; zob. pkt 45, 21 oraz 29 orzeczenia. W pkt 14 preambuły omawianej dyrektywy zastrzega się, że pomimo iż pojęcie wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 Traktatu nie obejmuje świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, nie ulega wątpliwości, iż systemy emerytalne urzędników państwowych wchodzą w zakres zasady równego traktowania, jeżeli świadczenia należne w ramach tego systemu wypłacane są pracownikowi z tytułu stosunku pracy z pracodawcą państwowym, niezależnie od faktu, że system taki stanowi część powszechnego ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego; zgodnie z wyrokami Trybunału Sprawiedliwości w sprawach C 7/93 oraz C 351/00 warunek ten jest spełniony, jeżeli system emerytalny dotyczy szczególnej kategorii pracowników, a świadczenia wypłacane w ramach tego systemu są bezpośrednio zależne od okresu zatrudnienia i są obliczane na podstawie ostatniego wynagrodzenia urzędnika państwowego.

powinny przysługiwać z chwilą osiągnięcia określonego wieku, równego dla kobiet i mężczyzn. Warto zauważyć, że przyjęty w systemie wiek emerytalny może odbiegać od wieku ustalonego w powszechnie obowiązujących przepisach emerytalnych. Powyższa zasada znajduje potwierdzenie w orzeczeniu z 1986 r. w sprawie Roberts przeciwko Tate and Lyle Industries (C 151/84), w którym Trybunał stwierdził, że ten sam wiek dla kobiet i mężczyzn przy przyznawaniu wcześniejszej emerytury z pracowniczego programu emerytalnego nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć. Wnioskodawczyni była członkiem zakładowego programu emerytalnego, który uzależniał otrzymanie emerytury z tego programu od przejścia na emeryturę w wieku 65 lat przez mężczyzn i 60 lat przez kobiety. W przypadku zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy wszyscy pracownicy uprawnieni byli do emerytury wcześniejszej przewidzianej w programie po ukończeniu 55 lat. ETS uznał, że przyznanie wcześniejszej emerytury w tym samym wieku kobietom i mężczyznom jest unormowaniem przyjętym bez względu na płeć, w celu zagwarantowania im takich samych praw i nie stanowi tym samym formy dyskryminacji⁹⁰.

Kwestia wieku uprawniającego do emerytury z zakładowego programu emerytalnego podniesiona została także w wyroku ETS z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie Douglas Harvey Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Grop (C 262/88)⁹¹, w którym stwierdził, że świadczenia emerytalne wypłacane z pracowniczych planów emerytalnych będących systemami *contracted out* stanowią wynagrodzenie w rozumieniu art. 119 Traktatu Rzymskiego (obecnie 157 TFUE). W ocenie Trybunału nie ma w tym zakresie znaczenia okoliczność, że program został ustanowiony w formie funduszu powierniczego i administrowany był przez zarządców, którzy w sensie formalnym byli niezależni od pracodawcy. Uzasadniając rozstrzygnięcie, Trybunał podkreślił po pierwsze, że programy takie są porozumieniami zawartymi pomiędzy pracownikami a pracodawcami, ewentualnie są wynikiem jednostronnej decyzji pracodawcy. Programy te w całości finansowane są przez pracodawcę bądź wspólnie przez pracodawcę i pracowników, bez udziału państwa. Wobec powyższego takie programy tworzą część wynagrodzenia oferowanego pracownikom przez pracodawcę. Po drugie, takie programy nie są obowiązkowe dla ogółu pracowników. Przeciwnie, odnoszą się wyłącznie do pracowników zatrudnionych przez określonego pracodawcę, co oznacza, że uczestnictwo w programie wymaga pozostawania w stosunku zatrudnienia z danym pracodawcą. Co więcej, nawet jeśli programy takie ustanowione są zgodnie z ustawodawstwem krajowym i w konsekwencji spełniają warunki przewidziane w prawie, umożliwiające uznanie ich za programy typu *contracted – out*, programy te rządzą się własnymi zasadami. Trybunał podkreślił ponadto, że nawet jeśli

90 Zob. M. Wandzel: *Wspólnotowy dylemat...*, s. 61–62.

91 Orzeczenie dostępne na stronie: http://europa.eu.int/eur_lex/lex/pl.; zob. pkt 31–33 orzeczenia.

składki wpłacane do programów oraz świadczenia, które te programy przewidują, są w części substytutem świadczeń przewidzianych w powszechnym systemie emerytalnym, okoliczność ta nie może wyłączyć zastosowania art. 119 Traktatu. Trybunał uznał za sprzeczne z art. 119 TWE wprowadzenie różnego limitu wieku w zależności od płci w przyznawaniu świadczeń z tego systemu. Dzieje się tak nawet wtedy, gdy różnica wieku stanowi odzwierciedlenie różnicy występującej w powszechnie obowiązującym systemie emerytalnym. W ocenie ETS dochodzi do naruszenia zasady wyrażonej w art. 119 Traktatu, jeżeli kobieta znajdująca się w takiej samej sytuacji jak mężczyzna uprawniona jest do otrzymania świadczenia wcześniej niż on. Trybunał uznał zatem, że kobiety i mężczyźni w pracy się nie różnią, powinni zatem otrzymywać równe wynagrodzenia. Skoro świadczenia z zakładowego programu emerytalnego stanowią wynagrodzenie w świetle art. 119 TWE, to świadczenia te powinny być równe dla kobiet i mężczyzn⁹².

W doktrynie podkreśla się, że orzeczenie to ugruntowało zasadę, że różnica wieku w kwestii dostępu do świadczeń emerytalnych w pracowniczym (zakładowym) programie (systemie emerytalnym) była nie do utrzymania w świetle art. 119 (obecnie 157 TFUE)⁹³.

W przepisach unijnych wymaga się ponadto respektowania zasady równości w odniesieniu do kwestii dotyczących wypłaty świadczeń i określania ich wysokości, zwrotu składek w przypadku rezygnacji z uczestnictwa w programie. Kryterium płci nie może zatem wpływać na wysokość emerytur, rent oraz innych świadczeń objętych systemem. W dyrektywie zastrzega się jednocześnie, że wysokość świadczeń może być zróżnicowana w systemach o zdefiniowanej składce, o ile jest to konieczne ze względu na określone elementy rachunku kalkulacyjnego, które są odmienne dla każdej płci, natomiast w systemach o zdefiniowanym świadczeniu – jeżeli dysproporcje kwotowe są wynikiem stosowania czynników aktuarialnych różnicujących ze względu na płeć w czasie, gdy wdrażane jest finansowanie funduszu (art. 9 ust. 1 lit. h dyrektywy).

Z treści art. 7 dyrektywy wynika, że zasada równości powinna być respektowana w odniesieniu do wszelkich świadczeń przewidzianych w pracowniczych programach emerytalnych, w tym także świadczeń, które po śmierci uczestnika programu wypłacane są członkom jego rodziny. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w orzeczeniu ETS z 9 października 2001 r. w sprawie Pensionkasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkasse VVaG przeciwko Hans Menauer (C – 379/99)⁹⁴, w którym Trybunał stwierdził, że emerytura wypłacana na podstawie zakładowego planu emerytalnego ustanowionego w drodze umowy zbiorowej

92 M. Wandzel: *Wspólnotowy dylemat...*, s. 62; A. Giżejowska, A.M. Świątkowski: *Zabezpieczenia społeczne. Komentarz*, Kraków 2004, s. 224–225.

93 Zob. M. Wandzel: *Wspólnotowy dylemat...*, s. 63.

94 LEX nr 83419; zob. pkt 17–21 orzeczenia.

tworzy wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę pracownikowi w związku z jego zatrudnieniem i w konsekwencji wchodzi w zakres art. 119 TWE, niezależnie od tego, czy emerytura ta zastępuje powszechny plan emerytalny, czy jest świadczeniem uzupełniającym tego rodzaju system. Podobny charakter ma przewidziana w planie emerytalnym renta pośmiertna. W ocenie ETS okoliczność, że renta ze swej istoty nie jest wypłacana pracownikowi, lecz członkowi jego rodziny, nie zmienia interpretacji przepisu, ponieważ wskazane świadczenie stanowi korzyść przysługującą z tytułu członkostwa w programie małżonka. Renta jest przyznana członkowi rodziny z tytułu stosunku pracy między pracodawcą a pracownikiem⁹⁵. Powyższa teza znalazła potwierdzenie także w wyroku z dnia 6 października 1993 r. w sprawie Gerardus Cornelis Ten Oever przeciwko the Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers en Schoonmaakbedrijf (C 109/91)⁹⁶, w którym stwierdzono, że renta pośmiertna wypłacana na podstawie zakładowego planu emerytalnego, ustanowionego w drodze umowy pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi występującymi w charakterze reprezentantów zatrudnionych, tworzy wynagrodzenie w rozumieniu art. 119 TWE, co oznacza, iż objęta jest zakazem dyskryminacji opartym na kryterium płci. Okoliczność, że renta pośmiertna nie jest wypłacana pracownikowi, lecz członkom rodziny zmarłego pracownika, nie pozostaje w sprzeczności z tą interpretacją, jako że uprawnienie do takiego świadczenia jest formą korzyści wywodzącą się z tytułu członkostwa w planie emerytalnym małżonka osoby, która przeżyła. W konsekwencji renta przyznawana jest członkowi rodziny zmarłego pracownika w związku z pozostawaniem tego ostatniego w stosunku pracy z pracodawcą objętym programem.

Należy podkreślić, że w ocenie ETS ze świadczeń przewidzianych w pracowniczym programie emerytalnym przysługujących po śmierci uczestnika, powinni na jednakowych zasadach korzystać nie tylko członkowie rodziny, ale także partnerzy życiowi, o ile w świetle prawa krajowego ich sytuacja prawna zbliżona jest do sytuacji prawnej małżonków. W tym zakresie uwagę zwraca wyrok z 1 kwietnia 2008 r. w sprawie Tadao Maruko przeciwko Versorgungsanstalt der deutsche Bühnen (C 267/06), w którym Trybunał orzekł, że art. 1 w połączeniu z art. 2 ust. 2 lit a dyrektywy 2000/78 sprzeciwia się takiej regulacji prawnej, na podstawie której żyjący partner życiowy po śmierci swojego partnera życiowego nie otrzymuje renty rodzinnej odpowiadającej rencie rodzinnej przysługującej żyjącemu małżonkowi, wówczas gdy w prawie krajowym życiowy związek partnerski sytuuje osoby tej samej płci w sytuacji porównywalnej do sytuacji małżonków, gdy chodzi o wskazaną rentę rodzinną.

95 "Biuletyn Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych" 2008, nr 10–12, s. 83–84.

96 LEX nr 122576.

Wśród postanowień sprzecznych z zasadą równości w sferze systemów zabezpieczenia społecznego pracowników w art. 9 dyrektywy wymienia się także zawieszanie nabycia uprawnień w okresie urlopu macierzyńskiego lub urlopu ze względów rodzinnych, przysługujących ustawowo lub na podstawie umowy i za które jest wypłacane przez pracodawcę wynagrodzenie (lit. g). W tym zakresie na uwagę zasługuje wyrok ETS z 13 stycznia 2005 r. w sprawie Elisabeth Mayer przeciwko Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder⁹⁷. W orzeczeniu tym stwierdzono, że art. 6 ust. 1 lit. g dyrektywy Rady 86/378 w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakładowych systemach zabezpieczenia społecznego pracowników, zmienionej dyrektywą 96/97, winien być interpretowany w taki sposób, że sprzeciwia się istnieniu przepisów krajowych, zgodnie z którymi pracownik płci żeńskiej nie nabywa praw do renty ubezpieczeniowej, stanowiącej część uzupełniającego systemu emerytalnego, w okresie przysługującego mu urlopu macierzyńskiego, w czasie którego wynagrodzenie jest wypłacane częściowo przez pracodawcę, z tego powodu, że nabycie praw uzależnione jest od warunku uzyskiwania przez pracownika płci żeńskiej dochodu podlegającego opodatkowaniu w trakcie urlopu macierzyńskiego.

5. Wnioski

Programy emerytalne wpływają pozytywnie na wizerunek i opinię o pracodawcy⁹⁸. Uruchomienie programu świadczy bowiem o dążeniu pracodawcy do zaspokajania potrzeb pracowników, poprawy ich komfortu życia nie tylko w okresie aktywności zawodowej, ale także po przejściu na emeryturę⁹⁹.

Pracownicze programy emerytalne mogą być wykorzystywane przez pracodawców do zastąpienia nagród jubileuszowych, które w odczuciu wielu pracodawców są mało efektywnym, lecz kosztownym instrumentem nagradzania za dłuższy okres zatrudnienia. Przy odpowiednim skalkulowaniu wysokości składek, koszty ponoszone przez pracodawcę z tytułu funkcjonowania programu mogą być niższe niż kwoty wypłacane pracownikom z tytułu nagród jubileuszowych. W dłuższej perspektywie instytucje te są na ogół korzystne także dla pracowników. Kwoty wpłacane na konta poszczególnych uczestników są bowiem pomnażane przez podmioty zarządzające¹⁰⁰. W okresie funkcjonowania programu mogą

97 Orzeczenie dostępne na stronie: [http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.](http://europa.eu.int/eur lex/lex/pl.;); zob. pkt 32 i 35.

98 Zob. U. Kalina-Prasznic: *Zakładowe systemy...*, s. 13; S. Kozielec: *Programy emerytalne jako pozapłacowy instrument wynagrodzenia*, dostępny na stronie: <http://administracja.izinfo.pl/biblioteka/arttykul.htm?>

99 Troska o zabezpieczenie emerytalne pracowników stanowi najważniejszą przyczynę uruchamiania programów emerytalnych dla 40% pracodawców; chęcią zatrzymania najlepszych pracowników kierowało się 15% pracodawców. Zob. M. Szczepański, T. Brzęczak: *Determinanty rozwoju pracowniczych programów emerytalnych w Polsce w świetle badań opinii pracodawców*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 8, s. 26

100 Zob. M. Ciemniowski, *op. cit.*, 25.

jednak wystąpić zjawiska zagrażające oszczędnościom emerytalnym, wśród których istotną rolę odgrywają decyzje lokacyjne podmiotu zarządzającego. Ryzyka związane z inwestowaniem, wśród których wymienić można ryzyko rynkowe, ryzyko inflacji, ryzyko malwersacji, ryzyko niewypłacalności, mogą spowodować, że kwoty zgromadzone na kontach uczestników osiągną wartości znacznie niższe od oczekiwanych.

Pracownicze programy emerytalne odgrywają również istotną rolę ogólnogospodarczą. Ocenia się, że mogą spowodować wzrost kapitału na rynku finansowym, co oznaczałoby spadek kosztu pieniądza i zwiększenie możliwości inwestycyjnych. W dłuższej perspektywie omawiane instytucje mogą przyczynić się do rozwoju gospodarczego¹⁰¹.

Zmniejszenie obciążeń finansowych związanych z systemem powszechnych ubezpieczeń społecznych powinno skłonić pracodawców do uruchamiania trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego. W moim przekonaniu przyjęty przez ustawodawcę instrument jest zdecydowanie niewystarczający. Konieczne są zmiany w sferze podatkowej. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, składka podstawowa stanowi przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Podobnie w przypadku składki dodatkowej. W myśl bowiem art. 25 ust. 5 ustawy, jest ona potrącana z wynagrodzenia pracownika po odliczeniu należnego podatku. Obciążeniom o charakterze fiskalnym podlega także dochód uczestnika w przypadku zwrotu kwot wpłaconych do programu. Wolne od obciążeń podatkowych są natomiast świadczenia wypłacane z programu na rzecz uczestnika lub osób uprawnionych do tych świadczeń po śmierci uczestnika, a także wypłaty transferowe środków zgromadzonych w programie do innego programu lub na indywidualne konto emerytalne. Doświadczenia krajów zachodnich wskazują, że w celu upowszechnienia programów emerytalnych konieczne są ulgi podatkowe dla pracodawców, którzy utworzą trzeci filar zabezpieczenia emerytalnego¹⁰².

101 Zob. J. Kroner: *Próba odbudowy trzeciego filara*, „Rzeczpospolita” z 15 września 2003 r.; A. Giżejowska: *Rozważenia na temat...*, s. 87; W. Piotrowski: *Niektóre aspekty reformy systemu emerytalnego*, RPEiS 1999, nr 1, s. 150.

102 Podobnie I. Estko: *Jak można rozruszać trzeci filar?* „Gazeta Wyborcza” z 24 marca 2004 r., s. 21; P. Zieliński: *Zmiana roli państwa w polskim systemie ubezpieczenia emerytalnego*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 7, s. 8.

ROZDZIAŁ II

UCZESTNICZY PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO

1. Wprowadzenie

W myśl art. 2 pkt 11 ustawy, uczestnikiem programu jest pracownik lub inna osoba, która przystąpiła do programu. Z treści tego przepisu wynika, że prawo uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym przysługuje zarówno pracownikom, jak i osobom, które nie mają tego statusu. Wśród osób mieszczących się w drugiej grupie ustawodawca wymienia: osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, wspólnika spółki cywilnej, jawnej, spółki partnerskiej oraz komandytowo–akcyjnej i komandytowej (art. 5 ust. 4 ustawy). Należy podkreślić, że prawo uczestnictwa w programie emerytalnym w przypadku osób fizycznych zajmujących się działalnością gospodarczą oraz wspólników wymienionych spółek uzależnione jest od spełnienia łącznie określonych kryteriów. W myśl art. 5 ust. 4 ustawy, wymienione podmioty powinny: 1) w sposób obligatoryjny podlegać ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym, 2) prowadzić programy dla swoich pracowników, 3) w przypadku wspólników wymienionych spółek z prawa uczestnictwa w programie skorzystać mogą wyłącznie wspólnicy, którzy za zobowiązania spółki odpowiadają bez ograniczeń.

2. Pracownicy

Stosownie do art. 2 pkt 2 ustawy, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz osoba zatrudniona na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną oraz członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych. Definicja pracownika przyjęta w ustawie w znacznym stopniu różni się zatem od pojęcia pracownika przyjętego w prawie pracy. Obejmuje bowiem nie tylko osoby pozostające w stosunku pracy (art. 2 kp.), ale również podmioty pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudniania typu cywilnoprawnego.

Generalnie według art. 22 § 2 kp. pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, w szczególnych przypadkach prawo dopuszcza zatrudnianie także osób młodocianych (art. 190 kp.). Artykuł 304⁵ kp. stanowi ponadto, że za zgodą przedstawiciela ustawowego lub opiekuna, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy dozwolone jest wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych, do ukończenia przez nie 16 roku życia, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. W doktrynie zrodziła się wątpliwość, czy art. 304⁵ kp. dopuszcza zatrudnianie dzieci zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnych, czy regulacja ta dotyczy wyłącznie pozapracowniczych form działalności. Niektórzy przedstawiciele doktryny są zdania, że zasada przewidziana w tym przepisie wprowadza wyjątek od zakazu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy przez osoby w wieku poniżej 16 lat¹. O dopuszczalności zatrudniania dzieci na podstawie umowy o pracę świadczy w szczególności pojęcie „dobowy wymiar czasu pracy”, który jest wyrażeniem charakteryzującym w przepisach kodeksu pracy zatrudnianie na podstawie stosunku pracy². Inni autorzy uważają, że poza przypadkami uregulowanymi w dziale IX kodeksu pracy, osoby, które nie ukończyły 18 lat, nie mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę. W odniesieniu do osób poniżej 16 lat możliwe jest wyłącznie niepracownicze zatrudnienie typu cywilnoprawnego³.

1 Zob. E. Maniewska: *Komentarz do art. 304⁵ kp.*, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z przecznicstwem*, t. I, LEX 2009; J. Skoczyński: *Komentarz do art. 304⁵ kp.*, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 897.

2 Zob. Z. Kubot: *Pracownicza zdolność prawna i zdolność do czynności prawnych*, (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz: *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 87–88.

3 Zob. R. Borek–Buchajczuk: *Nowe regulacje dotyczące wykonywania pracy przez dzieci*, PiZS 2004, nr 6, s. 15; Z. Góral: *Dopuszczalność pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 6, s. 155; T. Liszcz: *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 471; W. Sanetra: *Komentarz do art. 304⁵ kp.*, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 1379; K. Walczak: *Komentarz do art. 304⁵ kp.*, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2005, s. 966.

W art. 65 ust. 3 zdanie pierwsze Konstytucji RP zakazuje się stałego zatrudnienia dzieci do lat 16. Powtarzając tę zasadę w kodeksie pracy (art. 190⁴), ustawodawca określił jednocześnie warunki umożliwiające zatrudnianie młodocianych na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego oraz umowy o pracę. Moim zdaniem, tylko w sytuacjach wskazanych w dziale IX kodeksu pracy osoby poniżej lat 18 lat mogą uzyskać status pracownika. Należy ponadto zauważyć, że regulacje dotyczące wykonywania pracy przez dzieci zamieszczono wśród przepisów adresowanych do osób pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia (np. członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych – art. 304² kp.). Utwierdza to mnie w przekonaniu, że dzieci, które nie ukończyły 16 lat (z wyłączeniem przypadków określonych w przepisach wykonawczych⁵), mogą wykonywać pracę wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Pojawia się pytanie, czy uczestnikiem programu emerytalnego może być pracownik młodociany. Wśród przesłanek warunkujących udział w programie emerytalnym brak jest zastrzeżeń co do minimalnego wieku osób, które mogą ubiegać się o przystąpienie do programu⁶. Nasuwa się zatem wnioski, że z uprawnienia w tym zakresie skorzystać mogą wszystkie osoby mające status pracownika w rozumieniu kodeksu pracy, w tym także osoby, które ukończyły 16 lat, a nie przekroczyły 18 lat. W tym kontekście polska ustawa zbliżona jest do uregulowań obowiązujących w większości krajów zachodnich, w których na ogół nie zastrzega się minimalnego wieku dopuszczającego udział w programie emerytalnym.⁷

Na podstawie art. 2 kp. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę. Natomiast w art. 2 pkt 2 ustawy zastrzega się, że pracownikiem jest osoba zatrud-

4 Ustawą z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 56, poz. 458) zmieniono art. 190 kp., uznając za młodocianego osobę, która ukończyła 15 lat. Przepis zacznie obowiązywać od 1 IX 2018 r.

5 Zob. rozporządzenie MP i PS z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum, Dz.U. Nr 214, poz. 1808.

6 Pierwotnie w myśl art. 5 ust. 1 ustawy z 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych, prawo uczestnictwa w programie przysługiwało pracownikom, którzy ukończyli 18 lat. Zmianę w tej materii wprowadziła ustawa z dnia 2 marca 2000 r. o zmianie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz niektórych ustaw (Dz.U. Nr 22, poz. 270), w której ustawodawca zrezygnował z wymogów dotyczących wieku osób ubiegających się o uczestnictwo w programie.

7 Wyjątek w tej materii stanowi Irlandia, w której minimalny wiek umożliwiający przystąpienie do programu wynosi 18–21 lat. Zob. *Complementary and Private Pension Throughout the World 2003*, INPRS 2003, p. 88. W Bułgarii do dobrowolnych ubezpieczeń przystąpić mogą wszyscy, którzy ukończyli 18 lat. Zob. M. Dziubińska-Michalewicz: *Reforma emerytalna w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej (Bułgarii, Czechach, Chorwacji, Rumunii i Węgrzech)*, Kancelaria Sejmu Biuro Studiów i Ekspertyz, nr 786/2001, s. 3. W Szwecji minimalny wiek przewidziany w programie emerytalnym dla urzędników z 1960 roku (ITP) oraz w programie uzupełniającym z 1991 roku (ITPK) wynosi 18 lat, natomiast w programie w systemie zdefiniowanego świadczenia (SAF-LO) wiek minimalny wynosi 21 lat. Zob. *Complementary...*, p. 164–166. Na temat systemu emerytalnego w Szwecji zob. M. Księżopolski: *Projekt systemu emerytalnego w Szwecji*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 5–6, s. 22. Także w Belgii programy emerytalne niekiedy zastrzegają minimalny wiek przystąpienia, np. 20–21 lat, czasem 25 lat. Zob. S. Golinowska, M. Szczur: *Emerytury dodatkowe w Belgii*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 5–6, s. 14.

niona na podstawie stosunku pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Powyższa regulacja akcentuje zatem, że wszyscy pracownicy, bez względu na to, w jakim wymiarze wykonują swoje obowiązki, mają prawo uczestnictwa w programie na jednakowych zasadach. Przyjęte rozwiązanie sprzyja zwiększeniu dostępności programów emerytalnych, ponadto zapobiega dyskryminacji pracowników, w szczególności kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy⁸.

Według art. 2 pkt 2 ustawy, pracownikiem jest nie tylko osoba mająca status pracownicy w rozumieniu art. 2 kp., ale także osoba zatrudniona na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną. Prawodawca *prima facie* rozszerzył pojęcie pracownika, obejmując nim osoby, które piastują określone funkcje w organach zarządzających na innej podstawie niż stosunek pracy. Wśród organów reprezentujących podmioty mające osobowość prawną wymienić można w szczególności członków zarządu spółki prawa handlowego, spółdzielni.

Kodeks spółek handlowych nie określa w sposób bezpośredni podstaw zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych. Artykuły 203 § 1 i 370 § 1 ksh. stanowią jedynie, że członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Z treści wskazanych przepisów wynika, że członkowie zarządu spółek prawa handlowego mogą pełnić swoje funkcje w ramach stosunku pracy bądź stosunku cywilnoprawnego⁹. Podstawą nawiązania stosunku pracy może być umowa o pracę¹⁰. Za niedopuszczalne należy uznać zatrudnianie członków zarządu na podstawie spółdzielczej umowy o pracę oraz mianowania. Spółdzielcza umowa o pracę występuje bowiem tylko w spółdzielniach pracy prowadzących działalność w oparciu o osobistą pracę członków. Zawierana jest wyłącznie z osobami, które pozostają ze spółdzielnią w stosunku członkostwa¹¹. Natomiast stosunek pracy na podstawie mianowania, w myśl art. 76 kp., nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych prze-

8 Zob. O. Gough: *The impact of the gender pay gap on post-retirement earnings*, „Critical Social Policy” 2001, p. 327–328, dostępne na stronie: <http://csp.sagepub.com>; G. Uścińska: *Pracownicze programy emerytalne a regulacje w Unii Europejskiej*, (w:) *Prawo pracy, zabezpieczenie społeczne (z aktualnych zagadnień)*, pod red. B.M. Cwiertniaka, Opole 2001, s. 324.

9 Zob. Z. Kubot: *Formy zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych*, (w:) *Spółka jako podmiot gospodarczy*, pod red. J. Frąckowiaka, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” 1995, nr 242, s. 96–98; J.P. Naworski: *Status członków zarządu spółdzielni spółek kapitałowych*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 1, s. 1; H. Szurgacz: *Charakter prawny zatrudniania członków zarządu w spółce akcyjnej*, (w:) *Spółka jako podmiot gospodarczy*, pod red. J. Frąckowiaka, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” 1995, nr 242, s. 154.

10 Zob. J. Broł: *Stosowanie prawa pracy w spółkach handlowych*, PiZS 1991, nr 5–6, s. 6; Z. Kubot: *Umowy o pracę z członkami zarządu spółek kapitałowych*, PiZS 1995, nr 1, s. 39; Z. Kubot: *Formy zatrudniania...*, s. 98.

11 Zob. A. Nowak: *Członkowie spółdzielni a spółdzielczy stosunek pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1980, t. 3, s. 73–74.

pisach. W odniesieniu do członków zarządu spółek kapitałowych brak jest regulacji, które umożliwiałyby zatrudnianie wymienionych osób w tym trybie.

Przepisy kodeksu spółek handlowych nie dają także podstaw do nawiązania z członkami zarządu spółek kapitałowych stosunków pracy z wyboru¹².

Najwięcej kontrowersji zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie wywołuje zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych w drodze powołania. Artykuł 68 § 1 kp., w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją z 1996 roku¹³, stanowił, że nawiązanie stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy i jego zastępcą następuje na podstawie powołania przez właściwy organ. Przepis ten dopuszczał zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych, którzy pełnili funkcje kierownicze, na podstawie powołania. Stanowisko to znalazło potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1994 r., I PZP 42/94¹⁴, w której stwierdzono, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będący jednocześnie kierownikiem zakładu pracy, może być zatrudniony zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 i następnych kodeksu pracy. W podobnym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lipca 1994 r., I PRN 26/94¹⁵, orzekając, że stosunek pracy głównego księgowego spółki akcyjnej – członka jej zarządu – może powstać także na podstawie powołania (art. 68–72 kp.)¹⁶. Nowelizacje z 2002 i 2003 roku w zasadniczy sposób zmieniły brzmienie art. 68 § 1 kp. Obecnie przepis ten stanowi, że stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Przepis ten *expressis verbis* ogranicza możliwość nawiązywania stosunku pracy w drodze powołania tylko do sytuacji, które zostaną wyraźnie wskazane w przepisach szczególnych. Przepisami odrębnymi dopuszczającymi zawarcie stosunku pracy na podstawie powołania są przykładowo art. 33 oraz art. 34 ustawy z dnia 25 września 1991 r. o przedsiębiorstwach państwowych, które przewidują powołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego przez radę pracowniczą lub organ założycielski¹⁷. W świetle znowelizowa-

12 Zob. J. Brol, *op. cit.*, s. 6; W. Muszalski: *Charakter prawny członka zarządu spółki handlowej*, PiP 1992, nr 10, s. 66; B. Wagner: *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 473. Przeciwny pogląd reprezentuje M. Gersdorf, K. Rączka: *Prawo pracy dla praktyków*, Warszawa 1996, s. 79; A. Nowak: *Podstawy prawne zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1992, t. 10, s. 14–20; Ł. Pisarczyk: *Podstawy nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej*, PiZS 1998, nr 10, s. 23. Pogląd o dopuszczalności zatrudniania członków zarządu spółek na podstawie wyboru znajduje także potwierdzenie w wyroku SA w Rzeszowie z dnia 4 sierpnia 1994 r., III Apr 8/94, OSA 1995, nr 1, poz. 8.

13 Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 110.

14 OSNAPIUS 1994, nr 11, poz. 174; OSP 1995, nr 10, poz. 233 z glosą A. Nowaka.

15 OSNAPIUS 1994, nr 9, poz. 147.

16 Zob. A. Kijowski: *Prawo pracy a prawo spółek*, PUG 1998, nr 11, s. 5; A. Nowak: *Podstawy prawne zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1992, t. 10, s. 12; A. Nowak: *Zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych na podstawie powołania po nowelizacji kodeksu pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1997, t. 12, s. 7–8.

17 Na temat stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego zob. G. Bieniek: *Status pracowniczy dyrektora*, PiZS 1990, nr 7–9, s. 44; W. Muszalski: *Powołanie i odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwo-*

nego art. 68 § 1 kp. członkowie zarządu spółki nie mogą być zatrudniani w drodze powołania¹⁸. Wniosek ten znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z 13 października 1998 r., I PKN 345/ 98¹⁹, w którym Sąd ten stwierdził, że przepisy kodeksu handlowego i prawa bankowego, które przewidują powołanie członków zarządu spółki akcyjnej (banku), nie są „odrębnymi przepisami” upoważniającymi do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania (art. 68 § 1 kp.). Należy dodać, że zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy nowelizującej kodeks pracy, stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi na podstawie powołania na czas określony lub czas nieokreślony na stanowiskach niewymienionych w przepisach, o których mowa w art. 68 § 1 kp., przekształcają się z dniem wejścia w życie tej ustawy odpowiednio w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony. Tak więc od 2 czerwca 1996 roku możliwe jest nawiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej na podstawie powołania, jeżeli możliwość taka będzie wynikała z przepisów odrębnych, o których mowa w art. 68 § 1 kp. W przeciwnym wypadku świadczenie pracy przez członka zarządu na podstawie powołania jest sprzeczne z przepisami kodeksu pracy²⁰.

Podobne wątpliwości powstają na tle uregulowań ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze²¹. Według art. 52 § 1 tej ustawy, z członkami zarządu zatrudnionymi w spółdzielni rada spółdzielni nawiązuje stosunek pracy – w zależności od powierzonego stanowiska – na podstawie umowy o pracę albo powołania (art. 68 kodeksu pracy). Nie dotyczy to spółdzielni pracy, w których zatrudnienie członków następuje bez względu na stanowisko na podstawie spółdzielczej umowy o pracę oraz tych spółdzielni produkcji rolnej, w których podstawą świadczenia pracy przez członków jest stosunek członkostwa. Pierwotnie SN wyrażał pogląd, że art. 52 § 1 prawa spółdzielczego jest przepisem odrębnym w rozumieniu art. 68 § 1 kp., pozwalającym nawiązać z członkami zarządu spółdzielni stosunki

wego, PUG 1992, nr 4, s. 83. Powołanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy przewidują w szczególności następujące przepisy: ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589); ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.); ustawa z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (tekst jedn. Dz.U. z 1991 r. Nr 44, poz. 194 ze zm.); ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458.); ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o terenowych organach rządowej administracji ogólnej (Dz.U. Nr 21, poz. 123 ze zm.); ustawa z dnia 28 września 1991 r. o lasach (Dz.U. Nr 101, poz. 444 ze zm.); ustawa z dnia 16 października 1991 r. o ochronie przyrody (Dz.U. Nr 114, poz. 492); ustawa z dnia 12 października 1994 r. o samorządowych kolegiach odwoławczych (Dz.U. Nr 122, poz. 593 ze zm.); ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. z 1995 r. Nr 13, poz. 59); ustawa z dnia 6 lipca 1995 r. o przedsiębiorstwie państwowym „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 95, poz. 474 ze zm.); ustawa z dnia 14 grudnia 1995 r. o izbach rolniczych (Dz.U. z 1996 r. Nr 1, poz. 3).

18 Zob. M. Gersdorf, K. Rączka: *Prawo pracy dla praktyków*, Warszawa 1996, s. 79.

19 Zob. T. Romer: *Stosunek pracy na podstawie powołania*, „Prawo Pracy” 1999, nr 12, s. 5.

20 Zob. P. Skorupa: *Podstawy prawne zatrudniania członków zarządu w spółkach kapitałowych*, „Prawo Spółek” 1998, nr 5, s. 23; podobnie K. Kaźmierczak: *Zatrudnianie członków zarządu spółki z o.o. oraz spółki akcyjnej*, „Prawo Spółek” 1997, nr 3, s. 15; Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 23–25. Inaczej T. Zieliński: *Komentarz do art. 68 kp.*, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2000, s. 377–378.

21 Tekst jednolity Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.

pracy na podstawie powołania²². Przeciwnie stanowisko SN zaprezentował w wyroku z 14 lutego 2001 r., I PKN 255/00²³, w którym stwierdził, że art. 52 § 1 tej ustawy nie stanowi nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu w drodze powołania. W podobnym duchu wypowiedział się SN w uchwale 7 sędziów z 21 lutego 2003 r., III PZP 19/02²⁴, w której orzekł, że art. 52 § 1 prawa spółdzielczego nie jest przepisem odrębnym w rozumieniu art. 68 § 1 kp. Stanowisko SN krytycznie ocenił Z. Niedbała, podnosząc, że w obecnym stanie prawnym również w spółdzielniach pracy i produkcji rolnej, w razie wyboru do składu zarządu osoby niebędącej członkiem spółdzielni, jej zatrudnienie powinno być oparte odpowiednio albo na umowie o pracę albo na powołaniu²⁵.

Mając na względzie powyższe wywody, należy stwierdzić, że osoby wchodzące w skład zarządu spółdzielni zatrudniane są na podstawie umowy o pracę lub spółdzielczej umowy o pracę. Ta ostatnia prowadzi do nawiązania stosunku pracy w spółdzielniach pracy. Kadre kierowniczą spółdzielni stanowią zatem osoby będące pracownikami w rozumieniu art. 2 kp. Wyjątek w tym względzie stanowią członkowie zarządu rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz spółdzielni kółek rolniczych, których podstawę świadczenia pracy stanowi stosunek członkostwa w spółdzielni. Osoby te pozostają bowiem w niepracowniczym stosunku zatrudnienia typu cywilnoprawnego²⁶.

Zatrudnienie o charakterze niepracowniczym osoby reprezentującej osobę prawną odbywa się w oparciu o umowy zlecenia, kontrakty menedżerskie oraz umowy o zarządzanie spółką. Kontrakty menedżerskie są to umowy o charakterze cywilnoprawnym, określające prawa i obowiązki osób, którym powierzono prowadzenie przedsiębiorstwa za wynagrodzeniem²⁷. Zawierane są z jednej strony przez członka (członków) zarządu spółki ze spółką reprezentowaną przez radę nadzorczą²⁸ lub pełnomocników powołanych uchwałą wspólników albo walnego zgromadzenia z drugiej strony. Kontrakty menedżerskie stanowią podstawę zatrudnienia członków zarządów spółek kapitałowych, kierowników publicznych

22 Zob. wyrok SN z 24 lutego 1999, I PKN 582/99, OSNP 2000, nr 8, poz. 304.

23 OSNP 2000, nr 21, poz. 526.

24 OSNP 2003, nr 14, poz. 329; OSP 2004, nr 11, poz. 146 z krytyczną glosą A. Dubowik.

25 Zob. Z. Niedbała: *O kontrowersjach pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółdzielni*, RPEiS 2004, nr 3, s. 134.

26 Zob. L. Brzozowski: *Odpowiedzi na pytania dotyczące niektórych przepisów o nagrodach jubileuszowych*, „Służba Pracownicza” 1990, nr 9, s. 11; M. Gersdorf: *Wynagrodzenie członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych w świetle zmienionej ustawy Prawo Spółdzielcze – cz. I*, PiZS 1996, nr 4, s. 12; J. Iwulski: *Glosa do uchwały SN z 2 lutego 1993 r.*, III CZP 164/92, OSP 1994, nr 1, poz. 4.

27 Zob. J. Kruczalak–Jankowska: *Umowy menedżerskie*, Warszawa 2000, s. 143; Z. Kubot: *Kontrakty menedżerskie*, Zielona Góra 1995, s. 49–58; Z. Kubot: *Charakter prawny umowy menedżerskiej członków zarządu spółek węglowych*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2000, nr 7, s. 8.

28 W wyroku z dnia 23 stycznia 1998 r., sygn. akt I PKN 498/97 SN stwierdził, że uprawnienie rady nadzorczej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu nie jest uzależnione od uprzedniej uchwały wspólników, OSNAP i US 1999, nr 1, poz. 13. Zdaniem W. Gujskiego, zasada ta ma zastosowanie również w przypadku zawierania umów o cywilnoprawnym charakterze. Zob. W. Gujski: *Kontrakty menedżerskie oraz inne umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy*, Warszawa 2000, s. 21.

zakładów opieki zdrowotnej, zarządców przedsiębiorstw państwowych. Należy podkreślić, że wybór odpowiedniej podstawy zatrudnienia członków zarządu pozostawiony jest prawu wewnętrznemu spółki²⁹. Wynika to z faktu, że stosunek pracy ma charakter wtórny wobec stosunku członkostwa w spółce kapitałowej i jego nawiązanie, w tym określenie podstaw nawiązania, zależy od decyzji spółki. Tezę tę potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 14/95³⁰, w którym orzekł, że pozycja prawna prezesa kolegiального zarządu spółki akcyjnej, który nie jest współnikiem, może być ukształtowana na podstawie umowy zlecenia, umowy o pracę (...) stosownie do zakresu łączących się z tą funkcją kompetencji, uprawnień i obowiązków przewidzianych w postanowieniach statutowych spółki, umowie spółki lub umowie stron.

Z przedstawionych rozważań wynika, że osoby zasiadające w organach reprezentujących osobę prawną zachowują status pracownika w rozumieniu kodeksu pracy (dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, członkowie zarządu spółdzielni – z wyjątkiem spółdzielni produkcji rolnej). Członkowie zarządu spółek prawa handlowego mogą świadczyć pracę w ramach stosunku pracy albo niepracowniczych stosunków zatrudnienia. W niepracowniczym stosunku zatrudnienia pozostają także członkowie zarządów rolniczych spółdzielni produkcyjnych, zobowiązani do świadczenia pracy z tytułu członkostwa w spółdzielni. Zgodnie z treścią art. 2 pkt 2 ustawy, pojęciem pracownika objęte są zatem dwie kategorie osób, mianowicie osoby mające status pracownicy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy oraz osoby – pełniące funkcje kierownicze – zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. Określenie „osoby świadczące pracę na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu zarządzającego” obejmuje zatem członków zarządu osoby prawnej, którzy świadczą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub wykonujące pracę z tytułu członkostwa.

Uregulowania art. 2 pkt 2 ustawy zbliżone są do rozwiązań przyjętych w ustawie o emeryturach zakładowych obowiązującej w Austrii. Ustawę tę stosuje się bowiem do członków organów osób prawnych, pod warunkiem, że osoby te otrzymują przychody w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego. W zakładowym systemie emerytalnym uczestniczyć mogą członkowie zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością³¹, członkowie zarządów innych osób prawnych (np. stowarzyszeń i fundacji), o ile wykonują swoje obowiązki w zarządzie, będąc równocześnie zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę³².

29 A. Nowak: *Zatrudnienie członków zarządu spółek kapitałowych na podstawie powołania po nowelizacji kodeksu pracy z 1996 r.*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1997, t. 12, s. 11.

30 OSNAPIUS 1995, nr 21, poz. 263.

31 Zob. I. Stupar: *Die Übertragung von Betriebspensionen auf Pensionskassen*. Schriftenreihe der Arbeits- und Sozialrechtskartei, Band 12, Wien 2001, s. 88–90.

32 Zob. W. Schrammel: *Betriebspensionengesetz*. Manzsche Kurzkommentare zum Arbeitsrecht und Sozialrecht, Wien 1992, s. 6. Należy zwrócić uwagę, iż w literaturze austriackiej obecne są także odmienne opinie, wedle których członkowie zarządów o statusie pracowników nie są objęci zakresem zastosowania ustawy o emerytu-

W Niemczech zastosowanie ustawy o emeryturach zakładowych do członków organów osób prawnych uzależnione jest natomiast od istnienia potrzeby ochrony socjalnej³³.

W rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy, pracownikami są także członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych. Osoby te pozostają w tzw. niepracowniczym zatrudnieniu typu cywilnoprawnego, wykazującym wiele podobieństw do stosunków pracy, nawiązanych zwłaszcza na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Członkowie spółdzielni uprawnieni są w szczególności do corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na warunkach określonych w statucie. Ich wynagrodzenie podlega ochronie analogicznej do ochrony wynagrodzenia za pracę. Na zasadach określonych w przepisach prawa pracy wskazanym osobom przysługuje prawo do świadczeń związanych z okresem ciąży, urodzeniem i wychowaniem małego dziecka³⁴. Przyznanie członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych prawa uczestnictwa w programie emerytalnym, w mojej ocenie, zasługuje w pełni na aprobatę. Powinno bowiem przyczynić się do zwiększenia dostępności i popularności instytucji, o której mowa w ustawie z 2004 roku.

Pojęcie pracownika przyjęte na gruncie omawianej ustawy różni się w istotny sposób od pojęcia pracownika obowiązującego w przepisach ubezpieczeniowych. W myśl bowiem art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych³⁵, co do zasady za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca (ust. 2). Według art. 8 ust. 11 ustawy, za osobę współpracującą ze zleceniobiorcami oraz osobami prowadzącymi działalność pozarolniczą uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia; nie dotyczy to osób, z którymi została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego. Z legalnej definicji „osoby współpracującej” *expressis verbis* wynika, że mianem tym określa się członków rodziny, którzy spełniają dwie przesłanki. Po pierwsze, wskazani w ustawie systemowej członkowie rodziny powinni pozosta-

rach zakładowych, zob. U. Runggaldier: *Sind Pensionen an GmbH-Geschäftsführer vom BPG erfasst?*, RdW 1991, s. 16.

33 Spełnienie subiektywnej przesłanki: potrzeba ochrony socjalnej. zob. orzeczenie: BAG z dn. 23.12.1961 – 5 AZR 350/61; BAG z dn. 13.09.1956 – 2 AZR 605/54.

34 Artykuły 160, 161, 165 prawa spółdzielczego. Zob. H. Cioch: *Zarys prawa spółdzielczego*, Warszawa 2007, s. 96–98; M. Gersdorf: *Wynagrodzenie członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych w świetle zmian ustawy Prawo spółdzielcze – cz. II*, PiZS 1996, nr 5, s. 27–30; A. Stefaniak: *Prawo spółdzielcze oraz ustawa o spółdzielniach mieszkaniowych. Komentarz Orzecznictwo*, Warszawa 2007, s. 137–141.

35 Tekst jednolity Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm. zwana „ustawą systemową”.

wać ze zleceniobiorcą lub osobą prowadzącą działalność pozarolniczą we wspólnym gospodarstwie domowym. W wyroku z dnia 2 lutego 1996 r., II URN 56/95,³⁶ Sąd Najwyższy orzekł, że cechami charakterystycznymi dla prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego mogą być udział i wzajemna ścisła współpraca w załatwianiu codziennych spraw związanych z prowadzeniem domu, niezarabowanie i pozostawanie w związku z tym na całkowitym lub częściowym utrzymaniu osoby, z którą prowadzi się gospodarstwo domowe, a wszystko to dodatkowo uzupełnione jest cechami stałości, które tego typu sytuacje charakteryzują. Sąd dodał ponadto, że zamieszkiwanie z rodzicami dorosłych i pracujących dzieci wraz ze swoimi małżonkami nie może być automatycznie uznane za pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym. Innymi słowy, prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego nie jest równoznaczne z posiadaniem takiego samego adresu i odwrotnie – ten sam adres nie przesądza o wspólnym prowadzeniu gospodarstwa domowego. Wspólne prowadzenie gospodarstwa domowego oznacza więc ekonomiczną opartą na pokrewieństwie i tytule prawnym. Wspólnota gospodarstwa domowego oznacza, że osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym mają zaspokajane potrzeby ze środków w dyspozycji wspólnoty (rodziny) i w jakiś sposób zależą od osoby dysponującej tymi środkami. Po drugie, wskazane osoby muszą współpracować przy prowadzeniu działalności pozarolniczej lub wykonywaniu zlecenia. W języku potocznym „współpraca” oznacza „pracę wykonywaną wspólnie z kimś innym”, „działalność prowadzoną wspólnie”, „udział w jakiejś zbiorowej pracy”³⁷.

W moim przekonaniu, ustawa systemowa nie przesądza o podstawach zatrudniania członków rodziny pozostających ze zleceniobiorcą lub osobą prowadzącą działalność pozarolniczą we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujących przy wykonywaniu zlecenia bądź tej działalności³⁸. W konsekwencji umowa o pracę zawarta z osobami spełniającymi wskazane kryteria obowiązuje ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z przepisów prawa pracy. Natomiast w sferze ubezpieczeniowej osoby te nie są pracownikami, lecz osobami współpracującymi. Wyjątek w tym zakresie stanowią umowy w celu przygotowania zawodowego. Z treści art. 8 pkt 11 ustawy systemowej wyraźnie wynika, że pracownik młodociany świadczący pracę na podstawie wskazanej umowy podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu stosunku pracy. Status osoby współpracującej, przyjęty na gruncie przepisów ubezpieczeniowych, nie ma zna-

36 OSNAPIUS 1996, nr 16, poz. 240.

37 Zob. *Słownik języka polskiego*, pod red. M. Szymczaka, Warszawa 1978.

38 Podobnie M. Skąpski: *Zagadnienie stosunku pracy między członkami rodziny*, Warszawa 2000, s. 207. Inaczej I. Jędrasik–Jankowska, która uważa, że status osoby współpracującej uzyskuje się nie poprzez wybór formy współpracy zamiast umowy o pracę, ale z ustawowego „nadania”, które powoduje, że określony stopień pokrewieństwa i brak odrębnego gospodarstwa domowego uniemożliwia zawarcie innej umowy aniżeli o współpracę, Zob. I. Jędrasik–Jankowska: *Ubezpieczenia emerytalne. Trzy filary*, Warszawa 2001, s. 51; I. Jędrasik–Jankowska: *Ubezpieczenia społeczne. T. 1. Część ogólna*, Warszawa 2003, s. 97.

czenia z punktu widzenia uczestnictwa w programie emerytalnym. Osoby spełniające kryteria wskazane w art. 8 pkt 11 ustawy systemowej, będące jednocześnie pracownikami w rozumieniu art. 2 kp., uprawnione są do udziału w trzecim filarze zabezpieczenia emerytalnego.

W świetle przepisów ustawy z 1997 roku, pracownikiem była także osoba zatrudniona na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia objęta z tego tytułu obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi. W obowiązujących uregulowaniach osoby te nie mają możliwości przystąpienia do programu. W działaniach ustawodawcy dostrzega się w tej materii pewną niekonsekwencję. Z jednej strony, w celu upowszechnienia programów emerytalnych, zapewnił udział w programie członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, natomiast z drugiej strony wyłącza agentów, zleceniobiorców, którzy podobnie jak członkowie spółdzielni, pozostają w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego. Nie sposób znaleźć racjonalnych powodów uzasadniających zmiany legislacyjne w tym zakresie. Wyłączenie zleceniobiorców, agentów w poważnym stopniu może utrudnić tworzenie pracowniczych programów emerytalnych.

3. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz wspólnicy określonych spółek

Według art. 5 ust. 4 ustawy, prawo uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym przysługuje także osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą, wspólnikom spółki cywilnej, jawnej, partnerskiej, komandytowo-akcyjnej oraz komandytowej odpowiadającym za zobowiązania spółki bez ograniczenia, którzy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym, jeżeli te osoby lub spółki prowadzą programy dla swoich pracowników. Z treści wskazanego przepisu wynika, że udział wymienionych osób w programie emerytalnym uzależniony jest od spełnienia łącznie określonych warunków. Po pierwsze, z prawa uczestnictwa skorzystać mogą osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz wspólnicy wymienionych spółek, jeśli podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zasadniczo osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej prowadzą działalność pozarolniczą, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej, obowiązkowo objęte są ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym. W świetle art. 8 ust. 6 tej ustawy, za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się w szczególności osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na

podstawie przepisów o działalności gospodarczej³⁹ lub innych przepisów szczególnych,⁴⁰ wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wspólnika spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej, osobę prowadzącą niepubliczną szkołę, placówkę lub ich zespół na podstawie ustawy o systemie oświaty⁴¹. Nie wdając się w szczegółowe rozważania na temat działalności gospodarczej, uwagę należy zwrócić na kilka istotnych elementów.

W świetle art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej,⁴² przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą, za którą uznaje się: działalność wytwórczą, handlową, budowlaną, usługową oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopaliny, a także działalność zawodową, wykonywaną w sposób zorganizowany i ciągły (art. 2 tej ustawy). Status przedsiębiorcy przysługuje także wspólnikom spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej (art. 4 ust. 2 omawianej ustawy). Artykuł 3 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej stanowi, że działalnością gospodarczą w rozumieniu tej ustawy nie jest działalność wytwórcza w rolnictwie w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego, a także wynajmowania przez rolników pokoi i miejsc na ustawienie namiotów, sprzedaży posiłków domowych i świadczenia w gospodarstwach rolnych innych usług związanych z pobytem turystów. Podjęcie działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wymaga zgłoszenia do ewidencji działalności gospodarczej. Natomiast przedsiębiorca niebędący osobą fizyczną podejmuje działalność gospodarczą po uzyskaniu wpisu do rejestru przedsiębiorców.

Ustawodawca wymaga, aby działalność określona w art. 2 ust. 1 wskazanej ustawy miała charakter zorganizowany i ciągły. O zorganizowaniu działalności gospodarczej można mówić w sytuacji, gdy określony podmiot wykonał podstawowe obowiązki w zakresie zarejestrowania działalności, zgłoszenia statystycznego, podatkowego i w zakresie ubezpieczeń społecznych, założył rachunek bankowy, wybrał lub przyjął nakazaną przez prawo formę organizacyjno–prawną wykonywania danej działalności, uzyskał wymagane pozwolenie lub koncesję na prowadzenie określonej działalności gospodarczej⁴³. Podkreśla się ponadto, że działalność gospodarcza powinna mieć charakter ciągły. W języku polskim słowo

39 Ustawa z dnia 19 listopada 1999 r. – Prawo działalności gospodarczej, Dz.U. Nr 101, poz. 1178 ze zm.

40 Wymienić tu można np. rzemieślników (ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, tekst jednolity Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979 ze zm.) i komorników (Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o komornikach sądowych i egzekucji, Dz.U. Nr 130, poz. 1452).

41 Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, tekst jednolity Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 ze zm.

42 Dz.U. Nr 173, poz. 1807 ze zm. zwana dalej „ustawą o działalności gospodarczej”.

43 Zob. C. Kosikowski: *Nowa ustawa o działalności gospodarczej*, PiP 2000, nr 1, s. 6.

„ciągły” oznacza „udzielający się, odbywający się, trwający stale, bezustannie”, „bezustanny”, „ustawiczny”, „stale powtarzający się”⁴⁴. Przez działalność ciągłą należy zatem rozumieć bezustanne powtarzanie, ponawianie określonych czynności takich samych lub różnych, podejmowanych w procesie wytwarzania, świadczenia usług itp. Przerwy występujące pomiędzy poszczególnymi czynnościami, zarówno o charakterze osobistym (urlop), jak i obiektywnym (awaria urządzeń, zmiana siedziby) nie pozbawiają danej działalności cechy ciągłości⁴⁵.

Na tle uregulowań wskazanej ustawy powstaje pytanie, czy przedsiębiorcą może być wyłącznie osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych, czy też każda osoba fizyczna. W ocenie niektórych autorów konieczność prowadzenia działalności gospodarczej we własnym imieniu wskazuje, że za przedsiębiorcę może być uznana jedynie osoba fizyczna posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych w rozumieniu art. 11 kc., co oznacza, iż przymiotu przedsiębiorcy nie można przypisać nie tylko osobie małoletniej i całkowicie ubezwłasnowolnionej, ale także osobie częściowo ubezwłasnowolnionej⁴⁶. Według drugiego zapatrywania, które podzielam, status przedsiębiorcy może przysługiwać każdej osobie fizycznej. W przypadku osoby niemającej pełnej zdolności do czynności prawnych, działalność gospodarczą w imieniu i na rzecz przedsiębiorcy prowadzi zastępca ustawowy⁴⁷. Należy podkreślić, że jeżeli ustawodawca wymaga w określonym rodzaju stosunków prawnych pełnej zdolności do czynności prawnych, wprowadza w tym zakresie stosowne zastrzeżenia. Jako przykład wskazać można art. 8 ust. 1 lit. e ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym⁴⁸

44 Zob. *Słownik języka polskiego*, pod red. M. Szymczaka, Warszawa 1978.

45 Zob. W. Kubala: *Likwidacja spółki cywilnej*, „Monitor Prawniczy” 1998, nr 10, s. 384–385; W. Kubala: *Prawo działalności gospodarczej. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 46. Na temat działalności gospodarczej zob. E. Mazur: *Działalność gospodarcza*, „Palestra” 1992, nr 3–4, s. 33–41; S. Koroluk: *Pojęcie działalności gospodarczej. Uwagi na tle projektu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*, „Radca Prawny” 2004, nr 2, s. 6–18; M. Szydło: *Pojęcie działalności gospodarczej na gruncie nowej ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*, PS 2005, nr 2, s. 25–60.

46 Zob. S. Dmowski, *Komentarz do art. 43¹ kc.*, (w:) S. Dmowski, S. Rudnicki: *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, Warszawa 2009, s. 169; M.P. Ilnicki, J. Wolski: *Prawo działalności gospodarczej. Komentarz*, Kraków 2000, s. 30–31; K. Kohutek: *Komentarz do art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*, (w:) M. Brożyna, M. Chudzik, K. Kohutek, J. Molis, S. Szuster: *Komentarz do ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej*, LEX/el. 2005; C. Kosikowski: *Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 38–39; P. Pawelczyk: *Komentarz do art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*, (w:) S. Koroluk, M. Pawelczyk, E. Przeszło, K. Trzczeński, E. Wierczorek: *Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej. Komentarz*, pod red. A. Powalowskiego, Warszawa 2009, s. 40.

47 Zob. Z. Czernik: *Zdolność gospodarcza osoby fizycznej*, (w:) *Jednostka wobec działań administracji publicznej*, pod red. E. Ury, Rzeszów 2001, s. 55–59; E. Gniewek, *Komentarz do art. 43¹ kc.*, (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz*, pod red. E. Gniewka, Warszawa 2008, s. 98; Z. Milczek: *Osoba fizyczna jako przedsiębiorca – na tle ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*, PPH 2005, nr 9, s. 26–27; M. Pazdan: *Osoba fizyczna jako konsument lub przedsiębiorca*, (w:) *System prawa prywatnego, t. I, Prawo cywilne – część ogólna*, pod red. M. Safjana, Warszawa 2007, s. 1002; W. Popiołek: *Komentarz do art. 43¹ kc.*, (w:) *Kodeks cywilny, t. I, Komentarz do art. 1–449¹¹*, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2008, s. 213.

48 Dz.U. Nr 67, poz. 679 ze zm.

oraz art. 11 ust. 1 lit. b ustawy z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego⁴⁹. W związku z brakiem w omawianej ustawie podobnego zastrzeżenia nasuwa się wniosek, że działalność gospodarczą może prowadzić, za pośrednictwem swego przedstawiciela ustawowego, osoba małoletnia lub całkowicie ubezwłasnowolniona⁵⁰.

Stosownie do art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, za osoby prowadzące działalność pozarolniczą uważa się także wspólników jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, spółek jawnych, komandytowych oraz partnerskich. Przepis ten adresowany jest do wszystkich osób mających status wspólnika wymienionych spółek, bez względu na rodzaj wykonywanego zawodu. Brak jest merytorycznych podstaw, które uzasadniałyby zmiany legislacyjne dokonane w 2003 roku. Argumenty zaprezentowane w uzasadnieniu projektu ustawy przemawiają bardziej przeciw niż za nowelizacją systemu ubezpieczeniowego. W szczególności kontrowersje budzi objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego wspólników jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Działalność gospodarczą stanowiącą tytuł ubezpieczeniowy nie prowadzi bowiem jednoosobowy wspólnik, lecz spółka, która jest samodzielnym podmiotem prawa posiadającym osobowość prawną⁵¹.

W kontekście uregulowań ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, analiza art. 5 ust. 4 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, prowadzi do konkluzji, że z możliwości uczestnictwa w programie emerytalnym skorzystać mogą osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz wspólnicy spółki cywilnej, jawnej, partnerskiej i komandytowej. Osoby te jako „prowadzące działalność pozarolniczą”, na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej, co do zasady podlegają bowiem obligatoryjnie ubezpieczeniom emerytalno–rentowym.

W art. 5 ust. 4 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych wśród osób, którym przysługuje prawo udziału w programie, ustawodawca wymienia także wspólników spółki komandytowo–akcyjnej. Należy zauważyć, że w świetle ustawy systemowej osoby te wyłączone są spod ubezpieczeń społecznych. W konsekwencji, zgodnie z zastrzeżeniem przewidzianym w art. 5 ust. 4 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, osoby te nie mogą przystąpić do programu. Z kolei wspólnicy jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, na podstawie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, podlegają w sposób obligatoryjny ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym, nie wymienia się ich jed-

49 Dz.U. Nr 117, poz. 1007 ze zm.

50 Na podstawie art. 3 kp. pracodawcą może być osoba fizyczna niemająca pełnej zdolności do czynności prawnej, o ile zatrudnia pracowników. W tym zakresie nie jest istotne, czy czyni to w celu zaspakajania osobistych potrzeb, czy dla celów gospodarczych.

51 Zob. P. Bielski: *Obowiązek ubezpieczenia społecznego wspólników spółek handlowych*, „Rejent” 2003, nr 7–8, s. 44, 48–50.

nak w art. 5 ust. 4 ustawy z 2004 roku. Przepisy ustawy systemowej nie są zatem spójne z regulacjami dotyczącymi pracowniczych programów emerytalnych. Wypada więc postulować pod adresem ustawodawcy o nowelizację omawianych przepisów. *De lege ferenda* w art. 5 ust. 4 ustawy, spośród osób uprawnionych do udziału w programie należałoby wyłączyć wspólników spółek komandytowo-akcyjnych, umożliwiając jednocześnie udział w programie wspólnikom jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością.

Od zasady przewidzianej w art. 6 ust. 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ustawodawca przewidział jednak szereg wyjątków związanych ze zbieganiem dwóch lub kilku tytułów obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

Według art. 9 ust. 1 ustawy systemowej, pracownicy (włącznie z pracą wykonywaną przez te osoby dla własnego pracodawcy na podstawie: umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy o zleceniu albo umowy o dzieło), członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, duchowni, funkcjonariusze Służby Celnej, osoby pobierające świadczenie socjalne, zasiłek socjalny, albo wynagrodzenie przysługujące w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie – zawsze, obligatoryjnie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z wymienionych tytułów. Jeżeli wskazane osoby prowadzą jednocześnie działalność pozarolniczą, działalność ta objęta jest ubezpieczeniami społecznymi w sposób fakultatywny, na wniosek zainteresowanego. Wyjątek w tym zakresie stanowi sytuacja, gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułów, w odniesieniu do których zawsze istnieje obowiązek ubezpieczeniowy, w przeliczeniu na okres jednego miesiąca jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia. W takim bowiem przypadku osoba, która pozostaje w stosunku pracy, członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych, służby celnej, pobiera świadczenie socjalne, zasiłek socjalny albo wynagrodzenie przysługujące w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium i jednocześnie prowadzi działalność pozarolniczą, *ex lege* podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym zarówno z tytułów zakwalifikowanych do pierwszej grupy, jak i dodatkowej działalności pozarolniczej.

Artykuł 9 ust. 2 ustawy systemowej stanowi, że osoba spełniająca warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym z kilku tytułów (umowy o pracę nakładczą, umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, prowadzenia działalności pozarolniczej, pobierania uposażenia posła lub senatora, duchowni) jest objęta ubezpieczeniami w sposób obligatoryjny z tego tytułu, który

powstał najwcześniej. Przepis ten oznacza, że z obowiązku ubezpieczenia zwolniona jest działalność pozarolnicza poprzedzona umową zlecenia lub umową agencji albo inną umową o świadczenie usług, umową o pracę nakładczą, inną działalnością pozarolniczą. Zainteresowany może wystąpić z wnioskiem o objęcie ubezpieczeniami o charakterze dobrowolnym także pozostałe, wszystkie lub wybrane tytuły. Przewodawca dopuszcza także zmianę tytułu ubezpieczeniowego. W związku z treścią art. 9 ust. 2 zdanie drugie ustawy systemowej, nasuwa się pytanie, czy zmiana tytułu ubezpieczeniowego dotyczy wyłącznie ubezpieczeń dobrowolnych, czy odnosi się również do ubezpieczenia obowiązkowego. Zdaniem T. Bińczyckiej–Majewskiej,⁵² z możliwości przewidzianej w przytoczonym przepisie osoba zainteresowana skorzystać może jedynie w odniesieniu do ubezpieczeń o charakterze fakultatywnym. Przeciwny pogląd prezentuje A. Pędziński⁵³, w ocenie którego art. 9 ust. 2 ustawy systemowej umożliwia zmianę tytułu obowiązkowego ubezpieczenia.

Rozstrzygnięcia przedstawionego problemu poszukiwać należy na tle art. 9 ust. 7 ustawy systemowej. Przepis ten stanowi, że duchowni spełniający warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej podlegają ubezpieczeniom z tytułu tej działalności. Innymi słowy, duchowni, którzy jednocześnie prowadzą pozarolniczą działalność gospodarczą, podlegają zawsze obligatoryjnie ubezpieczeniom społecznym z tytułu działalności gospodarczej, niezależnie od tego, czy działalność ta miała charakter pierwotny czy wtórny. Osoby określone w art. 9 ust. 7 omawianej ustawy pozbawione zostały zatem możliwości wyboru tytułu ubezpieczeniowego. Ograniczenie przewidziane w tym przepisie nie dotyczy duchownych, którzy prowadzą jednocześnie działalność pozarolniczą w rozumieniu art. 8 ust. 6 pkt 2–5 tej ustawy. W świetle ustawy systemowej za osobę zajmującą się działalnością pozarolniczą, o innym charakterze niż działalność gospodarcza, uważa się twórcę i artystę, osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu: a) w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne⁵⁴, b) z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych⁵⁵, wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólnika spółki jawnej, komandytowej

52 Zob. T. Bińczycka–Majewska: *Zbieg tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w nowym systemie ubezpieczeń społecznych*, PiZS 2000, nr 12, s. 5.

53 Zob. A. Pędziński: *Zmiany przepisów z zakresu podlegania ubezpieczeniom społecznym i składek na ubezpieczenie społeczne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych*, PiZS 2000, nr 1, s. 16.

54 Ustawa z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, Dz. U. Nr 144, poz. 930 ze zm.

55 Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jednolity Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.

lub partnerskiej, osobą prowadzącą niepubliczną szkołę lub placówkę. Literalna wykładnia przepisów ustawy systemowej wskazuje, że duchowni będący jednocześnie twórcami i artystami, osobami wykonującymi wolny zawód, prowadzącymi placówki oświatowe, współnikami określonych spółek, obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tego tytułu, który powstał najwcześniej. Mają jednak możliwość zmiany tytułu ubezpieczeniowego. Treść art. 9 ust. 7 ustawy systemowej należy traktować jako wyjątek od generalnej zasady wskazanej w art. 9 ust. 2 omawianej ustawy. W mojej ocenie należy więc podzielić stanowisko A. Pędzierskiego. Oznacza to, że osoba spełniająca warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym z kilku tytułów (umowy o pracę nakładczą, umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, pobierania uposażenia posła lub senatora, duchowni) *ex lege* objęta jest obowiązkowo ubezpieczeniami z tego tytułu, który powstał najwcześniej. Tytuł ten może jednak ulec zmianie na wniosek osoby zainteresowanej. Gdyby osoby określone w art. 9 ust. 2 ustawy systemowej nie miały możliwości, jak twierdzi T. Bińczycka-Majewska, wskazania tytułu, z którego podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu, stwierdzenie przewidziane w ustawie systemowej „może zmienić tytuł ubezpieczeń, z zastrzeżeniem ust. 7” byłoby nieracjonalne.

Generalnie, w razie zbiegu tytułów wymienionych w art. 9 ust. 2 wskazanej ustawy (umowa o pracę nakładczą, umowa agencyjna, umowa zlecenia albo inna umowa o świadczenie usług, prowadzenie działalności pozarolniczej, pobieranie uposażenia posła lub senatora, posługa duchowna) obowiązek ubezpieczeń emerytalnych i rentowych dotyczy tego tytułu, który powstał najwcześniej, niezależnie od wysokości dochodów osiąganych przez ubezpieczonego w ramach tej działalności. Odstępstwo w tej materii przewiduje art. 9 ust. 2a ustawy systemowej. Przepis ten stanowi, że zleceniobiorca, agent – prowadzący jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą – podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu tej działalności, jeżeli z tytułu wykonywania umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług oraz współpracy przy wykonywaniu tych umów podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest niższa od obowiązującej tę osobę najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność. Może ona dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi również z tytułu, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4 (umowy cywilnoprawnej). Przepis ten dotyczy osób, które równolegle z wykonywaniem pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne prowadzą pozarolniczą działalność gospodarczą. Stosownie do treści art. 9 ust. 2a ustawy systemowej, osoby te przymusowo podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej, w razie gdy podstawa wymiaru składek z tytułu umów cywilnoprawnych

jest niższa od podstawy wymiaru składek obowiązujących osoby, które prowadzą działalnością pozarolniczą. *A contrario*, jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu umów cywilnoprawnych jest równa lub wyższa od podstawy wymiaru składek, które obowiązują ubezpieczonych z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, zgodnie z generalną zasadą wyrażoną w art. 9 ust. 2 ustawy (zasada pierwszeństwa), obowiązkowo objęte są ubezpieczeniami społecznymi z tego tytułu, który powstał najwcześniej. Podobnie w razie łączenia pozarolniczej działalności gospodarczej z wykonywaniem pracy nakładczej (art. 9 ust. 2b ustawy systemowej).

W praktyce powstaje wątpliwość, czy w każdym przypadku osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą i jednocześnie wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnej ma możliwość wyboru tytułu obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnych i rentowych. Krystyna Tymorek⁵⁶ zauważa, że osoba prowadząca działalność gospodarczą, w celu wykonania na rzecz innego podmiotu pracy wchodzącej w zakres działalności gospodarczej, zawiera różnego rodzaju umowy, w tym umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. Osoba ta podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. W podobnym duchu wypowiada się P. Kostrzewa⁵⁷, która stwierdza, że w przypadku, gdy zawarta przez pracownika (z własnym pracodawcą) umowa zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług jest wykonywana w ramach prowadzonej przez pracownika działalności gospodarczej – przyjmuje się, że nie stanowi ona odrębnego tytułu do ubezpieczeń społecznych. Podzielając prezentowane w literaturze poglądy, należy przyjąć, że prawo wyboru tytułu ubezpieczeniowego dotyczy wyłącznie sytuacji, w których działalność gospodarcza różni się od czynności wykonywanych w ramach umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług.

Odstępstwo od zasady pierwszeństwa w czasie dotyczy nie tylko osób, które prowadzą działalność pozarolniczą i wykonują posługi duchowne lub świadczą pracę na podstawie umów cywilnych bądź umów o pracę nakładczą, ale także osób, które przebywają na urlopie wychowawczym i jednocześnie prowadzą działalność pozarolniczą. Wymienione osoby podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu prowadzonej działalności pozarolniczej (art. 9 ust. 6 ustawy systemowej)⁵⁸. Podobnie w przypadku osób wykonujących odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania (art. 9 ust 6 ustawy

56 Zob. K. Tymorek: *Odpowiedzi na pytania dotyczące ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego z tytułu umowy zlecenia i umowy o dzieło*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 10, s. 6.

57 Zob. P. Kostrzewa: *Składki od przychodu z umów cywilnych*, „Służba Pracownicza” 2005, nr 9, s. 9.

58 Wyrok SA w Warszawie z dnia 18 grudnia 2001 r., III Aua 1391/00, OSA 2003, nr 8, poz. 33.

systemowej) oraz żołnierzy niezawodowych, którzy pełnią czynną służbę, z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę wojskową w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego oraz żołnierzy pełniących okresową służbę wojskową, a także osób, które odbywają służbę zastępczą i jednocześnie zajmują się działalnością pozarolniczą. Na podstawie art. 9 ust. 6a ustawy systemowej, obligatoryjnie ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym objęta jest działalność pozarolnicza.

Stosownie do art. 9 ust. 3 ustawy systemowej, osoba prowadząca kilka rodzajów działalności pozarolniczej jest objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym z jednego wybranego przez siebie rodzaju działalności.

Ponadto przepis art. 9 ust. 4c ustawy systemowej stanowi, że osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, mające ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym do czasu ustalenia prawa do emerytury. Analiza przepisu w płaszczyźnie literalnej prowadzi do konkluzji, że osoba, która pobiera rentę inwalidzką i jednocześnie zajmuje się działalnością gospodarczą, obligatoryjnie objęta jest ubezpieczeniami społecznymi z tytułu tej działalności. Obowiązek ubezpieczeniowy ustaje *ex lege* z chwilą nabycia prawa do emerytury.

W myśl art. 5 ust. 4 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, z prawa uczestnictwa w programie skorzystać mogą osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą oraz wspólnicy określonych spółek, którzy z tytułu działalności pozarolniczej podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym. Z przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że wskazane osoby w większości przypadków spełniają warunek, o którym mowa w art. 5 ust. 4 ustawy. Działalność gospodarcza, status wspólnika spółki cywilnej, jawnej, partnerskiej, komandytowej umożliwia zatem wielu osobom niemającym statusu pracownika udział w pracowniczym programie emerytalnym.

Dotychczasowe rozważania prowadzą do wniosku, że regulacje przewidziane w art. 5 ust. 4 ustawy z jednej strony sprzyjają zawieraniu tego rodzaju programów, natomiast z drugiej strony działają hamująco na rozwój omawianej instytucji. Z przepisów ustawy systemowej wynika bowiem, że w określonych sytuacjach osoby prowadzące działalność pozarolniczą (gospodarczą) wyłączone są spod obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnych i rentowych. Dotyczy to w szczególności pracowników, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, funkcjonariuszy Służby Celnej, osób pobierających świadczenie socjalne, zasiłek socjalny albo wynagrodzenie przysługujące w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie, które dodatkowo zajmują się działalnością pozarolniczą (art. 9 ust. 1 ustawy systemowej), osób, które przed rozpoczęciem działalności gospodarczej zawarły umowę cywilnoprawną, umowę o pracę nakładczą, podjęły inną działal-

ność pozarolniczą (art. 9 ust. 2 ustawy systemowej). W wymienionych sytuacjach osoby zajmujące się działalnością pozarolniczą (gospodarczą) mają jednak możliwość wystąpienia z wnioskiem o objęcie z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej ubezpieczeniami społecznymi w sposób fakultatywny. Z treści art. 5 ust. 4 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych jednoznacznie wynika, że osoby, które dobrowolnie opłacają składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, nie są uprawnione do uczestnictwa w programie emerytalnym. Przyjęte w tym zakresie rozwiązanie wzbudza wątpliwości. Pozbawia bowiem niektóre osoby, które w zasadzie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu, szansy udziału w programie. Pozostaje ponadto w sprzeczności z intencją upowszechniania pracowniczego programu emerytalnych.

Prowadzenie działalności pozarolniczej (gospodarczej) może odbywać się przy współpracy z określonymi osobami. Z treści art. 5 ust. 4 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych jednoznacznie wynika, że prawo uczestnictwa w programie nie przysługuje osobom współpracującym z osobą, która jednoosobowo prowadzi działalność gospodarczą, mimo że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, osoby te polegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym. Pozbawienie osób współpracujących możliwości udziału w programie emerytalnym wynika wprost z kolejnego warunku stawianego wobec osób zajmujących się działalnością gospodarczą. Ustawodawca wymaga, aby osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, która chce uczestniczyć w programie emerytalnym, prowadziła taki program dla swoich pracowników. Także spółka, której wspólnicy są zainteresowani udziałem w programie, powinna prowadzić program dla swych pracowników. Wykładnia gramatyczna art. 5 ust. 4 ustawy prowadzi do wniosku, że w pierwszej kolejności z prawa uczestnictwa powinni skorzystać pracownicy, natomiast udział w programie wspólników określonych spółek lub osób, które zajmują się działalnością gospodarczą, powinien mieć charakter wyjątkowy. W tym zakresie polska ustawa zbieżna jest z regulacjami obowiązującymi w Austrii, które umożliwiają udział w zakładowym systemie emerytalnym w formie kasy emerytalnej pracodawcom (wspólnikom spółek osobowych, osobom prowadzącym działalność gospodarczą oraz przedstawicielom wolnych zawodów) tworzącym tego rodzaju program dla swoich pracowników⁵⁹.

Zatrudnianie pracowników uczestniczących w trzecim filarze jest warunkiem *sine qua non* funkcjonowania programów tworzonych przez osoby, o któ-

59 Na podstawie § 15a ustawy o kasach emerytalnych (PKG) w związku z § 1 ust. 2 ustawy o zakładowych systemach emerytalnych (BPG).

rych mowa w art. 5 ust. 4 omawianej ustawy. Niespełnianie wskazanego wymogu powoduje obligatoryjnie likwidację programu (art. 40 ust. 3 ustawy).

Po trzecie, w przypadku wspólników określonych spółek z prawa uczestnictwa w programie skorzystać mogą wyłącznie wspólnicy, którzy podlegają nieograniczonej odpowiedzialności. Regulacja przewidziana w art. 5 ust. 4 ustawy dotyczy wspólników spółek cywilnych, jawnych, partnerskich oraz komplementariuszy spółek komandytowych i komandytowo-akcyjnych (art. 102 i 125 ksh.).

Zgodnie z treścią art. 864 kc. każdy ze wspólników spółki cywilnej jako dłużnik solidarny odpowiada całym swoim majątkiem za wszystkie zobowiązania spółki w pełnej wysokości. Podobną regułę w odniesieniu do spółki jawnej przewiduje art. 22 § 2 ksh. Przepis ten stanowi, że wspólnik odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia całym swoim majątkiem solidarnie z pozostałymi wspólnikami oraz spółką. Z treści przytoczonych przepisów wynika, iż w stosunkach zewnętrznych górną granicę odpowiedzialności wspólnika (spółki cywilnej i jawnej) wyznacza wysokość zaciągniętych przez spółkę zobowiązań⁶⁰. Wierzyciel spółki cywilnej może dochodzić swej wierzytelności z całego majątku wspólnego wspólników oraz z całego majątku osobistego wspólnika. Nie ma żadnego przepisu, który nakazywałby wierzycielowi sięgnięcie w pierwszej kolejności do majątku spółki, natomiast do majątku indywidualnego wspólnika dopiero, gdy majątek spółki nie wystarczy na zaspokojenie wierzytelności⁶¹. Wierzyciel spółki jawnej może prowadzić egzekucję z majątku wspólnika w przypadku, gdy egzekucja z majątku spółki okaże się bezskuteczna. Według art. 31 § 1 ksh. odpowiedzialność wspólnika ma bowiem charakter subsydiarny. Przedstawione zasady dotyczące wspólników spółki jawnej, na podstawie przepisów prawa handlowego, stosuje się również wobec wspólników – komplementariuszy spółki komandytowej oraz komandytowo-akcyjnej⁶² oraz wspólników spółek partnerskich⁶³. Przy tym nieograniczona odpowiedzialność partnerów wyłączona jest w stosunku do zobowiązań określonych w art. 95 § 1 ksh., tj. zobowiązań powstałych w związku z wykonywaniem przez pozostałych partnerów wolnego zawodu w spółce oraz zobowiązań spółki będących następstwem działań lub zaniechań osób zatrudnionych przez spółkę na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego, które podlegały kierownictwu innego partnera przy świadczeniu usług związanych z przedmiotem działalności spółki.

60 A. Kidyba: *Prawo handlowe*, Warszawa 2004, s. 274.

61 Zob. S. Grzybowski: *Spółka cywilna*, (w:) *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 2, Wrocław 1981, s. 816; K. Pietrzykowski: *Komentarz do art. 864 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny, t. II. Komentarz do art. 450–1088*, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2004.

62 Art. 103 oraz 126 § 1 pkt 1 ksh. Zob. W. Pyziół, A. Szumański, I. Weiss: *Prawo spółek*, Bydgoszcz–Kraków 2002, s. 280; A. Kidyba: *Kodeks spółek handlowych*, t. 1, Komentarz do art. 1–300 ksh., Kraków 2002, s. 388, 462–463, A. Kidyba: *Prawo...*, s. 295.

63 Art. 89 ksh. Zob. A. Kidyba: *Kodeks spółek...* s. 324.

4. Dodatkowe warunki uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym

Status pracownika, osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, jak również wspólnika określonej spółki nie jest przesłanką wystarczającą do uzyskania członkostwa w programie emerytalnym. Udział zatrudnionych w programie ustawodawca uzależnia bowiem od spełnienia dodatkowych kryteriów.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy, prawo uczestnictwa w programie przysługuje pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy nie krócej niż 3 miesiące, chyba że zakładowa umowa emerytalna stanowi inaczej. Z uwagi na brak jakichkolwiek zastrzeżeń w tym względzie wypada stwierdzić, że okres trzymiesięczny przewidziany w ustawie może zostać przez strony umowy zakładowej zarówno skrócony, jak i wydłużony. Pracodawca wymaga jedynie, aby wskazany warunek znalazł odzwierciedlenie w postanowieniach umowy. Zakładowa umowa emerytalna powinna tak modyfikować ustawowe kryteria uczestnictwa w programie, aby u pracodawców zatrudniających nie więcej niż pięciuset pracowników, w dniu złożenia wniosku o rejestrację programu, co najmniej połowa załogi danego zakładu pracy miała możliwość udziału w programie (art. 5 ust. 2 ustawy). Natomiast w przypadku pracodawców zatrudniających większą liczbę osób (więcej niż pięciuset pracowników) prawo uczestnictwa w programie powinno potencjalnie przysługiwać co najmniej jednej trzeciej zatrudnionych (art. 5 ust. 3 ustawy). Pracodawca oraz reprezentacja pracowników (zakładowe organizacje związkowe lub reprezentacja pracowników wyłoniona w trybie przyjętym u danego pracodawcy), respektując zasadę powszechności programu emerytalnego oraz zasadę równości, powinni zatem ustalić takie zasady uczestnictwa w tym programie, by jak najszerza grupa zatrudnionych miała możliwość przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego, a ponadto, mając na względzie zasadę równego traktowania pracowników, aby żadna z osób świadczących pracę na rzecz określonego pracodawcy nie korzystała z preferencyjnych warunków⁶⁴.

Stosownie do art. 5 ust. 1a ustawy, do programu nie może przystąpić pracownik, który ukończył 70 lat. Z treści cytowanego przepisu *expressis verbis* wynika, że z możliwości w tej materii skorzystać mogą wyłącznie osoby poniżej 70 lat. Na podstawie art. 42 ust. 1 pkt 3 ustawy, z chwilą osiągnięcia wskazanego wieku następuje z mocy prawa wypłata środków zgromadzonych w programie. Na tym tle istotnym problemem jest, czy z chwilą ukończenia 70 lat ustaje *ex lege* członkostwo w programie emerytalnym. W art. 42 ust. 2 ustawy zastrzega się, że przepis

64 Zasady przewidziane art. 5 ust. 1 ustawy zbliżone są do rozwiązań stosowanych w Belgii, gdzie niekiedy wymaga się od pracownika zainteresowanego przystąpieniem do programu rocznego lub dwuletniego okresu zatrudnienia. Zob. S. Golinowska, M. Szczur: Emerytury dodatkowe w Belgii, „Polityka Społeczna” 1995, nr 5–6, s. 14.

ust. 1 pkt 3, nie stosuje się, jeżeli uczestnik jest pracownikiem pracodawcy prowadzącego ten program. W takim przypadku wypłata następuje po ustaniu zatrudnienia. Przepis ten oznacza, że osiągnięcie przez pracownika 70 lat nie powoduje automatycznie utraty statusu uczestnika programu. Skutek ten następuje dopiero po ustaniu zatrudnienia. Uregulowania ustawy, w szczególności art. 5 ust. 1a oraz art. 42 ust. 1 pkt 3 oznaczają, że do programu może przystąpić osoba, która nie ukończyła 70 roku życia. Z chwilą osiągnięcia wskazanego wieku w zasadzie członkostwo w programie ustaje z mocy prawa. Wyjątek w tym względzie stanowią osoby, które mimo ukończenia 70 lat pozostają w zatrudnieniu. W przypadku takich osób ustanie członkostwa, a tym samym obowiązek wypłaty, powstaje z chwilą rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

W przeciwieństwie do ustawy z 1997 roku, obecnie ustawodawca nie zastrzega, że uczestnikami pracowniczych programów emerytalnych mogą zostać wyłącznie pracownicy, którzy wykonują pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub są delegowani do pracy za granicą przez pracodawcę polskiego (który działał według prawa polskiego, na terytorium Polski lub miał miejsce zamieszkania w Polsce) bez względu na posiadane obywatelstwo oraz status wynikający z prawa dewizowego i podatkowego.

Należy zaakcentować, że ustawa w sposób wyczerpujący określa przesłanki umożliwiające udział w programie. W art. 5 ust. 6 ustawy zastrzega się bowiem, że umowa zakładowa nie może przewidywać dla uczestnictwa pracowników w programie żadnych innych warunków poza określonymi w ustawie. Oznacza to, że w umowie emerytalnej partnerzy socjalni nie mogą uzależnić udziału w programie od rodzaju pracy, zajmowanego stanowiska, przynależności związkowej, kwalifikacji pracownika, osiągnięcia określonego wieku, z wyłączeniem przypadków, o których mowa w art. 5 ust. 1a ustawy. W konsekwencji pracodawca nie może utworzyć pracowniczego programu emerytalnego obejmującego np. wyłącznie „kadrę menedżerską” czy pracowników produkcyjnych⁶⁵.

Osoba zatrudniona u kilku pracodawców prowadzących programy emerytalne może w tym samym czasie uczestniczyć w więcej niż jednym programie emerytalnym (art. 4 ustawy). Przepis ten służy interesom zatrudnionych, umożliwia bowiem zwiększenie ich przyszłych świadczeń emerytalnych. Należy jednocześnie zastrzec, że pracownicy mogą przystąpić do określonego programu tylko raz. Wniosek taki wyraźnie wynika z treści art. 5 ust. 1b ustawy, który stanowi, że pracownik nie może ponownie przystąpić do tego programu, z którego dokonał wypłaty jednorazowej albo wypłaty pierwszej raty w przypadku dokonywania wypłaty ratalnej. Ograniczenie określone w zdaniu pierwszym nie dotyczy osób, które dokonały wypłaty jako osoba uprawniona. Pracownik, który żąda wypłaty

65 Zob. M. Mrozowska: *Pracownicze programy emerytalne*, „Prawo Pracy” 2000, nr 1, s. 23.

świadczeń zgromadzonych w trzecim filarze, traci status uczestnika określonego programu i jednocześnie pozbawia się prawa przystąpienia do danego programu w przyszłości. Działania w tym zakresie nie mają natomiast znaczenia z punktu widzenia innych programów, zarówno tych, w których pracownik ten uczestniczy, jak i tych, do których zechce przystąpić w terminie późniejszym.

W myśl art. 5 ust. 5 ustawy, przepisy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz wspólników określonych spółek. Oznacza to, że zastrzeżenia co do wieku, niedopuszczalności ponownego przystąpienia do określonego programu, obowiązują także osoby określone w art. 5 ust. 4 ustawy.

5. Wnioski

Ustawa wymaga, aby osoby fizyczne zajmujące się działalnością gospodarczą oraz wspólnicy określonych spółek, zainteresowani udziałem w pracowniczym programie emerytalnym, podlegali w sposób obligatoryjny ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym. Mając na względzie uregulowania przewidziane w ustawie systemowej, wskazana przesłanka może pozbawić wiele osób możliwości uczestnictwa w trzecim filarze zabezpieczenia emerytalnego. *De lege ferenda* należałoby stworzyć szansę udziału w programach emerytalnych także osobom, które dobrowolnie przystąpiły do ubezpieczeń emerytalno-rentowych.

Poważne wątpliwości wzbudza wyłączenie spod regulacji ustawowej osób świadczących pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia. W świetle obowiązującej ustawy podmiot, który zatrudnia wyłącznie osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach typu cywilnoprawnego (zatrudnione na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia), nie ma możliwości utworzenia programu emerytalnego. Rozwiązanie to pozostaje w sprzeczności z tendencją rozszerzania uprawnień pracowniczych na wymienione podmioty i stanowi regres w stosunku do dotychczasowych regulacji. W moim przekonaniu, nie ma żadnych racjonalnych powodów uzasadniających wprowadzenie ograniczeń w tym zakresie. Należałoby zatem, wzorem ustawy z 1997 roku, upoważnić do udziału w programie również osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia typu cywilnoprawnego. Z uprawnienia w tym zakresie skorzystać mogą osoby świadczące pracę na podstawie tytułów cywilnoprawnych (umowa o dzieło lub umowa zlecenia) w Niemczech⁶⁶. Rozszerzenie zakresu podmiotowego mogłoby w znacznym stopniu przyczynić się do zwiększenia popularności programów emerytalnych, a także służyłoby interesom osób świadczących taką pracę.

66 Zob. W. Blomeyer, K. Otto: *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar*, München 2004, § 17, nb. 87.

ROZDZIAŁ III

FORMY PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

1. Wprowadzenie

W myśl art. 6 ust. 1 ustawy, programy mogą być prowadzone w jednej z następujących form: 1) funduszu emerytalnego; 2) umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego; 3) umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym; 4) zarządzania zagranicznego. Określając formę, w jakiej może być prowadzony program, ustawodawca nie wskazał podmiotu upoważnionego do podjęcia decyzji w tej materii. Artykuł 7 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z 1997 roku *expressis verbis* stanowił, że pracownicze programy emerytalne mogą być prowadzone, według wyboru pracodawców, w jednej z wymienionych form. Wobec braku podobnego zastrzeżenia w obowiązujących uregulowaniach, powstaje istotny problem, czy o wyborze programu rozstrzyga – tak jak uprzednio – pracodawca¹, czy decyzje w tym zakresie należą do prerogatyw innego podmiotu. Odpowiedzi na postawione pytania poszukiwać należy na gruncie art. 11 ust. 7 ustawy, przewidującego, że pracodawca przedstawia reprezentacji pracowników ofertę utworzenia programu, która zawiera w szczególności ustalone w umowie przedwstępnej warunki umowy z instytucją finansową lub statut towarzystwa emerytalnego

1 Zob. I. Jędrasik–Jankowska: *Ubezpieczenie społeczne, t. 2, Ubezpieczenia rentowe. Ubezpieczenia emerytalne*, Warszawa 2003, s. 233.

i statut funduszu emerytalnego albo projekty tych statutów. Z treści cytowanego przepisu wyraźnie wynika, że tworzenie pracowniczego programu emerytalnego inicjuje zawarcie umowy przedwstępnej z zakładem ubezpieczeń lub funduszem inwestycyjnym bądź powołanie wyspecjalizowanych instytucji służących realizacji zadań związanych z trzecim filarem ubezpieczeniowym – pracowniczego towarzystwa emerytalnego i pracowniczego funduszu emerytalnego². Działania podjęte przez pracodawcę we wstępnej fazie uruchamiania pracowniczego programu emerytalnego przesadzają o formie danego programu. Przykładowo, zawarcie umowy przedwstępnej z zakładem ubezpieczeń oznacza utworzenie w przyszłości programu w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie. Tworząc pracownicze towarzystwo emerytalne, pracodawca podejmuje się prowadzenia programu w formie pracowniczego funduszu emerytalnego. W tej sytuacji nasuwa się konkluzja, że formę programu ustala wyłącznie pracodawca tworzący dany program emerytalny. W tym kontekście uwagę zwraca art. 13 ust. 1 ustawy, który stanowi, że formę pracowniczego programu emerytalnego (pkt 1) oraz przypadki i warunki zmiany formy (pkt 8) określa zakładowa umowa emerytalna zawierana przez pracodawcę z reprezentacją pracowników. Warto podkreślić, że w negocjacjach zmierzających do zawarcia zakładowej umowy emerytalnej pracodawca oraz reprezentacja pracowników zachowują równorzędną pozycję. W konsekwencji postanowienia umowy są efektem uzgodnień równoprawnych podmiotów. Treść art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy prowadzi *prima facie* do wniosku, że o formie programu decydują partnerzy socjalni negocjujący daną umowę emerytalną. Strony umowy – pracodawca oraz reprezentacja pracowników – w przypadku zakładowej umowy emerytalnej lub reprezentacja pracodawców oraz międzyzakładowa reprezentacja pracowników – w odniesieniu do umowy emerytalnej o charakterze międzyzakładowym – mogą zaakceptować formę programu wskazaną przez pracodawcę (reprezentację pracodawców) w ofercie utworzenia programu emerytalnego lub przyjąć w tym zakresie odmienne rozwiązania.

Zgodnie z treścią art. 6 ust.1 ustawy, program może być prowadzony „w jednej” z przewidzianych przez ustawodawcę form. Z przedstawioną zasadą ściśle koresponduje art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy, w którym zastrzega się, że umowa zakładowa określa w szczególności „formę programu”. Wykładnia gramatyczna cytowanych przepisów prowadzi do wniosku, że składki należne z tytułu uczestnictwa w programie emerytalnym mogą być zarządzane tylko przez jedną instytucję finansową. W świetle przepisów ustawy za niedopuszczalną należy uznać sytuację, w której pracodawca np. część składek odprowadza do jednego zakładu ubezpieczeń, a część do drugiego. *Ratio legis* przyjętych rozwiązań jest przejrzystość programów emerytalnych. Wymóg zachowania jednej formy programu emerytalnego

2 Zob. M. Wojewódka: *Najpierw trzeba zawrzeć umowę przedwstępną*, „Gazeta Prawna” z 12–14 listopada 2004, s. 27.

sprzyja ponadto ograniczeniu kosztów związanych z funkcjonowaniem trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego³.

Przewidziane w ustawie formy pracowniczych programów emerytalnych podzielić można na trzy kategorie, mianowicie: 1) formy o charakterze oszczędnościowo-inwestycyjnym, do których zaliczyć należy pracownicze fundusze emerytalne oraz fundusze inwestycyjne, 2) formy o charakterze ubezpieczeniowo-inwestycyjnym obejmujące umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym oraz 3) formy o charakterze mieszanym, do których zakwalifikować należy zarządzanie zagraniczne⁴.

2. Pracowniczy fundusz emerytalny

Wśród dopuszczalnych form prowadzenia pracowniczego programu emerytalnego, w pierwszej kolejności, ustawodawca wymienia pracowniczy fundusz emerytalny. Z uwagi na fakt, że w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych brak jest uregulowań dotyczących wskazanej formy programu, na podstawie art. 28 pkt 1 tej ustawy, odwołać się należy do zasad przewidzianych w ustawie z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych⁵; w odniesieniu do towarzystw emerytalnych w części nieuregulowanej stosuje się ponadto postanowienia kodeksu spółek handlowych (art. 52 ustawy o funduszach emerytalnych)⁶.

Artykuł 2 ustawy o funduszach emerytalnych stanowi, że pracowniczy fundusz emerytalny⁷ jest osobą prawną, której przedmiotem działalności jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie, z przeznaczeniem na wypłatę członkom funduszu po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego. Fundusz jest zatem jedną z instytucji wspólnego inwestowania w celu emerytalnym⁸. Stosownie do

3 Zob. A. Chróścicki: *Pracownicze programy emerytalne, przywilej czy konieczność? Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Warszawa 2000, s. 128.

4 Por. H. Kasińska: *Wokół konstrukcji i charakteru prawnego pracowniczych programów emerytalnych*, (w:) *Konstrukcje prawa emerytalnego*, pod red. T. Bińczyckiej-Majewskiej, Kraków 2004, s. 349.

5 Tekst jednolity Dz.U. z 2004 r. Nr 159, poz. 1667 ze zm., dalej zwana „ustawą o funduszach emerytalnych”.

6 Funkcjonowanie pracowniczych funduszy emerytalnych reguluje prawo zabezpieczenia społecznego, natomiast pracowniczych towarzystw emerytalnych prawo spółek handlowych. Przyjęte w tym względzie zasady krytycznie ocenia J. Jończyk: *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001, s. 114.

7 Zasadniczo ustawa wymienia dwa rodzaje funduszy emerytalnych – otwarty fundusz emerytalny tworzony i zarządzany przez powszechne towarzystwo emerytalne i pracowniczy fundusz emerytalny tworzony i zarządzany przez pracownicze towarzystwo emerytalne (art. 8 pkt 5 i 6 ustawy o funkcjonowaniu funduszy emerytalnych).

8 Por. J. Roszewski, D. Nowicki: *Prawne aspekty działalności reklamowej otwartych funduszy emerytalnych*, „Prawo Spółek” 2004, nr 3, s. 40; T. Szumlicz: *Organizacja i funkcjonowanie funduszy emerytalnych*, (w:) *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, pod red. G. Szpor, Warszawa 2003, s. 153–176; M. Żukowski: *Otwarte fundusze emerytalne w realizacji ubezpieczenia emerytalnego*, (w:) *Problemy ubez-*

art. 3 wskazanej ustawy, podmiotem, który tworzy fundusz i jednocześnie, jako jego organ, zarządza funduszem oraz reprezentuje w stosunkach z osobami trzecimi, jest pracownicze towarzystwo emerytalne. Ponadto w art. 12 wskazanej ustawy zastrzega się, że utworzenie funduszu wymaga: 1) nadania funduszowi statutu przez towarzystwo, 2) zawarcia przez towarzystwo z depozytariuszem umowy o przechowywanie aktywów funduszu, 3) uzyskania przez towarzystwo zezwolenia na utworzenie funduszu, 4) wpisania funduszu do rejestru. Z treści cytowanych przepisów wynika, że tworzenie pracowniczego funduszu emerytalnego jest procesem złożonym, wymagającym podjęcia szeregu czynności. W świetle art. 3 ust. 2 ustawy z 1997 r. uruchomienie pracowniczego funduszu emerytalnego nie jest możliwe bez uprzedniego powołania towarzystwa emerytalnego.

2.1. Pracownicze towarzystwo emerytalne

Pracownicze towarzystwo emerytalne prowadzi działalność wyłącznie w formie spółki akcyjnej (art. 27 ustawy o funduszach emerytalnych). Na podstawie art. 35 ustawy o funduszach emerytalnych, założycielem towarzystwa może być osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, mająca zamieszkanie lub siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub pracodawca zagraniczny. Prawo tworzenia pracowniczego towarzystwa emerytalnego przysługuje różnym podmiotom. Z uprawnienia w tym zakresie skorzystać może zarówno podmiot krajowy – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, jak i pracodawca zagraniczny. Zgodnie z legalną definicją przewidzianą w art. 8 pkt 10 ustawy o funduszach emerytalnych, pracodawcą zagranicznym jest podmiot, niezależnie od jego formy prawnej, mający siedzibę na terytorium jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej, który w rozumieniu właściwych przepisów prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy tego państwa jest pracodawcą lub osobą prowadzącą działalność na własny rachunek. Mianem „pracodawcy zagranicznego” określa się zatem podmiot będący pracodawcą *sensu stricte* lub podmiotem prowadzącym działalność na własny rachunek, w rozumieniu uregulowań obowiązujących w państwie, w którym mieści się jego siedziba. W odniesieniu do podmiotów mających miejsce zamieszkania lub siedziby w Polsce, ustawodawca nie wymaga statusu pracodawcy lub podmiotu gospodarczego. Problemem o kluczowym znaczeniu jest zatem, czy do działań w tym zakresie upoważniona jest każda osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna, niezależnie od roli, jaką pełni ona w obrocie prawnym, czy podobnie jak w przypadku podmiotów zagranicznych, kompetencje w tym zakresie

pieczeń społecznych. W 70-lecie istnienia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Wrocław 2004, s. 77–83. Na całym świecie fundusze emerytalne pełnią rolę kas, którym powierza się oszczędności na przyszłe emerytury. Zob. K.P. Ambachtseer, D.D. Ezra: *Fundusze emerytalne*, Kraków 2001, s. 26–27.

przysługują podmiotom zatrudniającym pracowników lub zajmującym się działalnością gospodarczą na własny rachunek. Rozważając to zagadnienie, trzeba wziąć pod uwagę cel przyświecający tworzeniu zarówno towarzystwa emerytalnego, jak i funduszu emerytalnego. Instytucje te służą realizacji pracowniczych programów emerytalnych, te ostatnie zaś, zgodnie z uregulowaniami art. 5 ustawy z 2004 roku, mogą być realizowane wyłącznie przez podmioty będące pracodawcami w rozumieniu art. 3 kp. Stąd wniosek, że założycielem towarzystwa emerytalnego może być podmiot mający status pracodawcy w rozumieniu przepisów prawa polskiego lub innego państwa Unii Europejskiej. W odniesieniu do jednostek zagranicznych z uprawnienia w tym zakresie skorzystać może także podmiot prowadzący działalność na własny rachunek.

Artykuł 301 § 1 ksh. stanowi, że zawiązać spółkę akcyjną może jedna⁹ lub więcej osób¹⁰. W ustawie zastrzega się ponadto, że wyłącznym założycielem spółki akcyjnej nie może być jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością¹¹. Zasady przewidziane w przepisach kodeksu spółek handlowych stosuje się wobec pracowniczych towarzystw emerytalnych. W konsekwencji towarzystwo, o którym mowa w art. 35 ustawy o funduszach emerytalnych, powstać może z inicjatywy jednej lub więcej osób fizycznych, osób prawnych bądź jednostek organizacyjnych. Przy tym na podstawie art. 301 ksh. uprawnień w tej materii pozbawieni są pracodawcy mający status jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością¹².

Zgodnie z treścią art. 301 § 3 ksh. osoby podpisujące statut są założycielami spółki. Z kolei w myśl art. 36 ustawy o funduszach emerytalnych, ilekroć w przepisach jest mowa o założycielach towarzystwa, należy przez to rozumieć także akcjonariuszy tego towarzystwa. Wykładnia gramatyczna przytoczonych przepisów prowadzi do stwierdzenia, że generalnie zarówno w kodeksie spółek handlowych, jak i w ustawie z 1997 roku dochodzi do rozróżnienia akcjonariuszy i założycieli towarzystwa. W świetle uregulowań kodeksu dopuszczalne jest podpisanie

9 W przypadku spółki założonej przez jednego akcjonariusza mamy do czynienia z jedynowładztwem. Akcjonariusz ten może bowiem pełnić funkcję walnego zgromadzenia akcjonariuszy samodzielnie lub przez pełnomocnika. Jedyny akcjonariusz posiada wszystkie prawa i obowiązki w spółce. Zob. A. Kidyba: *Kodeks spółek handlowych, t. II, Komentarz do art. 301–633 ksh.*, Kraków 2002, s. 16.

10 Zob. J. Frąckowiak: *Powstanie spółki akcyjnej*, (w:) *Prawo spółek handlowych*, pod red. S. Włodyki, Warszawa 2007, s. 50–52; A. Jędrzejewska: *Podmiotowość prawna spółki cywilnej będącej podmiotem gospodarczym*, PPH 1993, nr 7, s. 1–7; S. Sołtyński: *Komentarz do art. 301 kh.*, (w:) S. Sołtyński, A. Szajkowski, J. Szwaja: *Kodeks handlowy. Komentarz, t. II*, Warszawa 1996, s. 51–57.

11 Zakaz dotyczący spółek z o.o. budzi w doktrynie poważne wątpliwości. W ocenie J. Frąckowiak zakaz ten będzie prowadził do tworzenia spółek jednoosobowych pozornych z innymi podmiotami lub spółkę tworzyć będzie osoba fizyczna z udziałem tej osoby fizycznej jako odrębnego podmiotu prawa. Zob. J. Frąckowiak, A. Kidyba, K. Kruczałak, W. Opalski, W. Popiołek, W. Pyziół: *Kodeks spółek handlowych*, Warszawa 2001, s. 455.

12 Na temat założycieli powszechnego towarzystwa emerytalnego zob. W. Rajchel: *Powszechne towarzystwo emerytalne jako specyficzny rodzaj spółki akcyjnej*, Bydgoszcz–Kraków 2003, s. 23.

przez założyciela statutu i nieobjęcie przez niego akcji¹³. Całkowicie inna sytuacja zachodzi w przypadku pracowniczych towarzystw emerytalnych. Z treści art. 36 ustawy o funduszach emerytalnych wyraźnie wynika, że zakres uprawnień założycieli towarzystwa emerytalnego pokrywa się z kompetencjami akcjonariuszy danego towarzystwa. Osoba podpisująca statut pracowniczego towarzystwa emerytalnego, zgodnie z art. 301 § 3 ksh., jest założycielem danej spółki akcyjnej, ponadto w świetle art. 36 ustawy o funduszach emerytalnych przysługuje jej jednocześnie status akcjonariusza określonego towarzystwa emerytalnego. Założyciele pracowniczego towarzystwa emerytalnego zobowiązani są zatem do objęcia akcji towarzystwa¹⁴. Na tle ustawy z 1997 roku mamy tym samym do czynienia z całkowitą tożsamością pomiędzy założycielami a akcjonariuszami towarzystwa.

Stosownie do art. 306 ksh. utworzenie pracowniczego towarzystwa emerytalnego – spółki akcyjnej – wymaga w szczególności ustanowienia zarządu i rady nadzorczej, wpisu do rejestru¹⁵. Zgodnie z art. 53 ustawy o funduszach emerytalnych, powołanie danej instytucji uzależnione jest ponadto od zezwolenia organu nadzoru¹⁶. Nasuwa się istotne pytanie, czy założyciele spółki akcyjnej powinni wystąpić do organu nadzoru o zgodę na utworzenie towarzystwa przed zarejestrowaniem spółki, czy w terminie późniejszym. W moim przekonaniu, wniosek o wpis do rejestru handlowego powinien być złożony nie wcześniej niż z chwilą uzyskaniu zgody organu nadzoru¹⁷. Towarzystwo emerytalne jest bowiem specyficzną spółką akcyjną, wymagającą do prawidłowego funkcjonowania aprobaty Komisji Nadzoru Finansowego. Wystąpienie o rejestrację spółki akcyjnej przed uzyskaniem formalnej zgody organu nadzoru można uznać za przedwczesne. W podobnym duchu wypowiedział się NSA w wyroku z 19 stycznia 2000 r., II SA 1629/99¹⁸, w którym stwierdził także, że uzyskanie zezwolenia na utworzenie powszechnego towarzystwa emerytalnego nie jest uwarunkowane wcześniejszym wystąpieniem do sądu rejestrowego o zarejestrowanie tego towarzystwa – spółki akcyjnej.

W myśl art. 54 ustawy o funduszach emerytalnych, do wniosku o wyrażenie zgody na utworzenie pracowniczego towarzystwa emerytalnego założyciele towa-

13 Zob. S. Krześ: *Komentarz do art. 301 kh.*, (w:) S. Krześ, E. Marszałkowska-Krześ: *Kodeks handlowy. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością*, Warszawa 1994, s. 408. A. Kidyba reprezentuje pogląd, że co najmniej jeden z założycieli musi objąć akcje. Zob. A. Kidyba, *op. cit.*, s. 19. Odmiennie R. Pabis: *Powtarzające się świadczenia niepieniężne wspólników na rzecz spółki z o.o.*, cz. I, PPH 2000, nr 4, s. 22.

14 Zob. A. Chróścicki: *Powstanie Otwartego Funduszu Emerytalnego (2)*, PUSiG 2001, nr 7, s. 25.

15 Zob. I. Weiss: *Powstanie spółki akcyjnej*, (w:) W. Pyziół, A. Szumański, I. Weiss: *Prawo spółek*, Bydgoszcz–Kraków 2002, s. 486–530.

16 W przypadku typowej spółki akcyjnej zezwolenie nie jest wymagane. Zob. C. Kosikowski: *Polskie publiczne prawo gospodarcze*, Warszawa 2002, s. 206–211.

17 Podobnie A. Chróścicki: *Zgłoszenie towarzystwa emerytalnego do rejestru sądowego*, PUSiZ 2002, nr 9, s. 22–23; A. Chróścicki: *Zgłoszenie towarzystwa emerytalnego do rejestru sądowego*, PUSiZ 2002, nr 12, s. 17–18; A. Chróścicki: *Wniosek o wydanie zezwolenia na utworzenie towarzystwa emerytalnego*, PUSiZ 2002, nr 6, s. 22; A. Chróścicki: *Powstanie Otwartego Funduszu Emerytalnego (1)*, PUSiG 2001, nr 6, s. 20.

18 „Prawo Gospodarcze” 2000, nr 4, poz. 49.

rzystwa zobowiązani są dołączyć stosowne dokumenty, w szczególności: 1) statut towarzystwa, 2) zgodę założycieli na zawiązanie towarzystwa i brzmienie statutu oraz na objęcie akcji przez założycieli, 3) regulamin organizacyjny towarzystwa, listę założycieli¹⁹.

Organ nadzoru wydaje decyzje w sprawie zezwolenia w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku. Wydanie zezwolenia jest równoznaczne z zatwierdzeniem przez Komisję Nadzoru Finansowego statutu towarzystwa emerytalnego²⁰.

Ustawodawca w sposób enumeratywny określił przypadki, w których organ rentowy odmawia wydania zezwolenia na utworzenie towarzystwa. Na podstawie art. 57 omawianej ustawy, z tego typu sytuacjami mamy do czynienia, jeżeli: 1) wniosek i dołączone do niego dokumenty nie spełniają warunków określonych w przepisach prawa, 2) w statucie towarzystwa są zamieszczone postanowienia mogące zagrażać bezpieczeństwu aktywów funduszu albo w inny sposób narażać interes członków funduszu, 3) przedstawiony przez założycieli plan organizacyjny i finansowy działalności towarzystwa na 3 lata nie zabezpiecza w sposób należyty interesów członków funduszu, 4) założyciele towarzystwa i członkowie władz statutowych nie dają rękojmi prowadzenia spraw towarzystwa w sposób zapewniający należytą ochronę interesów członków funduszu, 5) z dokumentów przedstawiających sytuację finansową akcjonariuszy towarzystwa za ostatnie 5 lat wynika, że którykolwiek z nich posiada zaległości podatkowe lub zaległości z tytułu składek, do których poboru obowiązany jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 6) kapitał zakładowy towarzystwa pochodzi z pożyczki, kredytu lub jest obciążony w jakikolwiek sposób. Artykuł 57 ustawy o funduszach emerytalnych ma charakter imperatywny, co oznacza, że wystąpienie przynajmniej jednej z wymienionych przesłanek zobowiązuje organ nadzoru do wydania decyzji odmownej.

Istotną kwestią jest, jakie znaczenie ma wydanie zezwolenia na utworzenie pracowniczego towarzystwa emerytalnego w razie wystąpienia przesłanek określonych w art. 57 ustawy o funduszach emerytalnych. Artykuł 62 ust. 1 tej ustawy stanowi, że organ nadzoru może wydać decyzję o cofnięciu zezwolenia na utworzenie towarzystwa, jeżeli stwierdzi, że towarzystwo rażąco lub uporczywie narusza przepisy ustawy. Stosownie do ust. 2, przed cofnięciem zezwolenia organ nadzoru może wyznaczyć termin do usunięcia stwierdzonych uchybień; w przypadku szczególnie rażących nieprawidłowości może nałożyć na towarzystwo karę pieniężną w wysokości do 500 000 zł. O rażącym naruszeniu ustawy można mówić

19 Zob. A. Chróścicki: *Wniosek o wydanie...*, s. 18–19; A. Kisielewicz: *Zezwolenie na utworzenie towarzystwa emerytalnego*, PUSiG 2000, nr 5, s. 29–32.

20 Statut spółki jest wielostronną czynnością prawną założycieli, pełniącą podwójną rolę. Jego podpisanie jest warunkiem utworzenia spółki, natomiast jako zbiór norm prawnych jest podstawą jej funkcjonowania. Zob. A. Kidyba, *op. cit.*, s. 17; R.L. Kwaśnicki: *Charakter prawny statutu spółki akcyjnej w prawie polskim, niemieckim oraz amerykańskim*, „Radca Prawny” 2002, nr 1, s. 38.

zwłaszcza w przypadkach, o których mowa w art. 57 ustawy. Użyty w art. 62 ust. 1 ustawy o funduszach emerytalnych zwrot „może” wyraźnie wskazuje, że cofnięcie stosownego zezwolenia należy do sfery uprawnień KNF. W konsekwencji uruchomienie towarzystwa emerytalnego, pomimo wystąpienia negatywnych przesłanek przewidzianych w ustawie, nie powoduje automatycznie uchylecia uprzedniej decyzji organu nadzoru. Mając na względzie interes członków funduszu emerytalnego, ustawodawca umożliwił organowi nadzoru stosowanie mniej radykalnych środków – wezwanie do usunięcia nieprawidłowości bądź karę pieniężną. Uchylenie decyzji powinno mieć zatem charakter wyjątkowy.

Zgodnie z uregulowaniami art. 57 ustawy o funduszach emerytalnych, okolicznością mającą fundamentalne znaczenie dla tworzenia towarzystwa emerytalnego jest „interes członków funduszu”. W kontekście ochrony interesów członków funduszu, organ nadzoru ocenia statut towarzystwa (pkt 2), plan organizacyjny i finansowy działalności towarzystwa (pkt 3), założycieli i członków władz statutowych towarzystwa (pkt 4). Należy podkreślić, że wskazana przesłanka uwzględniana jest przez organ nadzoru nie tylko w chwili uruchamiania towarzystwa emerytalnego, ale także przez cały okres funkcjonowania zarówno towarzystwa, jak i funduszu emerytalnego. Wniosek taki wynika *expressis verbis* z art. 15 ust. 2 ustawy, który stanowi, że organ nadzoru odmawia zezwolenia na utworzenie funduszu emerytalnego, jeżeli statut funduszu nie zabezpiecza należycie interesów członków funduszu. W myśl art. 22 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych, organ nadzoru odmawia zezwolenia na zmianę funduszu, jeżeli zmiana jest sprzeczna z prawem lub interesem członków funduszu. Podobnie w przypadku zmiany statutu towarzystwa emerytalnego, depozytariusza lub umowy z depozytariuszem (art. 58 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych). Generalnie interes członków funduszu można określić jako relację między określonym stanem obiektywnym a oceną tego stanu z punktu widzenia korzyści, jaką on przynosi lub może przynieść członkom danego funduszu²¹. Przez określenie stan obiektywny należy rozumieć stan faktyczny wywołany z jednej strony działaniem pracowniczego funduszu emerytalnego oraz towarzystwa emerytalnego, z drugiej zaś decyzjami Komisji Nadzoru, wpływającymi w sposób bezpośredni lub pośredni na jego kształt. Natomiast sformułowanie „korzyści członków funduszu” oznacza możliwość partycypacji w dobrach wynikających z przynależności do pracowniczego funduszu emerytalnego²². Mianem „interesu członków funduszu” należy zatem określić każdy rodzaj spraw lub okoliczności, które mają jakiegokolwiek znacze-

21 Por. J. Lang: *Z rozważań nad pojęciem interesu w prawie administracyjnym*, (w:) *Przeobrażenia we współczesnym prawie administracyjnym i w nauce administracji*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 1997, t. 38, s. 135.

22 Por. D. Nowicki, Z.J. Roszewski: *Interes członków otwartych funduszy emerytalnych*, „Prawo Asekuracyjne” 2004, nr 2, s. 53; S. Pomarański: *Pojęcie interesu członków funduszu*, PUSiG 2001, nr 3, s. 24; S. Peszkowski, S. Pomarański: *Wykładnia pojęcia „interes członków funduszu” na gruncie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2008, nr 4, s. 149.

nie dla członka funduszu i to zarówno w sferze prawnej, jak i finansowej, a także w innych sferach życiowych²³. W wyroku z 18 maja 2001 r., III RN 197/00²⁴ Sąd Najwyższy orzekł, że ustalenie znaczenia użytego w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. Nr 139, poz. 934 ze zm.) pojęcia niedookreślonego „interes członków funduszu” nie może być dokonane w wyniku wykładni abstrakcyjnej, lecz powinno uwzględniać okoliczności faktyczne konkretnej sprawy i kontekst normatywny, w którym to pojęcie występuje. Interes członków otwartego funduszu emerytalnego realizuje się poprzez gospodarowanie powierzonymi wybranemu funduszowi środkami finansowymi w sposób racjonalny, zgodny z prawem oraz zasadami sztuki zarządzania portfelami inwestycyjnymi w celu osiągnięcia maksymalnej rentowności, przy jednoczesnej minimalizacji ryzyka inwestycyjnego. Interes ten wyraża się również w osiągnięciu ostatecznego, optymalnego efektu działalności prowadzonej przez fundusz. Powyższe okoliczności powinny być respektowane także w odniesieniu do pracowniczego funduszu emerytalnego. W konsekwencji pracowniczy fundusz emerytalny zobowiązany jest do podejmowania działań zmierzających do osiągnięcia jak najlepszych wyników finansowych, które w przyszłości zapewnią odpowiednio wysokie świadczenia emerytalne. Jednocześnie wymaga się, aby decyzje dotyczące inwestowania składek uczestników funduszu nie były nadmierne ryzykowne, aby nie stwarzały poważnego zagrożenia ich utraty. W obecnej sytuacji na rynkach finansowych względ na interes członków funduszu emerytalnego powinien zatem skłaniać fundusze emerytalne do lokowania składek uczestników w obligacje, bony, inne papiery wartościowe emitowane przez Skarb Państwa, depozyty bankowe, które zasadniczo przynoszą mniejsze zyski niż akcje, ale są od nich znacznie bezpieczniejsze i tym samym urealniają wypłatę emerytur z trzeciego filaru.

Według art. 58a ustawy o funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, w przypadku udzielenia zezwolenia na utworzenie pracowniczego towarzystwa, którego akcjonariuszem jest pracodawca zagraniczny, organ nadzoru niezwłocznie zawiadamia zagraniczny organ nadzoru o udzieleniu tego zezwolenia oraz przekazuje dane określające firmę, siedzibę i adres pracodawcy zagranicznego, a także zwraca się o przekazanie informacji o wymogach prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy dotyczących emerytur pracowniczych, zgodnie z którymi pracownicze towarzystwo zarządzające pracowniczym funduszem realizuje program emerytalny pracodawcy zagranicznego.

Przedmiotem przedsiębiorstwa towarzystwa jest wyłącznie tworzenie i zarządzanie funduszami oraz ich reprezentowanie wobec osób trzecich (art. 29 ust.

23 Zob. M. Maciejewski: *Zasady regulacji Otwartych Funduszy Emerytalnych*, wkładka PUSiG 2001, nr 3, s. 3.

24 OSNP 2002, nr 4, poz. 83.

1 ustawy o funduszach emerytalnych). Jednocześnie w ustawie zastrzega się, że wyłącznie towarzystwo jest uprawnione do prowadzenia takiej działalności²⁵. Zasadniczo pracownicze towarzystwo emerytalne ma możliwość tworzenia i zarządzania tylko jednym funduszem²⁶. Wyjątek w tym zakresie stanowi sytuacja, gdy dochodzi do przejścia przez towarzystwo zarządzania innym funduszem albo połączenia towarzystw (art. 29 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych)²⁷. Przy tym warto zauważyć, że połączenie towarzystw emerytalnych wymaga zezwolenia organu nadzoru. W konsekwencji KNF może odmówić zezwolenia na konsolidację towarzystw w sytuacjach określonych w art. 57 omawianej ustawy, w szczególności, gdy wniosek i dołączone do niego dokumenty nie spełniają warunków określonych w przepisach prawa. Zarządzanie wieloma funduszami emerytalnymi może mieć charakter trwały. Ustawa nie przewiduje bowiem *a priori* obowiązku stworzenia jednego funduszu spośród kilku będących w dyspozycji określonego towarzystwa emerytalnego, w związku z przejściem funduszy lub połączeniem towarzystw. Za zasadnością powyższego wniosku przemawia również okoliczność, że regulacje ustawowe nie określają terminu, w którym powinno dojść do stworzenia wspólnego pracowniczego funduszu emerytalnego.

Pracownicze towarzystwo emerytalne nie może mieć celu zarobkowego. Akcjonariusze nie mają prawa do udziału w zysku rocznym. Zastrzega się ponadto, że pracownicze towarzystwo emerytalne nie może nabywać lub obejmować udziałów, akcji albo innych papierów wartościowych, jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych lub tytułów uczestnictwa emitowanych przez instytucje wspólnego inwestowania mające siedzibę za granicą ani uczestniczyć w spółkach niemających osobowości prawnej. Ograniczenie to nie obejmuje: 1) papierów wartościowych emitowanych przez Skarb Państwa lub Narodowy Bank Polski, 2) udziałów lub akcji: a) w spółce prowadzącej rejestr członków funduszu zarządzanego przez dane towarzystwo, b) w spółce rozliczającej transakcje zawierane na rynku kapitałowym w ilości niepowodującej powstania stosunku dominacji w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych²⁸, c) w spółce prowadzącej działalność akwizycyjną na rzecz funduszu zarządzanego przez dane towarzystwo, 3) papierów wartościowych wystawianych na podstawie prawa czekowego. Towarzystwo nie może ponadto udzielać pożyczek, gwarancji i poręczeń, z wyjątkiem pożyczek z zakła-

25 Zob. M. Maciejewski, *op. cit.*, s. 7.

26 Artykuł 229 ust. 2 omawianej ustawy przewidywał, że od 1 stycznia 2005 r. pracownicze towarzystwo emerytalne będzie mogło zarządzać dwoma otwartymi funduszami emerytalnymi

27 Zob. W. Rajchel: *Normatywne aspekty konsolidacji otwartych funduszy emerytalnych*, PUG 2003, nr 11, s. 26.

28 Dz.U. Nr 184, poz. 1539 ze zm.

dowego funduszu świadczeń socjalnych²⁹, zaciągać pożyczek i kredytów, w tym także dokonywać emisji obligacji, jeżeli wysokość zobowiązań towarzystwa z tego tytułu przekroczy łącznie 20% wartości kapitałów własnych (art. 50 ustawy o funduszach emerytalnych).

Towarzystwo odpowiada wobec członków funduszu za wszelkie szkody spowodowane niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem swoich obowiązków w zakresie zarządzania funduszem i jego reprezentacji, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków jest spowodowane okolicznościami, za które towarzystwo nie ponosi odpowiedzialności i którym nie można zapobiec, mimo dołożenia najwyższej staranności (art. 48 ust. 1 ustawy o funduszach emerytalnych). Za szkody z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków, o których mowa w ust. 1, fundusz nie ponosi odpowiedzialności (ust. 2). Cytowany przepis dotyczy stosunków prawnych łączących uczestników funduszu z określonym funduszem. Z treści art. 48 ustawy o funduszach emerytalnych, wynika, że za szkody wyrządzone uczestnikom funduszu odpowiedzialność ponosi nie fundusz, lecz towarzystwo emerytalne. Przyjęte w tym względzie uregulowania stanowią konsekwencję zasad przewidzianych w art. 3 ustawy o funduszach emerytalnych. Skoro towarzystwo zarządza funduszem i reprezentuje w stosunkach z osobami trzecimi, w pełni uzasadnione jest zobowiązanie wskazanego podmiotu do naprawienia szkód wyrządzonych wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania określonych w ustawie obowiązków³⁰.

2.2. Umowa z depozytariuszem

W myśl art. 12 pkt 2 ustawy o funduszach emerytalnych, utworzenie funduszu wymaga zawarcia przez pracownicze towarzystwo emerytalne z depozytariuszem umowy o przechowanie aktywów funduszu. Depozytariuszem jest wyspecjalizowana, mająca odpowiedni własny kapitał instytucja, którą zobowiązuje się do podejmowania określonych działań w zakresie przechowywania aktywów funduszu.

Zasadniczym problemem jest, czy umowę z depozytariuszem zawiera pracownicze towarzystwo emerytalne, czy kompetencje w tym zakresie przysługują pracowniczemu funduszowi emerytalnemu. Artykuł 12 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych wskazuje, że zawarcie stosownej umowy leży w gestii towarzystwa emerytalnego. Z kolei treść 157 ustawy o funduszach emerytalnych skłania do

29 Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tekst jednolity Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.

30 Zob. A. Chróścicki: *Odpowiedzialność powszechnego towarzystwa emerytalnego*, PiZS 2003, nr 8, s. 27–29. Podobnie w przypadku funduszy inwestycyjnych. Zob. art. 64 ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych, Dz.U. Nr 146, poz. 1546 ze zm.

wniosku, że wybór depozytariusza należy do wyłącznych prerogatyw funduszu emerytalnego. Przepis ten stanowi bowiem, że fundusz obowiązany jest wybrać depozytariusza, któremu – na podstawie umowy – powierza przechowywanie aktywów. Fundusz emerytalny uprawniony jest nie tylko do wyboru depozytariusza, ale ponadto do zawarcia z nim umowy o przechowanie aktywów. Odpowiedzi na postawione pytanie poszukiwać należy na gruncie art. 19 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych, który przewiduje, że z chwilą rejestracji fundusz wstępuje w prawa i obowiązki towarzystwa z tytułu umowy z depozytariuszem. Treść przepisu prowadzi do konkluzji, że umowę z depozytariuszem zawiera towarzystwo emerytalne³¹. Przedstawiony wniosek znajduje także potwierdzenie w treści art. 19 ust. 1 ustawy o funduszach emerytalnych, w którym zastrzega się, że do dnia wpisania funduszu do rejestru funduszy towarzystwo dokonuje czynności prawnych, mających na celu utworzenie funduszu, we własnym imieniu i na własny rachunek. Towarzystwo emerytalne zobligowane jest zatem do dokonania wszelkich czynności wymaganych do utworzenia funduszu emerytalnego. Wśród nich wymienić należy w szczególności umowę z depozytariuszem (art. 12 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych). W myśl bowiem art. 14 pkt 2 ustawy o funduszach emerytalnych, wskazaną umowę towarzystwo emerytalne ma obowiązek dołączyć do wniosku o wydanie zezwolenia na utworzenie funduszu. Zawarcie umowy z depozytariuszem jest warunkiem *sine qua non* uruchomienia funduszu emerytalnego. Umowa z depozytariuszem powinna być zawarta w okresie poprzedzającym powstanie funduszu. W konsekwencji zarówno wybór depozytariusza, jak i zawarcie z nim umowy o przechowanie aktywów należy do kompetencji towarzystwa emerytalnego. Nie jest bowiem możliwe, aby czynności w tym zakresie podejmował podmiot nieistniejący (fundusz emerytalny). Dopiero z chwilą utworzenia funduszu emerytalnego fundusz ten staje się stroną umowy z depozytariuszem i przejmuje prawa oraz obowiązki przysługujące uprzednio towarzystwu emerytalnemu.

Towarzystwo emerytalne nie ma pełnej swobody w kwestii wyboru depozytariusza. Zgodnie z uregulowaniami omawianej ustawy, umowę o przechowanie aktywów zawrzeć można z podmiotem spełniającym łącznie ustawowe przesłanki. Stosownie do art. 158 ustawy o funduszach emerytalnych, depozytariuszem może być wyłącznie bank krajowy w rozumieniu ustawy – Prawo bankowe³², posiadający fundusze własne w wysokości stanowiącej równowartość w złotych co najmniej 30 000 000 euro, nieposiadający akcji towarzystwa zarządzającego funduszem, którego aktywa przechowuje, lub akcji lub udziałów podmiotu związanego w stosunku do tego towarzystwa, niebędący pożyczkodawcą lub kredytodawcą

31 Por. J. Wantoch–Rekowski: *Charakter i status prawny otwartych funduszy emerytalnych*, (w:) *Zagadnienia prawne i ekonomiczne systemu emerytalnego*, pod red. A. Borodo, Toruń 2004, s. 104.

32 Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, tekst jednolity Dz.U. z 2002 r. Nr 72, poz. 665 ze zm.

w stosunku do funduszu, którego aktywa przechowuje, ani towarzystwa zarządzającego tym funduszem, chyba że kwota pożyczki lub kredytu nie przekracza 1% wartości aktywów netto funduszu w chwili zaciągnięcia kredytu lub pożyczki oraz niezatrudniający ani nieposiadający w składzie władz statutowych osób, które są: a) członkami zarządu, rady nadzorczej lub pracownikami towarzystwa zarządzającego funduszem, którego aktywa przechowuje, b) członkami organu zarządzającego, rady nadzorczej lub pracownikami podmiotu związanego w stosunku do towarzystwa, o którym mowa w lit. a. W myśl art. 158 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych, w roli depozytariusza może występować Krajowy Depozyt, o ile spełnia przewidziane prawem warunki. Depozytariusz powinien odpowiadać kryteriom przewidzianym w art. 158 ust. 1 omawianej ustawy przez cały okres funkcjonowania umowy o przechowywanie aktywów. Artykuł 158 ust. 3 tej ustawy stanowi bowiem, że jeżeli depozytariusz w trakcie trwania umowy z funduszem przestanie spełniać którykolwiek z warunków przewidzianych w ustawie, zawiadamia o tym niezwłocznie organ nadzoru oraz fundusz i jest obowiązany do dostosowania się do wymogów ustawy w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące, licząc od dnia, w którym przestał spełniać te warunki. Depozytariusz niespełniający ustawowych przesłanek zobligowany jest zatem do podjęcia określonych działań. W świetle postanowień art. 158 ust. 3 ustawy o funduszach emerytalnych – w pierwszej kolejności – spoczywa na nim obowiązek przekazania stosownych informacji zarówno KNF, jak i funduszowi, z którym zawarł wskazaną umowę. Powinno to nastąpić z chwilą ustania któregośkolwiek z wymaganych przez ustawodawcę kryteriów. Ponadto w ciągu trzech miesięcy od dnia, w którym przestał spełniać dany warunek, depozytariusz zobowiązany jest do podjęcia czynności umożliwiających powrót do stanu przewidzianego w art. 158 ust. 1 ustawy o funduszach emerytalnych. Stosownie do art. 162 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych, pracowniczy fundusz emerytalny zobowiązany jest do zmiany podmiotu przechowującego aktywa, w razie gdy dotychczasowy depozytariusz w terminie 3 miesięcy nie dostosuje się do wymogów, o których mowa w art. 158 ust. 1 ustawy.

Do podstawowych zadań depozytariusza należy: przechowywanie aktywów funduszu, prowadzenie rejestrów tych aktywów oraz wykonywanie poleceń funduszu, zapewnienie terminowego rozliczania umów dotyczących aktywów funduszu. Podmiot ten zapewnia ponadto, aby lokowanie, nabywanie, zbywanie aktywów funduszu odbywało się zgodnie z przepisami prawa oraz statutem funduszu (art. 159 ustawy o funduszach emerytalnych). Zakres kompetencji depozytariusza skłania do wniosku, że umowa o przechowywanie aktywów funduszu nie jest

umową o przechowanie w rozumieniu art. 835–845 kc.,³³ lecz innego rodzaju umową o świadczenie usług³⁴.

Zgodnie z uregulowaniem art. 161 ustawy o funduszach emerytalnych, jeżeli depozytariusz nie wykonuje obowiązków określonych w umowie o przechowanie aktywów funduszu albo wykonuje je nienależycie: 1) fundusz wypowiada umowę, zawiadamiając niezwłocznie organ nadzoru o tym fakcie, 2) organ nadzoru może nakazać funduszowi zmianę depozytariusza. Organ nadzoru może nakazać zmianę depozytariusza także wtedy, gdy nastąpiło pogorszenie sytuacji finansowej depozytariusza, zagrażające bezpieczeństwu przechowywanych przez niego aktywów (ust. 2). Do zawiadomienia o istotnym pogorszeniu sytuacji finansowej zobligowany jest NBP.

2.3. Utworzenie pracowniczego funduszu emerytalnego

Stosownie do art. 12 pkt 1 ustawy o funduszach emerytalnych, warunkiem utworzenia pracowniczego funduszu emerytalnego jest nadanie mu statutu przez pracownicze towarzystwo emerytalne. Zgodnie z art. 13 tej ustawy, statut funduszu, uchwalany przez walne zgromadzenie towarzystwa, określa przede wszystkim: nazwę funduszu, firmę, siedzibę i adres towarzystwa, wysokość kapitału zakładowego, skład akcjonariuszy i ilość posiadanych przez nich akcji, sposób reprezentowania funduszu przez towarzystwo, firmę (nazwę), siedzibę i adres depozytariusza, terminy oraz formę i tryb wypłaty środków zgromadzonych na rachunkach członków oraz zasady prowadzenia działalności lokacyjnej przez fundusz, wraz z informacją o tym, czy fundusz będzie sam zarządzał aktywami, czy powierzy zarządzanie osobie trzeciej, sposób informowania o zmianach statutu oraz inne dane przewidziane w przepisach ustawy. Wśród obowiązkowych postanowień statutu ustawa wymienia ponadto rodzaje, maksymalną wysokość, sposób oraz tryb kalkulacji i pokrywania kosztów obciążających fundusz³⁵, w tym koszty, o których mowa w art. 182a oraz wysokość opłaty określonej w art. 134 ust. 1. Użyty w art. 13 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych zwrot „statut określa” nakazuje przyjąć, że koszty przewidziane w art. 182a ustawy oraz opłata, o której mowa w art. 134 ust. 1 ustawy, stanowią obligatoryjną treść statutu zarówno

33 Zob. M. Michalski: *Komentarz do art. 9 ustawy o funduszach inwestycyjnych*, (w:) M. Michalski, L. Sobolewski: *Prawo o funduszach inwestycyjnych. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 161.

34 Zob. L. Ogjiegło: *Nienazwane umowy o świadczenie*, (w:) *System prawa prywatnego*, t. 7, *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, pod red. J. Rąjskiego, Warszawa 2004, s. 452–461; M. Sośniak: *Umowy o świadczenie usług z art. 750 kodeksu cywilnego*, PiP 1981, nr 5, s. 65–67; A. Szpunar: *Zlecenie*, (w:) *System prawa cywilnego. Część szczegółowa*, t. III, cz. 2, pod red. S. Grzybowski, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1976, s. 405–407.

35 Nie uwzględnia się w tym zakresie szczególności kosztów związanych z realizacją transakcji nabywania i zbywania aktywów funduszu, kosztów związanych z przechowywaniem tych aktywów (art. 136a ustawy o funkcjonowaniu funduszy emerytalnych).

otwartego funduszu emerytalnego, jak i pracowniczego funduszu emerytalnego. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie w art. 13 ust. 4 tej ustawy, w którym mowa jest o istotnych postanowieniach statutu, zamieszczanych wyłącznie w akcie prawnym określającym funkcjonowanie pracowniczego funduszu emerytalnego. Regulacje dotyczące wskazanej materii statutowej budzą pewne wątpliwości. Należy zauważyć, że w art. 134 ust. 1 omawianej ustawy ustawodawca ustalił sposób pobierania opłat przez otwarty fundusz emerytalny, natomiast w art. 182a tej ustawy mowa jest o kwotach przekazywanych na rzecz powszechnego towarzystwa emerytalnego przez otwarty fundusz emerytalny. Z treści cytowanych przepisów *expressis verbis* wynika, że są one adresowane wyłącznie do otwartych funduszy emerytalnych. W moim przekonaniu, uregulowania te jako *lex specialis* uchylają częściowo postanowienia art. 13 ust. 2 pkt 6 i 6a ustawy o funduszach emerytalnych, w konsekwencji w statucie pracowniczego funduszu emerytalnego nie zamieszcza się postanowień dotyczących omawianych opłat.

W myśl art. 15 ustawy o funduszach emerytalnych, zezwolenie na utworzenie funduszy wydaje Komisja Nadzoru Finansowego w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku. Do wniosku o wydanie zezwolenia należy dołączyć: statut funduszu, umowę z depozytariuszem, aktualny odpis z rejestru przedsiębiorców, dane osobowe osób zatrudnionych w towarzystwie lub osób, które towarzystwo zamierza zatrudnić, mających istotny wpływ na gospodarkę finansową funduszu, listę osób wyznaczonych przez depozytariusza bezpośrednio odpowiedzialnych za należyte wykonywanie obowiązków określonych w umowie oraz informacje o kwalifikacjach zawodowych i doświadczeniu zawodowym wymienionych osób ze wskazaniem, które z tych osób są doradcami inwestycyjnymi. Zezwolenie jest równoznaczne z zatwierdzeniem statutu funduszu (art. 15 ust. 1 ustawy).

Stosownie do art. 15 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych, organ nadzoru odmawia zezwolenia, jeżeli: wniosek i dołączone do niego dokumenty nie spełniają warunków określonych w ustawie, statut funduszu nie zabezpiecza należyte interesów członków funduszu, osoby zatrudnione lub mające być zatrudnione przez towarzystwo emerytalne lub osoby wyznaczone przez depozytariusza nie dają rękojmi należytego wykonywania powierzonych obowiązków. Pojęcie niedookreślone „rękojmia należytego wykonywania powierzonych obowiązków” oznacza, że organ nadzoru zobligowany jest ocenić w sposób rzetelny zarówno osoby mające istotny wpływ na działalność finansową funduszu, w tym w szczególności na decyzje inwestycyjne, jak i osoby wyznaczone przez depozytariusza do wykonania spoczywających na nim obowiązków z tytułu umowy o przechowanie aktywów³⁶. Zasadniczym kryterium oceny wymienionych osób powinno być ich profesjonalne przygotowanie do działań związanych z funkcjonowaniem funduszu.

36 Zob. M. Michalski, *op. cit.*, s. 197.

W tym względzie należy brać pod uwagę nie tylko czysto formalne kwalifikacje, ale także doświadczenia wynikające z praktyki zawodowej³⁷. Od poziomu przygotowania zawodowego osób zarządzających funduszem, podejmujących decyzje w kwestii inwestowania wpłacanych składek oraz osób odpowiedzialnych za wykonanie umowy o przechowanie aktywów w pewnym stopniu zależeć będzie bowiem zarówno kondycja finansowa funduszu, jak i wysokość świadczeń wypłacanych w przyszłości uczestnikom danego funduszu. Istotną rolę odgrywa także kwestia niekaralności osób, o których mowa w art. 15 ust. 2 pkt 3 ustawy o funduszach emerytalnych. Osoby te powinny bowiem zapewniać, iż wszelkie czynności związane z prawidłowym działaniem funduszu wykonywane będą w sposób sumienny i uczciwy w stosunku do członków funduszu.

Organ nadzoru zobowiązany jest do wydania decyzji odmawiającej zgody na utworzenie funduszu emerytalnego w razie wystąpienia którejkolwiek z przesłanek wymienionych w ustawie. Decyzja KNF w przedmiocie zezwolenia na utworzenie funduszu jest decyzją ostateczną w rozumieniu art. 154 § 1 k.p.a. Stosownie do art. 202 ust. 3 ustawy o funduszach emerytalnych, wnioskodawca może jedynie zwrócić się do organu nadzoru o ponowne rozpatrzenie sprawy. Utrzymanie przez KNF w mocy decyzji negatywnej powoduje, że dopiero wówczas dojdzie do wyczerpania środków odwoławczych w postępowaniu administracyjnym. Okoliczność ta jest jedną z przesłanek dopuszczalności zaskarżenia decyzji administracyjnej do NSA³⁸.

Po uzyskaniu zezwolenia towarzystwo emerytalne zobowiązane jest do złożenia w sądzie rejestrowym wniosku o wpisanie funduszu do rejestru (art. 16 ust. 1 ustawy)³⁹. Do wniosku należy dołączyć: zezwolenie na utworzenie funduszu, statut funduszu, statut towarzystwa, listę członków zarządu towarzystwa. Rozpoznanie wniosku następuje w terminie 14 dni od dnia jego złożenia. Zgodnie z uregulowaniem art. 16 ust. 4 ustawy o funduszach emerytalnych, sąd odmawia rejestracji, jeżeli nie zostały spełnione warunki określone ustawą. Do odmowy rejestracji dochodzi w szczególności w razie nieprzedłożenia w sądzie rejestrowym stosownych dokumentów.

Zagadnieniem o podstawowym znaczeniu jest kwestia terminu na złożenie wniosku o rejestrację funduszu. Zasadniczo działania w tym zakresie winny być dokonane z chwilą uzyskania stosownego zezwolenia. Wniosek taki wynika z literalnej formuły art. 16 ust. 1 ustawy o funduszach emerytalnych, który stanowi, że po uzyskaniu zezwolenia na utworzenie funduszu, towarzystwo niezwłocz-

37 Zob. M. Safjan: *Komentarz do art. 355 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny, tom I, Komentarz do artykułów 1–449¹¹*, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2008, s. 937; A. Szajkowski: *Komentarz do art. 474 kh.*, (w:) S. Sołtysiński, A. Szajkowski, J. Szwaja: *Kodeks handlowy. Komentarz, t. II*, Warszawa 1996, s. 1217.

38 Zob. uchwała składu 7 sędziów NSA z 9 grudnia 1996 r., ONSA 1997, nr 2, poz. 44.

39 Sądem rejestrowym jest Sąd Okręgowy w Warszawie.

nie składa do sądu rejestrowego wniosek o wpisanie funduszu do rejestru. Z kolei art. 18 tej ustawy stanowi, że zezwolenie na utworzenie funduszu wygasa, jeżeli w terminie 2 miesięcy od dnia doręczenia zezwolenia towarzystwo nie złoży w sądzie rejestrowym stosownego wniosku. Termin, o którym mowa w przepisie, jest terminem zawitym prawa materialnego, co oznacza, że po upływie wskazanego okresu towarzystwo emerytalne *ex lege* traci prawo tworzenia pracowniczego funduszu emerytalnego. Należy dodać, że skutek przewidziany w tym przepisie dotyczy konkretnego funduszu, nie ma natomiast znaczenia w kwestii uruchamiania funduszy emerytalnych w przyszłości, ani też nie jest okolicznością powodującą likwidację towarzystwa. W konsekwencji nie ma przeszkód normatywnych, aby towarzystwo ponownie wszczęło procedurę w celu powołania pracowniczego funduszu emerytalnego, występując do organu nadzoru z kolejnym wnioskiem w tej sprawie. Mając na względzie postanowienia art. 16 ust. 1 ustawy o funduszach emerytalnych oraz art. 18 tej ustawy, należy stwierdzić, że pracownicze towarzystwo emerytalne powinno wystąpić z wnioskiem o rejestrację funduszu z chwilą uzyskania pozytywnej decyzji organu nadzoru lub w terminie późniejszym, nieprzekraczającym jednak okresu 2 miesięcy od dnia uzyskania stosownej zgody.

Z chwilą wpisania do właściwego rejestru fundusz nabywa osobowość prawną, zaś towarzystwo emerytalne staje się organem danego funduszu (art. 20 ustawy o funduszach emerytalnych), co oznacza, że fundusz jest nie tylko wyodrębnioną masą majątkową, ale także odrębnym podmiotem mającym osobowość prawną⁴⁰.

2.4. Członkostwo w pracowniczym funduszu emerytalnym

Stosownie do art. 86 ust. 1 ustawy o funduszach emerytalnych, członkiem pracowniczego funduszu może zostać osoba fizyczna spełniająca warunki określone w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych dla uczestnika pracowniczego programu emerytalnego albo osoba fizyczna będąca uczestnikiem programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego (art. 86 ust. 1 ustawy)⁴¹. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że o członkostwo w funduszu może ubiegać się w szczególności osoba, która przystąpiła do programu emerytalnego prowadzonego przez pracodawcę zagranicznego. Brak podobnego zastrzeżenia wobec osób zatrudnionych u pracodawców krajowych skłania *prima facie* do konklu-

40 Zob. S. Jakubowski: *Otwarte fundusze emerytalne a fundusze inwestycyjne*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2003, nr 64, s. 109.

41 Członkostwo w funduszu ma charakter specyficzny. Nie jest to członkostwo na wzór członkostwa w jakiejś organizacji. Zob. A. Jabłoński: *Charakter prawny członkostwa w otwartym funduszu emerytalnym*, (w:) *Konstrukcje prawa emerytalnego*, pod red. T. Bińczyckiej-Majewskiej, Kraków 2004, s. 195–197; J. Jończyk: *Prawo zabezpieczenia społecznego, ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001, s. 116. Na temat pozycji członków funduszu emerytalnego zob. A. Chróścicki: *Odpowiedzialność powszechnego...*, s. 28–29; M. Zieleniecki: *Podmioty wykonujące zadania z zakresu ubezpieczenia emerytalnego*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2004, t. 70, s. 135.

zji, że w odniesieniu do tej kategorii osób członkostwo w pracowniczym funduszu emerytalnym uzależnione jest wyłącznie od spełnienia przesłanek warunkujących prawo przystąpienia do programu. Przedstawiony wniosek, aczkolwiek znajduje uzasadnienie w wykładni językowej art. 86 wskazanej ustawy, budzi jednak wątpliwości, pozostaje bowiem w sprzeczności z *ratio legis* omawianych uregulowań. W tym kontekście uwagę zwraca art. 87 ustawy o funduszach emerytalnych, który przewiduje, że uzyskanie członkostwa w pracowniczym funduszu następuje na zasadach określonych w ustawie z 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych. Na tle wskazanego przepisu powstaje istotny problem, czy sformułowanie „na zasadach określonych w ustawie z 2004 r.” oznacza, że status członka funduszu emerytalnego uzyskuje się z chwilą przystąpienia do programu emerytalnego i tym samym przystąpienie do programu emerytalnego jest warunkiem koniecznym udziału w funduszu emerytalnym, czy też zwrot ten należy interpretować jako dopuszczalność uczestnictwa w funduszu poprzez złożenie jedynie stosownej deklaracji, niezależnie od udziału danej osoby w trzecim filarze. Rozstrzygnięcie przedstawionej kwestii wymaga analizy art. 88 ustawy o funduszach emerytalnych. Przepis ten stanowi, że członek może zrezygnować z członkostwa w pracowniczym funduszu w drodze wypowiedzenia pracowniczej umowy emerytalnej, na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych. Z treści przepisu *expressis verbis* wynika, że ustanie członkostwa w funduszu emerytalnym następuje z dniem rozwiązania pracowniczej umowy emerytalnej. Odwołując się do argumentu *a contrario*, w pełni uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że status członka funduszu uzyskuje się z chwilą przystąpienia do programu.

Przepisy dotyczące funduszy emerytalnych charakteryzują się brakiem precyzji językowej oraz kompleksowości uregulowań⁴². Należy zauważyć, że w art. 88 ustawy o funduszach emerytalnych mowa jest o wypowiedzeniu pracowniczej umowy emerytalnej, natomiast na gruncie ustawy z 2004 roku ustawodawca posłużył się określeniem „deklaracja przystąpienia”, „przyjęcie deklaracji o przystąpieniu” (art. 18 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych), „wypowiedzenie udziału w programie” (art. 47 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych). Wykładnia gramatyczna art. 88 ustawy o funduszach emerytalnych prowadzi zatem do trudnych do zaakceptowania wniosków. Ustawodawca uzależnia bowiem członkostwo w funduszu emerytalnym od „nieistniejącej” pracowniczej umowy emerytalnej. W moim przekonaniu, przez określenie „pracownicza umowa emerytalna” należy rozumieć kontrakt zawarty w wyniku przyjęcia deklaracji o przystąpieniu do programu. W konsekwencji prawo przystąpienia do pracowniczego funduszu emerytalnego przysługuje wyłącznie członkom pracow-

42 Zob. M. Drzewicki: *Sprzeczności rodzą domysły*, „Rzeczpospolita” z 1.03.1999, nr 50, s. 17; A. Powierża: *Fundusze inwestycyjne i fundusze emerytalne jako osoby prawne*, PPH 2000, nr 5, s. 33.

niczego programu emerytalnego, niezależnie od tego, czy dany program prowadzi krajowy czy zagraniczny pracodawca.

Pracownicze fundusze emerytalne funkcjonujące w Polsce, klasyfikowane przez OECD jako fundusze zamknięte typu kontraktowego⁴³, z punktu widzenia zatrudnionych są instytucją najbardziej efektywną⁴⁴ i stąd w ocenie ustawodawcy najbardziej preferowaną w procesie wdrażania trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego⁴⁵. Warto zauważyć, że także w Niemczech reprezentowany jest pogląd, że wprowadzone w tym państwie w 2001 roku fundusze emerytalne powinny przyczynić się do dalszego rozwoju zakładowych systemów emerytalnych⁴⁶. W porównaniu do innych form emerytur zakładowych, w odniesieniu do funduszy emerytalnych obowiązują stosunkowo liberalne zasady lokowania środków; ryzyko z tym związane pośrednio obciąża również pracowników.⁴⁷

3. Umowa z funduszem inwestycyjnym

Stosownie do art. 6 ust. 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, programy mogą być prowadzone w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego. Na podstawie art. 2 pkt 4 tej ustawy określenie „fundusz inwestycyjny” oznacza fundusz inwestycyjny otwarty lub specjalistyczny fundusz inwestycyjny otwarty w rozumieniu ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych⁴⁸.

W myśl art. 3 ustawy o funduszach inwestycyjnych, fundusz inwestycyjny jest osobą prawną, której wyłącznym przedmiotem działalności jest lokowanie środków pieniężnych zebranych w drodze publicznego, a w przypadkach określonych w ustawie również niepublicznego, proponowania nabycia jednostek uczestnictwa albo certyfikatów inwestycyjnych, w określone w ustawie papiery wartościowe, instrumenty rynku pieniężnego i inne prawa majątkowe. W ustawie zastrzega się, że fundusz prowadzi działalność, ze szczególnym uwzględnieniem interesu człon-

43 Według definicji OECD mianem zamkniętego funduszu kontraktowego określa się fundusz stanowiący wydzieloną pulę aktywów, nieposiadający (w przeciwieństwie do rozwiązań przyjętych w prawie polskim) osobowości prawnej; zarządzany przez zewnętrzną instytucję. Zob. F. Chybalski: *Fundusze emerytalne w krajach OECD*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 4, s. 29.

44 Zob. A. Chróścicki: *Pracownicze programy...*, s. 47.

45 Zob. L. Bagiński: *Międzyzakładowe pracownicze programy emerytalne. Pracownicze fundusze emerytalne w III filarze*, Warszawa 2000, s. 73; S. Golimowska: *Wybór reformy systemu emerytalno-rentowego dla Polski*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 5–6, s. 7.

46 Zob. W. Schmeisser, K. Blömer: *Pensionsfondsmodelle im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung*, DStR 1999, s. 1748 i n. Szerzej na temat funduszy emerytalnych zob.: W. Blomeyer, K. Otto, *op. cit.*, § 1, Rn. 234; C. Bode C., B. Saunders: *Novelle der Novelle: Betriebliche Altersversorgung*, DStR 2002.

47 Zob. C. Bode, E. Grabner, M. Stein: *Auswirkungen des Altersvermögensgesetzes (AVmG) auf die betriebliche Altersversorgung*, DStR 2002, s. 680.

48 Dz.U. Nr 146, poz. 1546 ze zm.

ków funduszu, przestrzegając określonych w ustawie zasad ograniczania ryzyka inwestycyjnego (art. 3 ust. 3 ustawy o funduszach inwestycyjnych).

Fundusze inwestycyjne funkcjonować mogą w różnych formach organizacyjnych. Poza funduszami inwestycyjnymi otwartymi oraz specjalistycznymi funduszami inwestycyjnymi otwartymi, mającymi podstawowe znaczenie w kontekście pracowniczych programów emerytalnych, w uregulowaniach z 2004 roku wymienia się także fundusze zamknięte, fundusze specjalistyczne zamknięte i fundusze mieszane⁴⁹. Podstawową cechą funduszu otwartego jest nieograniczona liczba jednostek uczestnictwa w danym momencie. Dopuszczalne jest zarówno płynne zmniejszanie się liczby jednostek uczestnictwa, jak również nieograniczone zwiększanie się liczby takich jednostek⁵⁰. Częstotliwość zbywania i odkupywania jednostek uczestnictwa określa prospekt informacyjny funduszu, z tym że nie może ona być mniejsza niż raz na 7 dni (art. 84 ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych)⁵¹. Konstrukcja funduszy specjalistycznych otwartych zbliżona jest w zasadzie do organizacji funduszy otwartych⁵². Różnice w tym zakresie dotyczą: prawa uczestnictwa w funduszu⁵³, zasad odkupywania jednostek uczestnictwa, możliwości tworzenia rady inwestorów⁵⁴.

Z uwagi na fakt, że zasady tworzenia i działania funduszy inwestycyjnych zarówno specjalistycznych otwartych, jak i otwartych w dużym stopniu przypominają uregulowania dotyczące funduszy emerytalnych⁵⁵, w tym miejscu skoncentruję się na postanowieniach znamienych dla funduszy inwestycyjnych.

Tworzenie funduszu, zarządzanie nim i reprezentowanie należy do wyłącznych prerogatyw towarzystwa inwestycyjnego mającego formę spółki akcyjnej (art. 4 oraz 38 ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych). Inaczej niż w przypadku powoływania funduszy emerytalnych, w przepisach z 2004 roku nie wprowadza się ograniczeń co do ilości funduszy tworzonych przez dane towarzystwo. Wniosek taki wynika *expressis verbis* z art. 14 ust. 2 ustawy o funduszach inwe-

49 Zob. M. Bojańczyk: *Fundusze inwestycyjne jak uczestnicy rynku kapitałowego*, Warszawa 2005, s. 30–31. Formy funduszy inwestycyjnych przewidziane w ustawie o funduszach inwestycyjnych nie są zgodne z regulacjami Unii Europejskiej, zob. A. Chłopecki, M. Dyl: *Prawo wspólnot europejskich a prawo polskie*, t. 4, *Rynek kapitałowy*, Warszawa 2000, s. 169–171.

50 Zob. M. Dyl: *Fundusze inwestycyjne. Zasady funkcjonowania*, Warszawa 2001, s. 68.

51 W ocenie L. Sobolewskiego częstotliwość dokonywania zbycia i odkupu jest miarą „otwartości” funduszu inwestycyjnego, zob. L. Sobolewski: *Komentarz do art. 60 ustawy o funduszach inwestycyjnych*, (w:) M. Michalski, L. Sobolewski, *op. cit.*, s. 340.

52 Art. 112 ustawy o funduszach inwestycyjnych stanowi, że do specjalistycznych funduszy inwestycyjnych otwartych stosuje się przepisy o funduszach inwestycyjnych otwartych, o ile przepisy nie stanowią inaczej.

53 Dopuszcza się określenie w statucie *expressis verbis* podmiotów mogących przystąpić do funduszu lub przesłanek warunkujących udział w funduszu (art. 113 ustawy o funduszach inwestycyjnych). Szerzej zob. L. Sobolewski: *Komentarz do art. 84 ustawy o funduszach inwestycyjnych*, (w:) M. Michalski, L. Sobolewski, *op. cit.*, s. 392–393.

54 Zob. M. Bojańczyk, *op. cit.*, s. 30–34; M. Dyl, *op. cit.*, s. 70–71.

55 Zob. A. Powierża, *op. cit.*, s. 31. O różnicach pomiędzy tymi funduszami zob. S. Jakubowski, *op. cit.*, s. 107–115.

stycyjnych, który stanowi, że towarzystwo może utworzyć więcej niż jeden fundusz inwestycyjny.

Zgodnie z uregulowaniami art. 15 ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych, uruchomienie funduszu inwestycyjnego ustawodawca uzależnia od podjęcia szeregu czynności. Towarzystwo zobowiązane jest przede wszystkim do nadania funduszowi statutu⁵⁶, zawarcia umowy z depozytariuszem o prowadzenie rejestru aktywów funduszu oraz uzyskania stosownego zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego⁵⁷. Ustawodawca wymaga ponadto zebrania wpłat do funduszu inwestycyjnego w wysokości określonej w jego statucie. Ostatnim etapem w procesie tworzenia funduszu jest wpisanie danej instytucji do rejestru funduszy inwestycyjnych prowadzonego przez Sąd Okręgowy w Warszawie. Z chwilą rejestracji funduszu inwestycyjny nabywa osobowość prawną, towarzystwo inwestycyjne staje się *ex lege* organem danego funduszu.

W myśl art. 6 ust. 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, gromadzenie składek uczestników programu zarówno podstawowych, jak i dodatkowych pracodawca powierza zasadniczo jednemu funduszowi inwestycyjnemu, zawierając z nim stosowną umowę. Wyjątek w tym zakresie wprowadza ust. 2, który przewiduje, że umowy o wnoszenie składek pracowników mogą być także zawierane przez pracodawcę z różnymi funduszami inwestycyjnymi zarządzanymi przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych. W przypadku takiej umowy pracownik ma prawo do zmiany funduszu inwestycyjnego lub podziału środków znajdujących się w tych funduszach inwestycyjnych na warunkach określonych w umowie zakładowej. Konwersja między tymi funduszami nie stanowi wypłaty transferowej. Przepis ten oznacza, że do lokowania środków przysługujących uczestnikom określonego programu emerytalnego pracodawca może upoważnić wiele funduszy inwestycyjnych. *Ratio legis* takiego uregulowania polega na umożliwieniu pracodawcy odprowadzania składek do funduszy posiadających strategię inwestowania uzależnioną od wieku i preferencji członków funduszu. Przykładowo, dla pracowników w młodszym wieku pracodawca może wybrać fundusz o profilu agresywnego inwestowania, gdyż ewentualne straty poniesione w trakcie inwestowania składek mogą zostać wyrównane długością okresu

56 Statut na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych sporządza się w formie aktu notarialnego.

57 Możliwość prowadzenia działalności przez fundusz opiera się na „podwójnym licencjonowaniu”. Do rozpoczęcia działalności przez fundusz oprócz zezwolenia na prowadzenie działalności przez towarzystwo niezbędne jest uzyskanie zezwolenia na utworzenie funduszu. W trakcie jednej procedury prowadzi się dwa postępowania. W konsekwencji w jednym akcie administracyjnym rozstrzyga się o dwóch sprawach z zakresu prawa administracyjnego (zezwoleń na prowadzenie działalności i zezwoleń na utworzenie funduszu). Zob. M. Dyl: *Fundusze inwestycyjne...*, *op. cit.*, s. 133. Na temat tworzenia funduszy inwestycyjnych zob. także S. Jakubowski: *Otwarte fundusze...*, *op. cit.*, s. 108–113; M. Michalski: *Komentarz do art. 18 ustawy o funduszach inwestycyjnych*, (w:) M. Michalski, L. Sobolewski, *op. cit.*, s. 191–197.

oszczędzania w takim funduszu⁵⁸. Fundusze, z którymi dojdzie do zawarcia umów o wnoszenie składek, powinny być zarządzane przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych. W tym zakresie art. 6 ust. 6 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych koresponduje z postanowieniami art. 14 ust. 2 ustawy o funduszach inwestycyjnych.

Z punktu widzenia interesów uczestników programu emerytalnego umowa o wnoszenie składek zawarta z jednym z kilku funduszy zarządzanych przez określone towarzystwo jest rozwiązaniem niewątpliwie korzystnym. Stosownie bowiem do art. 6 ust. 2 zdanie 2 ustawy, umowa taka umożliwi konwersję środków zgromadzonych w funduszach inwestycyjnych. W świetle art. 2 pkt 10 ustawy, konwersja polega na jednoczesnym wykupieniu jednostek uczestnictwa w jednym funduszu inwestycyjnym i nabyciu jednostek uczestnictwa w innym funduszu inwestycyjnym zarządzanym przez to samo towarzystwo za środki pieniężne uzyskane z odkupienia jednostek uczestnictwa, pod warunkiem że jednostki odkupowane i nabywane są rejestrowane jako stanowiące środki uczestnika odpowiednio ze składki podstawowej i dodatkowej. W przypadku wielości funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez jedno towarzystwo uczestnik programu emerytalnego może zmieniać fundusze inwestycyjne. Należy podkreślić, że jednostki uczestnictwa w nowym funduszu mogą być nabywane wyłącznie za środki zgromadzone uprzednio w innym funduszu. Przy wykupywaniu jednostek uczestnictwa nie mogą być zatem wykorzystywane kwoty, które nie pochodzą ze składek opłacanych przez pracodawcę oraz uczestnika w ramach pracowniczego programu emerytalnego.

Uczestnik programu nie ma pełnej swobody w zakresie dysponowania zgromadzonymi kwotami. Zgodnie z uregulowaniami ustawy zmiana funduszu lub podział środków odbywa się „na warunkach określonych w umowie zakładowej”. Przez użyty w ustawie zwrot „warunki określone w umowie zakładowej” należy rozumieć przesłanki dopuszczające konwersję środków. Chodzi tu w szczególności o sytuacje, w których takie działania są możliwe, terminy dokonywania konwersji, zasady podziału środków, w tym przede wszystkim wskazanie minimalnej wysokości środków, która może być przedmiotem konwersji⁵⁹.

Istotnym problemem jest, czy partnerzy socjalni w umowie emerytalnej mogą pozbawić uczestników uprawnień do zmiany i podziału środków w ramach programu emerytalnego pomiędzy poszczególnymi funduszami. Zgodnie z poglądem reprezentowanym w doktrynie istnieje taka możliwość⁶⁰. Stanowisko autorów budzi jednak pewne wątpliwości. Warto zauważyć, że pracodawca dysponując róż-

58 Zob. D. Bieńkowski: *Jaką formę PPE wybrać*, „Nowe Ubezpieczenia” 2000, nr 8, s. 14–15; A. Chróścicki: *Pracownicze programy...*, s. 48.

59 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka: *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 90.

60 *Ibidem*, s. 56.

nymi funduszami inwestycyjnymi (bezpieczne, zrównoważone, wysokiego ryzyka), może ulokować oszczędności uczestnika w funduszu, który w ocenie danego uczestnika prowadzi nadmiernie ryzykowną strategię inwestycyjną, stwarzającą duże zagrożenie dla wpłacanych składek lub przeciwnie – polityka inwestycyjna instytucji finansowej jest zbyt ostrożna, powoduje powolny wzrost gromadzonych środków. Uczestnik może być zatem zainteresowany zmianą funduszu bądź podziałem zgromadzonych kwot pomiędzy różnymi funduszami. Wzgląd na interes członków programu emerytalnego przemawia za uznaniem stanowiska autorów za nieuzasadnione. W moim przekonaniu, podmioty, o których mowa w art. 11 ust. 1 ustawy lub 15 ust. 1 ustawy, w umowie emerytalnej nie mogą pozbawiać osób przystępujących do programu prawa konwersji.

Korzystając z uprawnień przewidzianych w ustawie, uczestnik może dokonać podziału zgromadzonych środków pomiędzy różnymi funduszami inwestycyjnymi zarządzanymi przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych, może również składki wpłacone do jednego lub kilku funduszy przenieść do innego funduszu inwestycyjnego. Stosownie do art. 6 ust. 2 zdanie 2 ustawy, uczestnik programu dokonując konwersji środków, zobligowany jest do respektowania zasad określonych przez pracodawcę i reprezentację pracowników – w przypadku zakładowej umowy emerytalnej lub reprezentację pracodawców oraz międzyzakładową reprezentację pracowników – w odniesieniu do międzyzakładowej umowy emerytalnej.

W myśl art. 6 ust. 2 zdanie 3 ustawy, konwersja między funduszami zarządzanymi przez to samo towarzystwo nie stanowi wypłaty transferowej. Wypłatą transferową w rozumieniu art. 2 pkt 19 ustawy jest przekazywanie środków na warunkach określonych w ustawie do innego programu, na Indywidualne Konto Emerytalne uczestnika albo osoby uprawnionej lub z IKE uczestnika albo osoby uprawnionej do programu w przypadkach i na warunkach, o których mowa w przepisach o indywidualnych kontach emerytalnych. Dokonując zatem interpretacji art. 6 ust. 2 zdanie 3 ustawy w kontekście art. 2 pkt 19 ustawy, należy przyjąć, że zmiana funduszu lub podział kwot zgromadzonych w programie pomiędzy różnymi funduszami nie prowadzi do utraty członkostwa w danym programie emerytalnym. W tym zakresie obowiązująca ustawa w znacznym stopniu różni się od postanowień ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z 1997 roku. Artykuł 7 ust. 1a uchylonej ustawy przewidywał, że umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników mogły być także zawierane przez pracodawcę z różnymi funduszami inwestycyjnymi zarządzanymi przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych. Ustawa z 1997 r. dopuszczała zatem (tak jak obecnie) lokowanie środków w różnych funduszach inwestycyjnych zarządzanych przez jedno towarzystwo funduszy, nie przewidywała jednak możliwości zmiany funduszu ani też podziału zgromadzonych środków pomiędzy funkcjonującymi, w ramach danego programu, funduszami

inwestycyjnymi. W konsekwencji osoba, która przystąpiła do programu emerytalnego, uprawniona była do zmiany funduszu tylko w razie jednoczesnej zmiany danego pracowniczego programu emerytalnego.

W myśl art. 6 ust. 3 ustawy, w przypadku otwarcia likwidacji jednego z funduszy, w którym są lokowane środki uczestnika na warunkach, o których mowa w ust. 2, zarządzający jest obowiązany niezwłocznie powiadomić pracodawcę o otwarciu likwidacji funduszu. Powiadomienie powinno zawierać informację o firmie i siedzibie likwidatora funduszu. Treść przepisu wskazuje, że wszczęcie procedury likwidacyjnej jednego z funduszy inwestycyjnych, z którym zawarto umowę o wnoszenie składek, zobowiązuje podmiot zarządzający do przekazania pracodawcy informacji dotyczących likwidatora. Na podstawie art. 248 ust. 1 ustawy o funduszach inwestycyjnych, zasadniczo likwidatorem funduszu jest depozytariusz. W odniesieniu do funduszy inwestycyjnych tworzonych na czas określony likwidatorem może być towarzystwo zarządzające tym funduszem, pod warunkiem, że statut funduszu będzie wskazywał towarzystwo jako likwidatora funduszu, w dniu złożenia wniosku o utworzenie funduszu inwestycyjnego (ust. 2). Ponadto likwidator może być wyznaczony przez Komisję Nadzoru Finansowego (ust. 3). W art. 6 ust. 3 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych zastrzega się, że informacje dotyczące firmy i siedziby likwidatora powinny być przekazane niezwłocznie, tj. z chwilą wszczęcia likwidacji danego funduszu. Niewykonanie obowiązku, o którym mowa w przepisie, upoważnia organ nadzoru do zastosowania sankcji przewidzianych w art. 36 tej ustawy. Likwidacja jednego z funduszy inwestycyjnych funkcjonujących w ramach tego samego programu emerytalnego nie tylko obliuguje do przekazania informacji dotyczących likwidatora, ale także do dokonania konwersji zgromadzonych środków do innych funduszy – wszystkich funduszy lub niektórych z nich. O sposobie dysponowania wpłaconymi składkami decyduje przede wszystkim uczestnik programu. Konkluzja taka wynika z literalnej formuły art. 6 ust. 4 ustawy, który stanowi, że pracodawca obowiązany jest powiadomić uczestnika o konieczności złożenia w terminie 14 dni oświadczenia woli w przedmiocie zadysponowania środkami pieniężnymi uzyskanymi w związku z likwidacją funduszu. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie także w art. 6 ust. 5 ustawy, w myśl którego uczestnik składa pracodawcy oświadczenie woli, o którym mowa w ust. 4, w terminie 14 dni od dnia powiadomienia o konieczności złożenia takiego oświadczenia. Stosownie do art. 6 ust. 8 ustawy, w przypadku niezłożenia przez uczestnika oświadczenia woli, o którym mowa w ust. 4, środki pieniężne przyznane uczestnikowi w postępowaniu likwidacyjnym przekazywane są przez likwidatora, w równych częściach, w celu nabycia jednostek uczestnictwa pozostałych funduszy, w których mogą być lokowane środki uczestnika. Brak informacji w kwestii dysponowania zebranymi w likwidowanym funduszu kwotami powoduje, że na podstawie art. 6 ust. 8 ustawy, sumy te *ex lege* rozdzielane są po-

między pozostałymi, zarządzanymi przez określone towarzystwo, funduszami inwestycyjnymi.

Z treści art. 6 ust. 4 i 5 ustawy wyraźnie wynika, że oświadczenie w sprawie rozporządzenia zgromadzonymi środkami powinno być złożone w terminie 14 dni od chwili przekazania uczestnikowi stosownych informacji. Wskazane rozporządzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli uczestnika programu. Na podstawie art. 61 kc., uznaje się je zatem za złożone z chwilą, gdy dojdzie do likwidatora w taki sposób, że ten będzie mógł zapoznać się z jego treścią. Ustawa milczy w kwestii skutków naruszenia wskazanego okresu. W moim przekonaniu, termin przewidziany w ustawie jest terminem o charakterze instrukcyjnym, co oznacza, że likwidator zobowiązany jest do uwzględnienia oświadczenia złożonego po upływie wskazanego okresu. W myśl art. 6 ust. 8 ustawy, środki pieniężne przekazywane są przez likwidatora „w przypadku niezłożenia przez uczestnika oświadczenia woli”. Do zakończenia likwidacji uczestnik może zatem swobodnie decydować o sposobie rozporządzenia składkami zgromadzonymi w danym funduszu. Dopiero z końcem tego procesu likwidator upoważniony jest do podziału wpłaconej kwoty pomiędzy pozostałe fundusze inwestycyjne.

Z uwagi na okoliczność, że w uregulowaniach dotyczących konwersji środków w związku z likwidacją jednego z funduszy zarządzanych przez to samo towarzystwo (art. 6 ust. 4 i 5 ustawy) brak jest odesłania do postanowień ust. 2, należy przyjąć, że w tym przypadku uczestnik programu emerytalnego, składając stosowne oświadczenie woli, nie jest zobligowany do respektowania zasad przewidzianych w umowie emerytalnej. W szczególności kwoty przekazane do funkcjonujących funduszy inwestycyjnych – wszystkich lub niektórych z nich – mogą przewyższać wartości ustalone przez partnerów socjalnych.

Złożone oświadczenie woli w sprawie zadysponowania środkami pieniężnymi uzyskanymi w związku z likwidacją funduszu pracodawca niezwłocznie przekazuje likwidatorowi (art. 6 ust. 6 ustawy). Pracodawca występuje zatem w roli podmiotu przekazującego informacje pomiędzy uczestnikiem a likwidatorem. Warto w tym miejscu zauważyć, że pracodawca pośredniczy nie tylko w przekazywaniu oświadczeń, informacji pomiędzy wskazanymi podmiotami w kwestii konwersji środków, ale także pomiędzy uczestnikiem a zarządzającym w innych sprawach dotyczących programu (art. 20 ust. 1 ustawy).

Likwidator obowiązany jest do przekazania środków pieniężnych uczestnika przyznanych w postępowaniu likwidacyjnym na nabycie jednostek uczestnictwa, zgodnie ze złożonym przez uczestnika oświadczeniem woli (ust. 9). Przekazywanie zgromadzonych kwot do pozostałych funkcjonujących funduszy – wszystkich lub niektórych z nich – należy do obowiązków likwidatora. Dokonując owych czynności, jest on zobowiązany – w pierwszej kolejności – do respektowania w peł-

ni woli uczestnika pracowniczego programu emerytalnego. Stosownie art. 6 ust. 8 ustawy, w razie braku oświadczenia uczestnika w tym względzie, zgromadzone składki przekazuje, w równych częściach, do wszystkich pozostałych funduszy, które funkcjonują w ramach danego pracowniczego programu emerytalnego.

4. Umowy grupowego ubezpieczenia na życie

Na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 3 ustawy programy mogą być prowadzone w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie w formie grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym⁶¹.

Stosownie do art. 5 ustawy o działalności ubezpieczeniowej, zakład ubezpieczeń może wykonywać działalność wyłącznie w formie spółki akcyjnej albo towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych. Przepis ten ma charakter imperatywny, co oznacza, że ustawodawca dopuszcza tylko dwie formy organizacyjno-prawne zakładów ubezpieczeń, mianowicie formę spółki akcyjnej lub towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych⁶². Na podstawie art. 38 ust. 1 ustawy o działalności ubezpieczeniowej towarzystwem ubezpieczeń wzajemnych jest zakład ubezpieczeń, który ubezpiecza swoich członków na zasadzie wzajemności⁶³. Towarzystwo podlega wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego, z chwilą wpisu uzyskuje osobowość prawną (art. 39 ustawy o działalności ubezpieczeniowej). Statut towarzystwa sporządzany jest w formie aktu notarialnego. Przed zarejestrowaniem powinien być zatwierdzony przez organ nadzoru (art. 40 ustawy o działalności ubezpieczeniowej). Zasadniczo uzyskanie członkostwa musi być związane z zawarciem umowy ubezpieczenia, a jego utrata – z wygaśnięciem stosunku ubezpieczenia. Statut może wprowadzać w tym zakresie wyjątki (art. 44 ust. 1 ustawy o działalności

61 Umowy te zaliczane są do działu I grupa 3 załącznika do ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej (Dz.U. Nr 124, poz. 1151 ze zm.). Stanowią jeden z rodzajów ubezpieczeń proponowanych przez zakłady ubezpieczeń. Umowy ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym są odpowiednikiem zawieranych uprzednio umów ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym, zob. K. Malinowska: *Komentarz do art. 13 ustawy o działalności ubezpieczeniowej*, (w:) *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*, pod red. Z. Brodeckiego, M. Serwach, Kraków 2005, s. 50.

62 Zob. S. Nowak: *Znaczenie grupowych ubezpieczeń życiowych dla materialnego bytu rodziny*, RPEiS 1985, nr 2, s. 31–33; S. Rogowski: *Przyszłość czy relikwiny rynku ubezpieczeniowego w Polsce*, PUSiG 1999, nr 12, s. 32–33.

63 W doktrynie istnieją wątpliwości co do charakteru prawnego towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych. Zdaniem niektórych autorów, zasady dotyczące założenia towarzystwa, rejestracji organizacji wskazują, że towarzystwo jest rodzajem spółki kapitałowej. Zob. E. Kowalewski: *Ubezpieczeniowa zasada wzajemności – jej istota i konstrukcje prawne*, „Prawo Asekuracyjne” 1998, nr 1, s. 9–14. Inni uważają, że towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych, mimo że nie jest tożsame ani ze spółką akcyjną, ani ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, można zaliczyć do spółek kapitałowych. Zob. K. Kruczak: *Forma organizacyjno-prawna działalności ubezpieczeniowej*, „Prawo Asekuracyjne” 1997, nr 2, s. 11–12. W ocenie zaś M. Adamowicz, towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych jest odrębnym, samodzielnym podmiotem organizacyjno-prawnym, występującym tylko w dziedzinie ubezpieczeń. Zob. M. Adamowicz: *Komentarz do art. 38 ustawy o działalności gospodarczej*, (w:) *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*, pod red. Z. Brodeckiego, M. Serwach, Kraków 2005, s. 139.

ubezpieczeniowej). Ponadto w myśl ust. 2 statut towarzystwa może przewidywać, że towarzystwo będzie ubezpieczało także osoby niebędące członkami towarzystwa. Osoby te nie mogą być zobowiązane do udziału w pokrywaniu strat towarzystwa przez wnoszenie składki dodatkowej. Jednocześnie ustawodawca zastrzeżę, że składki osób niemających statusu członka towarzystwa nie mogą stanowić więcej niż 10% składki przypisanej brutto towarzystwa⁶⁴.

W doktrynie podkreśla się, że towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych jest formą organizacyjną szczególnie przydatną w razie ubezpieczenia określonych grup zawodowych, stowarzyszeń branżowych i producenckich⁶⁵.

Zagadnieniem o podstawowym – tak teoretycznie, jak i praktycznie – znaczeniu jest kwestia treści umowy ubezpieczenia. Stosownie do art. 6 ust. 9 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, jeżeli program jest prowadzony w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń, umowa ta powinna przewidywać: 1) niepotrącanie kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków zgromadzonych w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym w przypadku nieopłacenia składki ubezpieczenia na życie oraz związanego z ryzykiem chorobowym i wypadkowym; 2) przeznaczanie co najmniej 85% każdorazowej składki podstawowej na ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy oraz co najmniej 1% składki na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej; 3) pobieranie z aktywów funduszu, o którym mowa w pkt 2, opłat związanych wyłącznie z pokryciem kosztów transakcyjnych i opłat z tytułu zarządzania funduszem; 4) otrzymanie przez uczestnika ochrony ubezpieczeniowej w przypadku nieterminowego przekazania składki ubezpieczeniowej przez pracodawcę. Użyty w ustawie zwrot „powinna przewidywać” wskazuje *prima facie*, że postanowienia przewidziane w ustawie stanowią *essentialia negotii* umowy ubezpieczenia. Tak rygorystyczna interpretacja przepisu, mimo że znajduje uzasadnienie w wykładni językowej, budzi poważne wątpliwości. Trudno bowiem zaakceptować tezę, że pominięcie w umowie ubezpieczenia na życie np. zakazu potrącania z funduszu kapitałowego kosztów ochrony ubezpieczeniowej w okresie nieopłacania składek na ubezpieczenie powoduje *ex lege* nieważność umowy i tym samym uniemożliwia uruchomienie pracowniczego programu emerytalnego. Jestem zdania, że postanowienia umowy określone w art. 6 ust. 9 ustawy nie stanowią elementów koniecznych, warunkujących ważność umowy ubezpieczenia na życie. Do zawarcia ważnej umowy ubezpieczenia na życie niezbędne jest jedynie dokładne oznaczenie stron umowy, składki oraz przedmiotu ubezpieczenia⁶⁶.

64 Zob. T. Szumlicz: *Vademecum funduszy emerytalnych* (28), PUSiG 2001, nr 5, s. 26–28.

65 M. Adamowicz, (w:) *Prawo ubezpieczeń...*, s. 143; A. Celczycka: *Niedoceniona wzajemność na polskim rynku ubezpieczeniowym*, PUSiG 2002, nr 4, s. 39; I. Jędrasik–Jankowska: *Ubezpieczenia społeczne, t. 2. Ubezpieczenia rentowe. Ubezpieczenia emerytalne*, Warszawa 2003, s. 248; I. Jędrasik–Jankowska: *Ubezpieczenia emerytalne. Trzy filary*, Warszawa 2001, s. 321.

66 Zob. K. Malinowska, *op. cit.*, s. 51.

Analizując treść umowy z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, warto zwrócić uwagę na uregulowania art. 13 ust. 4 ustawy o działalności ubezpieczeniowej. W myśl wskazanego przepisu w umowie ubezpieczenia przewidzianej w dziale I grupa 3, zakład ubezpieczeń jest obowiązany do określenia lub zawarcia wskazanych w ustawie postanowień, wśród których wymienia się w szczególności: 1) wykaz oferowanych ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych, 2) zasady ustalania wartości świadczeń oraz wartości wykupu ubezpieczenia, w tym również zasady umarzania jednostek ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego i terminy ich zmiany na środki pieniężne i wypłaty świadczenia, 3) zasady i terminy wyceny jednostek ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego, 4) zasady alokacji składek ubezpieczeniowych w jednostki ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz terminy zamiany składek na jednostki tego funduszu. Powstaje istotny problem, czy art. 6 ust. 9 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych wyłącza uregulowania art. 13 ust. 4 ustawy o działalności gospodarczej, czy przepisy te wzajemnie się uzupełniają. Analiza postanowień dotyczących pracowniczych programów emerytalnych oraz uregulowań z 2003 roku prowadzi do wniosku, że zawierając umowę grupowego ubezpieczenia na życie, pracodawca oraz zakład ubezpieczeń są zobowiązani do respektowania zasad przewidzianych zarówno w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych, jak i w ustawie o działalności gospodarczej. Potwierdzeniem przedstawionej tezy jest brzmienie art. 13 ust. 4 pkt ustawy o działalności gospodarczej, który stanowi, że zakład ubezpieczeń jest obowiązany do określenia lub zawarcia w umowie ubezpieczenia zasad ustalania wysokości kosztów oraz wszelkich innych obciążeń potrącanych ze składek ubezpieczeniowych lub z ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego. Umowa ubezpieczenia na życie powinna określać kwoty możliwe do potrącania przez zakład ubezpieczeń z tytułu zawartej umowy. W art. 6 ust. 9 pkt 2 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych zastrzega się, że co najmniej 85% każdorazowej składki podstawowej opłaconej za uczestnika powinno być przeznaczane na ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy. *A contrario* w przypadku programu emerytalnego prowadzonego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń, koszty ochrony ubezpieczeniowej pobierane przez zakład ubezpieczeń nie mogą przekraczać 15% każdorazowej składki finansowanej przez pracodawcę. Jednocześnie ustawodawca wymaga przekazywania co najmniej 1% składki podstawowej na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej⁶⁷. W tym kontekście uwagę zwraca także art. 6 ust. 9 pkt 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, który stanowi, że umowa ubezpieczeniowa powinna przewidywać zakaz potrącania kosztów ochrony ubezpiecze-

67 W Danii, gdzie około 2/3 zakładowych programów emerytalnych jest zarządzana przez zakłady ubezpieczeń na życie, na ochronę ubezpieczeniową przeznaczają się najczęściej 1/3 składki. Zob. B. Więckowska: *Systemy emerytalne w Danii*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004, s. 78.

niowej ze środków zgromadzonych w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym w przypadku nieopłacenia składki na ubezpieczenie na życie. Wykładnia literalna wskazanego przepisu prowadzi do wniosku, że nieopłacenie przez pracodawcę w terminie należnej składki z tytułu umowy ubezpieczenia nie jest przesłanką upoważniającą zakład ubezpieczeń do odliczenia kosztów związanych z ochroną ubezpieczeniową z funduszu kapitałowego.

W myśl art. 6 ust. 13 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, umowa grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym może przewidywać ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe, jeżeli jest ona uzupełnieniem ubezpieczenia na życie⁶⁸. Oznacza to, że w odniesieniu do umów grupowego ubezpieczenia na życie ubezpieczenia wymienione w ust. 13 mają charakter dobrowolny. Warto zaakcentować, że ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe zapewniają określone świadczenia z tytułu niezdolności do pracy, uszkodzeń ciała spowodowanych chorobami lub wypadkami. Z zakresu ubezpieczenia w ramach programu emerytalnego wyłączone są natomiast takie rodzaje ryzyka w życiu uczestnika, jak urodzenie dziecka, śmierć współmałżonka czy śmierć rodzica⁶⁹. Rozszerzenie ubezpieczenia na życie o ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe pociąga za sobą określone konsekwencje. Po pierwsze, zakład ubezpieczeń zobowiązany jest do utworzenia funduszu związanego z ryzykiem chorobowym i wypadkowym. Po drugie, w treści umowy ubezpieczeniowej powinny znaleźć się postanowienia przewidziane w art. 6 ust. 9 pkt 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Przepis ten stanowi, że w przypadku nieopłacenia składki na ubezpieczenie na życie umowa ubezpieczeniowa powinna ustanawiać zakaz potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej z funduszu związanego z ryzykiem chorobowym i wypadkowym. Zwłoka w opłaceniu składki z tytułu umowy ubezpieczenia nie upoważnia zatem zakładu ubezpieczeń do potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej zarówno z funduszu kapitałowego, jak i funduszu wiążącego się z ubezpieczeniami o charakterze fakultatywnym.

Artykuł 6 ust. 9 pkt 1 ustawy dotyczący zakazu potrącania z funduszu kapitałowego kosztów ochrony ubezpieczeniowej koresponduje z uregulowaniami art. 6 ust. 9 pkt 3 ustawy, który stanowi, że umowa grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym powinna przewidywać pobieranie z aktywów funduszu kapitałowego opłat związanych wyłącznie z pokryciem kosztów transakcyjnych i opłat z tytułu zarządzania funduszem. Przepis ten ma charakter wyjątkowy, nie może być zatem interpretowany w sposób rozszerzający. Z aktywów funduszu

68 O dopuszczalności uzupełnienia ubezpieczenia na życie o ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe mowa jest także w dziale I grupa 5 załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej. Zob. P. Czublun: *Ubezpieczenia na życie jako element trzeciego filaru systemu ubezpieczeń społecznych*, „Prawo Asekuracyjne” 2001, nr 4, s. 38–39.

69 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 58.

kapitałowego nie mogą być potrącane należności inne niż enumeratywnie wskazane w ustawie. Z aktywów funduszu kapitałowego mogą być pobierane wszelkie opłaty dokonywane na rzecz osób trzecich, z usług których zakład ubezpieczeń zobowiązany jest korzystać przy dokonywaniu transakcji na aktywach ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego. Chodzi tu w szczególności o opłaty pobierane przez Krajowy Depozyt Papierów Wartościowych oraz opłaty pobierane za przelewy bankowe.

Umowa ubezpieczenia powinna przewidywać otrzymanie przez uczestnika ochrony ubezpieczeniowej w przypadku nieterminowego przekazania składki ubezpieczeniowej przez pracodawcę (art. 6 ust. 9 pkt 4 ustawy). W języku polskim wyrażenie „otrzymywać” oznacza „stać się odbiorcą czegoś”, „dostać coś w zamian za coś”, „dostać coś w darze”⁷⁰. Treść przepisu prowadzi *prima facie* do konkluzji, że w okresie, w którym ubezpieczający – pracodawca – terminowo uiszcza należne składki z tytułu umowy ubezpieczenia, uczestnik programu emerytalnego pozbawiony jest ochrony ubezpieczeniowej. Dopiero nieprzekazanie przez dany podmiot do zakładu ubezpieczeń kwot należnych z tytułu ubezpieczenia uruchamia tę ochronę. Przedstawiony wniosek, mimo że znajduje uzasadnienie w treści art. 6 ust. 9 pkt 4 ustawy, budzi poważne wątpliwości. Pozostaje bowiem w sprzeczności z istotą umów grupowego ubezpieczenia na życie. Należy też zauważyć, że w myśl art. 6 ust. 10 ustawy utrzymanie ochrony ubezpieczeniowej obowiązuje przez okres co najmniej 45 dni od dnia wymagalności składki. Użyty w ustawie zwrot „utrzymanie ochrony ubezpieczeniowej” oznacza, że co do zasady uczestnikowi programu przysługuje ochrona ubezpieczeniowa w okresie regularnego opłacania przez pracodawcę należnych składek, ponadto uczestnik korzysta z ochrony w tym zakresie w terminie wskazanym w umowie. Z punktu widzenia interesów uczestników pracowniczego programu emerytalnego ochrona ubezpieczeniowa odgrywa doniosłą rolę. Pomimo niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku terminowego uiszczania składek należnych z tytułu zawartej umowy ubezpieczenia, uczestnicy programu uprawnieni są do wszelkich świadczeń objętych daną umową. Przykładowo, w razie śmierci uczestnika w okresie ochrony ubezpieczeniowej zakład ubezpieczeń zobligowany jest do wypłacania nie tylko środków zgromadzonych na jego koncie, ale także sumy ubezpieczenia. Natomiast w przypadku zawieszenia tej ochrony, zobowiązania instytucji ubezpieczeniowej ograniczają się do wysokości składek znajdujących się na koncie danego uczestnika.

W myśl art. 6 ust. 10 zdanie pierwsze ustawy, ochrona ubezpieczeniowa trwa zasadniczo przez okres nie krótszy niż 45 dni licząc od dnia wymagalności składki. Ustawodawca ograniczył się jedynie do ustalenia minimalnego czasu trwania

70 Słownik języka polskiego, pod red. M. Szymczaka, Warszawa 1978.

ochrony ubezpieczeniowej, umożliwiając tym samym zakładowi ubezpieczeń dowolne wydłużenie tego terminu w umowie przewidzianej w art. 6 ust. 1 pkt 3 ustawy. Na podstawie art. 6 ust. 10 zdanie drugie ustawy, po upływie wskazanego w przepisach terminu ochrona ubezpieczeniowa może ulec zawieszeniu. Działania w tym zakresie dopuszczalne są w razie uprzedniego poinformowania pracodawcy przez instytucję ubezpieczeniową o wstrzymaniu ochrony. Wykładnia gramatyczna art. 6 ust. 10 ustawy prowadzi do następujących wniosków. Po pierwsze, zawieszenie ochrony ubezpieczeniowej jest uprawnieniem zakładu ubezpieczeń. Ustawodawca zastrzega bowiem, że ochrona ubezpieczeniowa „może” ulec zawieszeniu. Po drugie, do zawieszenia nie dochodzi automatycznie z upływem wskazanego okresu. Niepoinformowanie pracodawcy o wstrzymaniu ochrony ubezpieczeniowej powoduje, że mimo upływu wyznaczonego terminu uczestnik pracowniczego programu emerytalnego objęty jest ochroną ubezpieczeniową i tym samym korzysta z wszelkich świadczeń objętych ubezpieczeniem. Zważywszy, że okres utrzymywania ochrony ubezpieczeniowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wnoszenia składek należnych z tytułu umowy ubezpieczenia, zakładowi ubezpieczeń przysługuje roszczenie o zapłatę zaległych składek. W myśl art. 6 ust. 9 pkt 1 ustawy, zakład ubezpieczeń nie jest natomiast uprawniony do potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej⁷¹.

Generalnie zawieszenie ochrony ubezpieczeniowej obowiązywać może przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy (art. 6 ust. 11 ustawy). Odstępstwo od powyższej zasady przewiduje art. 6 ust. 12 ustawy, który stanowi, że w przypadku, gdy pomiędzy pracodawcą a reprezentacją pracowników zostanie zawarte porozumienie o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek finansowanych, okres zawieszenia ochrony ubezpieczeniowej może zostać przedłużony do końca okresu zawieszenia przekazywania składek określonego w tym porozumieniu. W okresie zawieszenia zakład ubezpieczeń zwolniony jest z obowiązku udzielania ochrony ubezpieczeniowej. Jeżeli do takiego przedłużenia nie dojdzie, instytucja ubezpieczeniowa zobligowana jest do udzielania ochrony ubezpieczeniowej także w okresie zawieszenia odprowadzania przez pracodawcę należnych składek. W myśl art. 6 ust. 9 pkt 1 ustawy, zakład ubezpieczeń nie jest upoważniony do pobierania z funduszu kapitałowego oraz funduszu związanego z ryzykiem chorobowym i wypadkowym kosztów tej ochrony. Zakaz potrącania z aktywów funduszu kapitałowego kosztów ochrony ubezpieczeniowej znajduje potwierdzenie także na tle art. 6 ust. 9 pkt 3 ustawy. Z uwagi na fakt, że umowa grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym powinna przewidywać pobieranie z aktywów funduszu kapitałowego opłat związanych wyłącznie z pokryciem kosztów transakcyjnych i opłat z tytułu zarządzania funduszem, odwołując się do argumentu *a contrario*, należy stwierdzić, że z aktywów wskazanego funduszu nie mogą być

71 Podobnie A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 59.

potrącane inne opłaty i koszty, w tym w szczególności koszty ochrony ubezpieczeniowej.

Koszty ochrony ubezpieczeniowej mogą być potrącane wyłącznie ze składek finansowanych przez pracodawcę, natomiast składki o charakterze dobrowolnym, opłacane przez uczestników programu emerytalnego, zakład ubezpieczeń w całości przeznaczają na fundusz kapitałowy. Artykuł 6 ust. 14 ustawy stanowi bowiem, że umowa grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym nie może przewidywać przeznaczania środków ze składki dodatkowej na koszty ochrony ubezpieczeniowej. Porozumienia o czasowym ograniczeniu wysokości składek podstawowych pociągają za sobą automatycznie zmniejszenie kwot wpłacanych na fundusz kapitałowy oraz sum na pokrycie ochrony ubezpieczeniowej. Przez cały okres obowiązywania umowy ubezpieczenia zakład ubezpieczeń powinien respektować zasady przewidziane w art. 6 ust. 9 pkt 2 ustawy. Koszty ochrony ubezpieczeniowej nie mogą zatem przekraczać 15% składki podstawowej w nowej (ograniczonej) wysokości.

Istotnym problemem jest, czy w ślad za zmniejszeniem wysokości kosztów ochrony ubezpieczeniowej, w związku z czasowym ograniczeniem wysokości składki podstawowej, następuje jednocześnie zmniejszenie sumy ubezpieczenia. Zważywszy, że umowa ubezpieczenia jest umową wzajemną, charakteryzującą się ekwiwalentnością świadczeń obu stron, należy stwierdzić, że w okresie czasowego ograniczenia wysokości naliczanej składki podstawowej proporcjonalnemu zmniejszeniu ulegają nie tylko koszty ochrony ubezpieczeniowej, ale także suma ubezpieczenia.

Dotychczasowe rozważania prowadzą do wniosku, że generalnie w środkach wpłacanych do zakładu ubezpieczeń z tytułu umowy grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym wyróżnić można dwie części: inwestycyjną, przeznaczoną na zakup jednostek uczestnictwa oraz ubezpieczeniową, obejmującą koszty ochrony ubezpieczeniowej⁷². Zgodnie z uregulowaniami ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, rozdzieleniu na oba składniki ulegają wyłącznie składki podstawowe obciążające pracodawcę, natomiast składki dodatkowe finansowane przez uczestników programów emerytalnych w całości przeznaczane są na cele inwestycyjne⁷³.

Stosownie do art. 38 ust. 4 ustawy, po okresie zawieszenia, o którym mowa w ust. 2 lub 3, pracodawca może, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową, zawrzeć z reprezentacją pracowników porozumienie o: 1) zawieszeniu naliczania

72 Zob. I. Jędrasik–Jankowska: *Ubezpieczenie społeczne...*, s. 241; I. Jędrasik–Jankowska: *Ubezpieczenia emerytalne...*, s. 315; W. Sułkowska: *Ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym w świetle wymagań ustawy o pracowniczych programach emerytalnych*, (w:) *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, pod red. T. Sangowskiego, Bydgoszcz–Poznań 2002, s. 353.

73 Podobnie T. Sangowski, *op. cit.*, s. 355.

i odprowadzania składek podstawowych lub 2) czasowym ograniczeniu wysokości składek podstawowych przez określenie obowiązującej w okresie tego ograniczenia zasady naliczania składki podstawowej, zgodnie z art. 24 ust. 3. Do zawarcia porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 dotyczące zawarcia umowy zakładowej (ust. 6). Z uregulowań ustawy *expressis verbis* wynika, że porozumienia przewidziane w art. 38 ust. 4 ustawy wymagają uprzedniego wykorzystania instytucji jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych oraz akceptacji przedstawicieli pracowników – związków zawodowych lub struktur pozazwiązkowych. Ponadto w ocenie partnerów socjalnych porozumienie to powinno być uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy.

Instytucja przewidziana w art. 38 ust. 4 pkt 1 ustawy, w pełni koresponduje z uregulowaniem art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy, w którym jest mowa o zobowiązaniu pracodawcy do terminowego i prawidłowego naliczania i odprowadzania składek podstawowych. Zawieszenie naliczania i odprowadzania składek oznacza zatem, że w okresie obowiązywania porozumienia pracodawca zwolniony jest ze wszelkich obowiązków związanych ze składkami o charakterze obligatoryjnym. Po ustaniu zawieszenia na konta uczestników przekazywane są jedynie składki bieżące. *Ratio* wynegocjowanego porozumienia jest bowiem wyłączenie obciążeń finansowych pracodawcy związanych z trzecim filarem zabezpieczenia emerytalnego. W konsekwencji podmiot, który uruchomił program emerytalny, nie jest zobligowany do uzupełniania kont o składki z okresu zawieszenia. Należy podkreślić, że powrót do składek określonych w umowie emerytalnej nie następuje z chwilą ustania porozumienia, lecz z początkiem następnego miesiąca kalendarzowego. W myśl bowiem art. 38 ust. 13 ustawy, pracodawca jest obowiązany rozpocząć ponowne naliczanie i odprowadzanie składek podstawowych, począwszy od miesiąca, w którym nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie porozumienia.

W przypadku porozumienia przewidzianego w art. 38 ust. 4 pkt 2 ustawy, pracodawca przejściowo uprawniony jest do naliczania i odprowadzania składek podstawowych w wysokości niższej niż ustalona w umowie zakładowej. Po rozwiązaniu lub wygaśnięciu porozumienia zobowiązany jest do przekazywania na konta uczestników składek w wysokości określonej pierwotnie. Ustalając wartość składek o charakterze obligatoryjnym, należnych w okresie funkcjonowania omawianego porozumienia, partnerzy socjalni powinni przyjąć jedną z form wskazanych w art. 24 ust. 3 ustawy. Oznacza to, że składka obowiązująca w okresie przejściowym może być określona kwotowo, procentowo od wynagrodzenia lub procentowo od wynagrodzenia z określeniem maksymalnej kwotowej wysokości składki, z uwzględnieniem zastrzeżenia przewidzianego w art. 24 ust. 6 ustawy.

Porozumienia, o których mowa w art. 38 ust. 4 ustawy, mają charakter normatywny. Zawiera je bowiem pracodawca z reprezentacją pracowników (związ-

kową lub pozazwiązkową), regulują prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców, a możliwość ich zawarcia przewiduje ustawa⁷⁴.

Organ nadzoru wpisuje do rejestru programu datę wygaśnięcia porozumienia. Oznacza to, że zarówno porozumienie o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek finansowanych przez pracodawcę, jak i porozumienie o ograniczeniu wysokości tych składek co do zasady ustaje z upływem określonego terminu. Przed tą datą pracodawca rozwiązuje porozumienie w przypadku ustania przyczyny będącej podstawą jego zawarcia (art. 38 ust. 11 ustawy). Podmiot, z inicjatywy którego doszło do uruchomienia u pracodawcy stosownego porozumienia, z chwilą poprawy sytuacji ekonomicznej zobowiązany jest do jego rozwiązania. Niepodjęcie działań w tym zakresie upoważnia organ nadzoru do zastosowania sankcji przewidzianych w art. 36 ustawy.

Porozumienie o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek finansowanych przez pracodawcę oraz o czasowym ograniczeniu wysokości tych składek podlega rejestracji przez organ nadzoru. Ustawa milczy w kwestii terminu do złożenia stosownego wniosku. Zważywszy, że porozumienie obowiązuje od dnia w nim określonego, lecz nie wcześniej niż od dnia wpisania jego postanowień do rejestru programów (art. 38 ust. 9 ustawy), w interesie pracodawcy leży wystąpienie z wnioskiem o rejestrację niezwłocznie po zawarciu porozumienia. Organ rejestrowy odmawia rejestracji, jeżeli postanowienia porozumienia są sprzeczne z przepisami ustawy (art. 38 ust. 10 ustawy). Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy porozumienie po stronie pracowniczej zawarły nieuprawnione podmioty, np. porozumienie po stronie zatrudnionych zawarła reprezentacja pozazwiązkowa, mimo funkcjonowania w zakładzie związków zawodowych. Uprawnienia KNF ograniczają się wyłącznie do kontroli porozumienia pod kątem zgodności z przepisami prawa. W gestii organu nadzoru nie leży natomiast analiza sytuacji finansowej pracodawcy, która legła u podstaw wprowadzenia określonej instytucji. W myśl art. 39 ust. 3 ustawy, pracodawca zobowiązany jest do przedłożenia organowi nadzoru dokumentów dotyczących sytuacji ekonomicznej tylko w razie przedłużenia okresu obowiązywania porozumienia. KNF może ponadto odmówić rejestracji porozumienia, które nie było poprzedzone jednostronną decyzją pracodawcy o zawieszeniu odprowadzania składek podstawowych.

74 Pod względem charakteru prawnego porozumienia zbliżone są do umowy emerytalnej. Szerzej na ten temat w rozdziale IV.

5. Zarządzanie zagraniczne

Wśród dopuszczalnych form prowadzenia pracowniczego programu emerytalnego w ustawie wymienia się zarządzanie zagraniczne (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy)⁷⁵.

W myśl art. 6 ust. 15 pkt 1 ustawy, jeżeli program jest prowadzony w formie zarządzania zagranicznego, umowa z zarządzającym zagranicznym lub statut funduszu nie może przewidywać pokrycia ze składek ryzyka o charakterze ubezpieczeniowym. W przypadku zarządzania zagranicznego możliwe są w zasadzie dwie formy organizacyjne: umowa zawarta pomiędzy pracodawcą a zarządzającym zagranicznym lub fundusz. Zarządzającym zagranicznym w rozumieniu art. 2 pkt 24 ustawy jest podmiot, niezależnie od jego formy prawnej, mający swoją siedzibę na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, podlegający nadzorowi organu nadzoru tego państwa, którego przedmiotem działalności jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie, z przeznaczeniem na wypłatę uczestnikom programu emerytalnego po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego. Z treści cytowanego przepisu wyraźnie wynika, że status zarządzającego zagranicznego przysługuje podmiotowi spełniającemu łącznie następujące przesłanki: 1) siedziba danego podmiotu mieści się na terytorium Unii Europejskiej, 2) podmiot ten zajmuje się gromadzeniem środków przeznaczonych do wypłaty w wieku emerytalnym. Nie ma natomiast znaczenia forma organizacyjno-prawna danego podmiotu. Funkcję zarządzającego zagranicznego mogą zatem pełnić np. zakłady ubezpieczeń⁷⁶, banki komercyjne, fundusze powiernicze⁷⁷, biura maklerskie, tontyny⁷⁸.

Z zarządzaniem zagranicznym mamy zatem do czynienia w razie powierzenia środków uczestników pracowniczego programu emerytalnego jednej z wymienionych instytucji, o ile spełnia ona warunki określone w art. 2 pkt 24 ustawy.

75 Przepisy dotyczące zarządzania zagranicznego wprowadzone ustawą z dnia 1 lipca 2002 r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 143, poz. 1202) w związku z koniecznością dostosowania ustawy o pracowniczych programach emerytalnych do wymogów dyrektywy nr 41/ 2003 WE z dnia 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (Dz. Urz. UE z 23 września 2003 r. Nr 235, poz. 10).

76 W tym przypadku nie wymaga się formy spółki akcyjnej lub towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych. Z uprawnienia skorzystać mogą zakłady ubezpieczeń działające w dowolnej formie.

77 Zob. K.P. Ambachtsheer, D. Don Ezra: *Fundusze emerytalne*, Kraków 2001, s. 223; W. Cocquyt: *Dodatkowe systemy emerytalne: integrujący element naszych ubezpieczeń społecznych?, przykład włoski*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1996, s. 277; M. Faccio, M.A. Lasler: *Do occupational pension fund monitor companies in which they hold large stakes?* "Journal of Corporate Finance" 2000, No. 6, p. 81; J. Poteraj: *Duński system emerytalny*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 1, s. 15; R. Rocha, R. Hinz, J. Gutierrez: *Improving the Regulation and Supervision of Pension Funds: Are There Lessons From the Banking Sector?*, "Social Protection Discussion Paper Series" 1999, No. 9929, p. 12; M. Zukowski: *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem* Poznań 1997, s. 120, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu”, Seria II 1997, z. 151.

78 Instytucja specjalizująca się we wzajemnych ubezpieczeniach na życie zapewniająca źródło dodatkowej emerytury, zob. K. Rubel: *Pracownicze programy emerytalne i indywidualne kontra emerytalne*, (w:) Z. Kuczyńska, W. Koczur, K. Rubel, G. Szpor, T. Szumlicz: *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2004, s. 192.

Stanowisko to znajduje potwierdzenie w treści art. 6 ust. 16 ustawy, który stanowi, że do zarządzającego zagranicznego będącego zakładem ubezpieczeń stosuje się przepisy ust. 9–14. Z uregulowań ustawy wyraźnie wynika, że gromadzeniem i lokowaniem środków uczestników programu podlegających wypłacie po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego może zajmować się zagraniczny zakład ubezpieczeń, ponadto w odniesieniu do kwestii dotyczących programów emerytalnych zagraniczna instytucja ubezpieczeniowa traktowana jest w sposób równorzędny z zakładem ubezpieczeń o charakterze krajowym.

Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku niektórych funduszy zagranicznych. W art. 6 ust. 17 ustawy zastrzega się, że do zarządzającego zagranicznego posiadającego osobowość prawną, którego udziałowcem jest pracodawca, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące formy funduszu emerytalnego (ust. 17). Wykładnia gramatyczna tego przepisu prowadzi do wniosku, że fundusze zagraniczne spełniające określone przesłanki – osobowość prawną, udział pracodawcy – na gruncie problematyki pracowniczych programów emerytalnych podlegają zasadom, które obowiązują fundusze emerytalne o charakterze krajowym.

Stosownie do art. 6 ust. 15 pkt 1 ustawy, umowa z zarządzającym zagranicznym lub statut funduszu nie może przewidywać pokrycia ze składek ryzyka o charakterze ubezpieczeniowym.

W myśl art. 6 ust. 15 pkt 2 ustawy, wszystkie dokumenty niezbędne do prowadzenia programu przewidują gromadzenie środków uczestników na zasadach określonych w ustawie i sporządzane są w języku polskim. Podmiot zagraniczny upoważniony do gromadzenia i lokowania środków uczestników programu zobligowany jest do przestrzegania postanowień omawianej ustawy. Ponadto, mając na względzie interes członków pracowniczego programu emerytalnego, ustawodawca zobowiązuje instytucję zagraniczną do sporządzania całej dokumentacji z programem w języku polskim.

6. Zmiana formy pracowniczego programu emerytalnego

Pracodawca co do zasady może prowadzić tylko jeden pracowniczy program emerytalny. Wniosek taki wynika *a contrario* z art. 7 ust. 1 ustawy, który stanowi, że prowadzenie przez pracodawcę jednocześnie więcej niż jednego programu jest dopuszczalne w przypadku: 1) nabycia zakładu pracy w całości lub jego zorganizowanej części albo nabycia akcji towarzystwa emerytalnego lub 2) połączenia pracodawców prowadzących programy. Wykładnia gramatyczna wskazanego przepisu prowadzi do wniosku, że funkcjonowanie większej liczby programów emerytalnych ma charakter wyjątkowy. Dopuszczalne jest to wyłącznie w sytu-

acjach enumeratywnie wymienionych przez ustawodawcę. Mając na względzie treść wskazanego przepisu oraz uregulowania art. 6 ust. 1 ustawy, w którym zastrzega się, że program może funkcjonować tylko w jednej formie, należy stwierdzić, że pracodawca upoważniony jest do prowadzenia tylko jednej formy zabezpieczenia emerytalnego.

Sytuacja, w której pracodawca prowadzi większą liczbę programów, może istnieć przejściowo, nie dłużej niż 3 lata od dnia dokonania wskazanych przekształceń organizacyjno-prawnych. W myśl art. 7 ust. 2 ustawy, w przypadkach, o których mowa w ust. 1, w celu zaproponowania gromadzenia środków w jednym programie, w terminie 3 lat od dnia nabycia albo połączenia, pracodawca powinien zmienić umowę zakładową oraz: 1) wypowiedzieć lub zmienić umowę z instytucją finansową albo 2) z połączonych towarzystw emerytalnych utworzyć jedno towarzystwo i doprowadzić do przejęcia funduszu przez jedno z towarzystw oraz dokonać likwidacji drugiego lub sprzedać akcję towarzystwa emerytalnego. Pracodawca prowadzący dwa lub więcej programów emerytalnych zobligowany jest zatem do podjęcia działań zmierzających do ujednoczenia formy zabezpieczenia emerytalnego. Zakres tych czynności ustawodawca uzależnia od formy, w której prowadzone były programy emerytalne. W przypadku programów działających w formie pracowniczych programów emerytalnych pracodawca zobowiązany jest zmienić zakładową umowę emerytalną oraz połączyć dotychczas funkcjonujące towarzystwa emerytalne w jedno towarzystwo, które przejmie fundusz emerytalny, likwidując jednocześnie pozostałe towarzystwa emerytalne. W myśl art. 7 ust. 2 pkt 2 ustawy, likwidacja towarzystw emerytalnych może być zastąpiona sprzedażą akcji tych towarzystw. W odniesieniu do programów prowadzonych w innej formie, poza zmianą zakładowej umowy emerytalnej, pracodawca ma obowiązek wypowiedzieć lub zmienić umowę z instytucją finansową.

Ujednoczanie systemu zabezpieczenia emerytalnego wiąże się zatem zawsze z koniecznością nowelizacji zakładowej umowy emerytalnej. W tym zakresie uwagę zwraca art. 7 ust. 3 ustawy stanowiący, że do zmiany umowy zakładowej stosuje się odpowiednio art. 41. W przepisie tym przewiduje się w szczególności, że jeżeli w okresie 2 miesięcy od przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników oferty zmiany umowy nie zostanie wyrażona przez tę reprezentację zgoda na dokonanie zmiany umowy zakładowej, pracodawca, przedstawiając dokumenty potwierdzające złożenie propozycji zmiany umowy zakładowej, składa do organu nadzoru wnioski o wydanie decyzji o wykreśleniu programu z rejestru programów (ust. 2). Analizując treść art. 41 ust. 2 ustawy w kontekście zmian organizacyjno-prawnych, o których mowa w art. 7 ustawy, należy stwierdzić, że o dalszym funkcjonowaniu programu emerytalnego decydują przedstawiciele strony pracowniczej. Odrzucenie przez reprezentantów załogi propozycji zmian umowy emerytalnej *prima facie* obliguje pracodawcę do złożenia wniosku o wy-

kreślenie programu z rejestru prowadzonego przez KNF. Warto zwrócić uwagę na fakt, że zgodnie z art. 40 ust. 1 pkt 4 ustawy likwidacja programu może nastąpić w przypadku wymienionym w art. 7 ust. 1, jeżeli reprezentacja pracowników nie wyrazi zgody na zmianę umowy zakładowej w trybie art. 41. Użyty w ustawie zwrot likwidacja „może” nastąpić, nakazuje przyjąć, że wniosek o wykreśleniu programu z rejestru należy do sfery uprawnień pracodawcy. Potwierdzeniem przedstawionej tezy jest brzmienie art. 41 ust. 3 ustawy stanowiącego, że w przypadkach, o których mowa w art. 40 ust. 2, pracodawca lub likwidator jest obowiązany do złożenia wniosku o wydanie decyzji o wykreśleniu programu z rejestru programów, przedstawiając dokumenty potwierdzające zaistnienie przyczyn likwidacji programu. W tym kontekście, odwołując się do argumentu *a contrario*, można stwierdzić, że w sytuacjach określonych w art. 40 ust. 1 ustawy, w szczególności pkt 4, decyzję o likwidacji programu pozostawia się w gestii pracodawcy. Wniosek tego ostatniego o wykreśleniu programu z rejestru powoduje jego likwidację. Niepodjęcie działań w tej materii oznacza konieczność respektowania dotychczasowego programu emerytalnego. W konsekwencji pracodawca zobligowany jest do przestrzegania postanowień umowy emerytalnej w wersji ustalonej do czasu nabycia zakładu pracy w całości bądź w części, nabycia akcji towarzystwa emerytalnego lub połączenie zakładów pracy. Natomiast w art. 7 ust. 2 ustawy zastrzega się, że pracodawca „powinien” zmienić umowę zakładową, co oznacza, że nowelizacja umowy emerytalnej należy do sfery obowiązków pracodawcy. Innymi słowy, warunkiem funkcjonowania programu emerytalnego w sytuacjach określonych w art. 7 ust. 1 ustawy, jest zmodyfikowanie umowy emerytalnej w okresie 3 lat od dokonania określonych przekształceń organizacyjno-prawnych. Dokonując zatem interpretacji art. 40 ust. 1 pkt 4 ustawy zgodnie z postanowieniami art. 7 ust. 2 ustawy, należy przyjąć, że w terminie przewidzianym w ustawie pracodawca może kilkakrotnie występować z propozycją nowelizacji umowy emerytalnej. Dopiero bezskuteczny upływ 3-letniego terminu bezwzględnie obliguje pracodawcę do złożenia w organie nadzoru wniosku o wykreślenie pracowniczego programu emerytalnego z rejestru. Zasady przewidziane w art. 7 ustawy, umożliwiając funkcjonowanie programu także w razie zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy, chronią interesy członków pracowniczych programów emerytalnych i przyczyniają się do zwiększenia bezpieczeństwa instytucji stanowiących trzeci filar zabezpieczenia emerytalnego w obrocie prawnym.

Należy podkreślić, że w przypadku zmian umowy emerytalnej spowodowanych przejściem zakładu pracy w całości lub części na nowego pracodawcę, przejęcia akcji towarzystwa emerytalnego, ustawa wprowadza odstępstwo od generalnej zasady przewidzianej w art. 21 ust. 2 ustawy. Przepis ten stanowi, że zmiana zakładowej umowy emerytalnej następuje w trybie właściwym do zawarcia tej umowy. Zważywszy, że uregulowania art. 11 ustawy nie uprawniają pracodawcy

do złożenia wniosku o wykreślenie programu z rejestru prowadzonego przez organ nadzoru, nasuwa się konkluzja, że odrzucenie przez stronę pracowniczą propozycji w sprawie modyfikowania umowy emerytalnej obliguje podmiot zatrudniający do respektowania umowy w dotychczasowej formie.

Stosownie do art. 7 ust. 4 ustawy, w przypadkach, o których mowa w ust. 1, nowy pracodawca wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy wynikające z umowy zakładowej. Przepis ma zastosowanie odpowiednio, jeżeli program jest prowadzony przez jednego z łączących się pracodawców lub przez pracodawcę, którego zakład pracy lub jego zorganizowana część została nabyta. Na tle wskazanego przepisu rozważenia wymagają konsekwencje przekształceń organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy dla obowiązywania umowy emerytalnej i tym samym programu emerytalnego w przypadku, gdy: 1) u każdego z łączących się pracodawców funkcjonował program emerytalny oraz 2) programem emerytalnym objęty był tylko jeden z pracodawców.

W myśl art. 7 ust. 4 zdanie pierwsze ustawy, w razie przejścia zakładu pracy w całości lub części na nowego pracodawcę staje się on *ex lege* stroną zakładowej umowy emerytalnej obowiązującej w przejętym w całości lub części zakładzie pracy⁷⁹. U nowego pracodawcy funkcjonują zatem dwa programy emerytalne, mianowicie program „rodzimy” stworzony przez danego pracodawcę oraz program „nowy” obejmujący pracowników przejętego w całości lub części zakładu pracy. Programy te mogą różnić się treścią umów emerytalnych, formą programu, podmiotem zarządzającym. Mając na względzie generalną zasadę przewidzianą w art. 7 ust. 2 ustawy, w ciągu 3 lat od przejścia zakładu pracy pracodawca ma obowiązek uruchomić jeden, wspólny dla całej załogi pracowniczy program emerytalny. Do czasu ujednoczenia form zabezpieczenia emerytalnego, osoby wykonujące pracę na rzecz danego pracodawcy zachowują członkostwo w dotychczasowych programach. Pracownicy, którzy uprzednio, przed zmianami organizacyjno-prawnymi nie złożyli deklaracji przystąpienia, mogą to uczynić po uruchomieniu drugiego programu. Z uwagi na brak w ustawie jakichkolwiek uregulowań w tym zakresie, należy przyjąć, że w zależności od swego uznania mogą przystąpić do programu wynegocjowanego przez pracodawcę, który przejął część zakładu pracy lub do programu przejętego.

Nieco inaczej sytuacja przedstawia się w razie, gdy program emerytalny dotyczył tylko jednego z podmiotów objętych przekształceniami, określonymi w art. 7 ust. 1 ustawy. W tym zakresie rozróżnić należy przypadek, gdy program funkcjo-

79 W tym zakresie ustawa o pracowniczych programach emerytalnych w pełni koresponduje z art. 23¹ kp. Zob. Z. Hajn: *Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, PiZS 1996, nr 10, s. 21–23; Ł. Pisarczyk: *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002, s. 107; A. Stępień: *Wpływ przekształcenia spółek handlowych na stosunek pracy*, PiZS 2006, nr 9, s. 24–25.

nował u pracodawcy przejmującego zakład pracy oraz sytuację, gdy w trzecim filarze uczestniczyli pracownicy przejętego zakładu.

W związku z przejściem w trybie art. 23¹ kp. pracowników, którzy dotychczas nie byli objęci programem emerytalnym, załoga pracodawcy przejmującego zakład pracy dzieli się na dwie grupy, mianowicie osoby zatrudnione bezpośrednio przez danego pracodawcę oraz osoby świadczące uprzednio pracę na rzecz przejętego zakładu. W odniesieniu do pracowników zakwalifikowanych do pierwszej kategorii, zmiany organizacyjno–prawne przewidziane w art. 23¹ kp., z punktu widzenia obowiązywania programu emerytalnego nie mają znaczenia. Zachowują oni bowiem status uczestnika danego programu. Inaczej w przypadku osób zaliczonych do drugiej grupy. Pracownicy „nowi”, nieobjęci dotychczas programem emerytalnym, w myśl art. 5 ustawy, po spełnieniu warunków przewidzianych w zakładowej umowie emerytalnej mogą przystąpić do programu prowadzonego przez nowego pracodawcę⁸⁰. Podobnie w przypadku pracowników przejętych w związku z nabyciem zorganizowanej części zakładu pracy. Osoby te uprawnione są do uczestnictwa w programie emerytalnym funkcjonującym u nowego pracodawcy.

W razie przejścia pracowników uczestniczących w trzecim filarze zabezpieczenia emerytalnego przez pracodawcę, u którego uprzednio nie funkcjonował program emerytalny, z chwilą dokonania przekształceń organizacyjno–prawnych nowy pracodawca na podstawie art. 7 ust. 4 zdanie drugie ustawy *ex lege* wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy wynikające z umowy emerytalnej. Innymi słowy, podmiot, który nie wynegocjował zakładowej umowy emerytalnej, z mocy prawa staje się stroną tej umowy. Pracownicy objęci wcześniej programem emerytalnym zachowują status uczestników. Natomiast osoby, które uprzednio nie miały możliwości przystąpienia programu, z dniem przejścia zakładu pracy uprawnione są do złożenia stosownych deklaracji. W moim przekonaniu, z taką samą sytuacją mamy do czynienia w przypadku przejścia przez pracodawcę, nieobjętego dotychczas programem emerytalnym, zorganizowanej części zakładu pracy, w którym taki program funkcjonował⁸¹. Na podstawie art. 7 ust. 4 zdanie drugie ustawy, pracodawca ten z mocy prawa staje się stroną zakładowej umowy emerytalnej, obejmującej przejętych wraz z częścią zakładu pracy pracowników. Ci ostatni zachowują członkostwo w dotychczasowym programie emerytalnym, natomiast osoby świadczące nieprzerwanie pracę na rzecz danego pracodawcy

80 Zob. M. Wojewódka: *Pracowniczy program emerytalny w przypadku przejścia zakładu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 5, s. 249.

81 Częścią zakładu pracy jest taki zespół składników zakładu, który może być traktowany jako odrębna placówka zatrudnienia dla zatrudnionych w niej pracowników. Zob. Z. Hajn, *op. cit.*, s. 21; R. Nadszakulski: *Część zakładu pracy w rozumieniu wybranych przepisów prawa pracy*, PiZS 1995, nr 10, s. 29; K. Kolasiński: *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 122; W. Sanetra: *Komentarz do art. 23¹ kp.*, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 199.

mają prawo przystąpienia do programu „przejętego” wraz z częścią zakładu pracy. W konsekwencji pracowniczy program funkcjonuje zarówno u nowego pracodawcy, jak i u pracodawcy, który program ten utworzył. Za nieuzasadnione uznać należy stanowisko M. Wojewódki⁸², w ocenie którego nowy pracodawca nie staje się stroną zakładowej umowy emerytalnej. W efekcie przejmowani pracownicy nie mogą skutecznie domagać się od nowego pracodawcy wpłacania składek do programu, którego byli uczestnikami w czasie zatrudnienia w dotychczasowym zakładzie pracy, gdyż podmiot ten nie ma prawnej możliwości przejęcia wraz ze zorganizowaną częścią zakładu programu.

Warto zauważyć, że konsekwencje przejęcia zakładu pracy nie ograniczają się tylko do przekształceń po stronie pracodawczej, ale niekiedy powodują także zmiany po stronie pracowniczej. Z tego typu sytuacjami mamy do czynienia, w razie gdy u nowego pracodawcy działają związki zawodowe. Na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy, organizacje te uzyskują uprawnienia w kwestii reprezentowania załogi⁸³. Jeżeli w przejętym zakładzie pracy działały zakładowe organizacje związkowe, reprezentacja pracowników ulega rozszerzeniu o związki zawodowe funkcjonujące u nowego pracodawcy. Inaczej, gdy w przejętym zakładzie pracy, na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy, zakładową umowę emerytalną w imieniu zatrudnionych negocjowała reprezentacja pracowników o charakterze pozazwiązkowym. Stosownie do art. 11 ust. 5 pkt 2 ustawy, zakładowe organizacje związkowe funkcjonujące u nowego pracodawcy wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego przedstawicielstwa. Jeżeli u nowego pracodawcy nie działają związki zawodowe, reprezentanci pracowników wyłonieni przed przejęciem zakładu pracy zachowują status strony umowy emerytalnej. W myśl art. 11 ust. 5 ustawy, kompetencje w tej materii wygasają po upływie 24 miesięcy od wyłonienia danej reprezentacji.

Mechanizm przewidziany w art. 7 ust. 4 ustawy zasługuje w pełni na aprobatę. Zapobiega bowiem likwidacji pracowniczego programu emerytalnego i jednocześnie umożliwiając uruchomienie programu bez konieczności wszczynania procedury określonej w art. 11 ustawy, przyczynia się do upowszechniania trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego.

7. Wnioski

W ocenie ustawodawcy pracownicze programy emerytalne powinny być tworzone przede wszystkim w formie pracowniczego funduszu emerytalnego.

82 Zob. M. Wojewódka: *Pracowniczy program...*, s. 250.

83 Szczegółowe rozważania na temat reprezentantów pracowników w rozdziale dotyczącym zakładowej umowy emerytalnej.

Utworzenie funduszu jest jednak procesem złożonym, trudnym do zrealizowania przez przeciętnego pracodawcę i kosztownym. Wymaga zgromadzenia kapitału zakładowego w wysokości co najmniej 500 000 zł. Pracodawcy zobowiązani są ponadto do pokrywania kosztów działalności towarzystwa emerytalnego na zasadach przewidzianych w jego statucie. To powoduje, że w praktyce rzadko decydują się na uruchomienie programu w tej formie. Do końca 2009 roku na 1098 zarejestrowanych programów funkcjonowało: 798 programów w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń, 227 programów w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego oraz 29 programów w formie pracowniczego funduszu emerytalnego. Dotychczas nie został zarejestrowany żaden program w formie zarządzania zagranicznego. Programy w formie ubezpieczeniowej stanowiły zatem ponad 72,7% prowadzonych programów, programy związane z funduszami inwestycyjnymi – 24,7%, udział programów w formie pracowniczego funduszu emerytalnego wynosił 2,6%⁸⁴. Pod względem liczby osób uczestniczących w trzecim filarze zabezpieczenia emerytalnego najbardziej rozpowszechnione były programy związane z funduszami inwestycyjnymi. Obejmowały ponad 41,7% ogółu uczestników, podczas gdy programy w formie ubezpieczeniowej oraz pracownicze programy emerytalne – odpowiednio około 40% oraz 18,3%⁸⁵. Inaczej te proporcje układały się w przypadku wielkości aktywów zgromadzonych w poszczególnych formach programu. Fundusze inwestycyjne obejmowały ponad 44% aktywów, pracownicze fundusze emerytalne – 29,9% aktywów, natomiast zakłady ubezpieczeniowe prawie 26% aktywów⁸⁶.

W przepisach ustawy przewiduje się możliwość lokowania składek uczestników programu emerytalnego w różnych funduszach inwestycyjnych zarządzanych przez to samo towarzystwo. Przyjęte w tym względzie uregulowania w pełni zasługują na aprobatę. Konwersja między funduszami inwestycyjnymi pozwala bowiem uczestnikom programu na wybór funduszu najbardziej odpowiadającego ich potrzebom i oczekiwaniom. Kryzys na rynkach finansowych może skłonić wielu uczestników do nabycia jednostek uczestnictwa w funduszach mniej agresywnych, które stwarzają większe szanse wypłaty świadczeń po osiągnięciu wieku emerytalnego.

W uregulowaniach dotyczących zarówno funduszy emerytalnych, jak i funduszy inwestycyjnych zastrzega się, że aktywa funduszu przechowywane przez depozytariusza nie mogą być przedmiotem egzekucji skierowanej przeciwko de-

84 W oparciu o dane Komisji Nadzoru Finansowego zamieszczone na stronie: <http://www.knf.gov.pl>.

85 W Holandii fundusze emerytalne stanowią najbardziej rozpowszechnioną formę zakładowych programów emerytalnych. W funduszach zakładowych lub branżowych uczestniczy obecnie około 85% uczestników. Zob. P. Zieliński: *Systemy emerytalne w Holandii*, (w:) *Systemy emerytalne...*, s. 176.

86 Zob. *Przegląd rynku*, Biuletyn roczny. Rynek PPE 2008 dostępny na stronie: <http://www.knf.gov.pl>.

pozytariuszowi lub podmiotom wskazanym w przepisach, a także nie wchodzi w skład masy upadłości depozytariusza lub tych podmiotów i nie mogą być objęte – w przypadku funduszy emerytalnych – postępowaniem układowym (art. 165 ustawy o funduszach emerytalnych), natomiast w odniesieniu do funduszy inwestycyjnych – postępowaniem naprawczym (art. 81 ustawy o funduszach inwestycyjnych). W przepisach brak natomiast regulacji gwarantujących wypłatę emerytur z trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego. Wyjątek w tym zakresie stanowią programy prowadzone w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń. Stosownie do art. 6 ust. 9 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, w przypadku tego rodzaju programów umowa ubezpieczeniowa powinna przewidywać w szczególności przeznaczanie co najmniej 1% składki podstawowej na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej. *Ratio legis* przepisu jest zagwarantowanie uczestnikom sumy ubezpieczenia w realnej wysokości.

Problem zabezpieczenia wypłaty świadczeń przysługujących z tytułu uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych odgrywa szczególnie istotną rolę w okresie kryzysu gospodarczego, recesji na rynkach finansowych, niewypłacalności pracodawcy. Kwestie te po części reguluje dyrektywa Rady 80/978 EWG z 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy⁸⁷.

Należy zauważyć, że przy definiowaniu takich pojęć, jak: pracownik, pracodawca, wynagrodzenie, roszczenia przysługujące z prawa nabytego oraz prawa prowadzące do nabycia roszczenia, dyrektywa odwołuje się do prawa krajowego (art. 2 ust. 2 dyrektywy). Ponadto na tle uregulowań dyrektywy dochodzi do rozróżnienia określeń: „wynagrodzenie”, „składki wpłacane do zawodowych systemów zabezpieczeń społecznych” oraz „świadczenia wypłacane z dodatkowych systemów zabezpieczeń społecznych”. Wniosek taki wynika z literalnego brzmienia art. 6 dyrektywy, który stanowi, że państwa członkowskie mogą zastrzec, że art. 3, 4 i 5 nie mają zastosowania do składek wymaganych z tytułu ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub z tytułu dodatkowych systemów emerytalnych istniejących odrębnie od narodowych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego. Zwalniając instytucje gwarancyjne z obowiązku płacenia składek, ustawodawca wspólnotowy umożliwia państwom członkowskim przyjęcie innego systemu gwarancji uprawnień pracowniczych⁸⁸.

87 Dz. Urz. L 283 z 28 października 1980 r.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. I, s. 127.

88 Zob. A.M. Świątkowski: *Europejskie prawo socjalne*, t. II, Warszawa 1999, s. 407–408; M. Gersdorf: *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jako instytucja ochrony roszczeń pracownika*, Warszawa 2002, s. 48.

W art. 8 dyrektywy zastrzega się, że państwa członkowskie zapewniają podjęcie niezbędnych środków do ochrony interesów pracowników oraz osób, które już opuściły przedsiębiorstwo lub zakład pracodawcy przed powstaniem niewypłacalności pracodawcy, gdy chodzi o prawa nabyte lub prawa w trakcie nabywania do świadczeń emerytalnych, włącznie ze świadczeniami dla członków rodziny zmarłego, z dodatkowych zakładowych lub międzyzakładowych systemów emerytalnych funkcjonujących poza krajowymi ustawowymi systemami ubezpieczeń społecznych. W wyroku z 25 stycznia 2007 r. w sprawie Carol Marilin Robins i inni przeciwko Secretary of State for Work and Pensions (C-278/05),⁸⁹ dokonując wykładni przepisu, ETS orzekł, że art. 8 dyrektywy Rady 80/987 EWG należy interpretować w ten sposób, że w razie niewypłacalności pracodawcy i niewystarczających środków zakładowych lub międzyzakładowych dodatkowych systemów emerytalnych, finansowanie nabytych praw do świadczeń emerytalnych ani nie musi być dokonywane przez same państwa członkowskie, ani nie musi być całkowite. Trybunał stwierdził, że uregulowania art. 8 dyrektywy pozostawiają państwu członkowskiemu pewien stopień uznania, gdy chodzi o środki, które zostaną zastosowane w celu ochrony. Państwo członkowskie może więc np. ustanowić, zamiast finansowania publicznego, obowiązek ubezpieczenia się przez pracodawców lub powołanie instytucji gwarancyjnej, dla której określi sposoby finansowania.

Trybunał za niezgodne z wolą ustawodawcy wspólnotowego uznał regulacje dopuszczające nadmierne zmniejszenie wysokości wypłacanych świadczeń w przypadku niewypłacalności pracodawcy. Przy czym ETS podkreślił, że w odwołaniu od art. 3 i 4 dyrektywy, których brzmienie – mimo zakresu uznania pozostawionego państwom członkowskim – pozwala na określenie minimalnej gwarancji wymaganej odnośnie do niewypłaconych wierzytelności z tytułu wynagrodzeń, ani art. 8 dyrektywy, ani inny jej przepis nie zawierają wskazówek pozwalających dokładnie ustalić minimalny poziom wymagany dla ochrony uprawnień do świadczeń w ramach dodatkowych systemów ubezpieczeniowych⁹⁰.

W art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy⁹¹ ustawodawca w sposób enumeratywny określił świadczenia podlegające zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Wśród nich wymienia się w szczególności należności główne z tytułu wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pra-

89 Orzeczenie dostępne na stronie: www.curia.europa.eu; zob. pkt 36–37 oraz pkt 46 orzeczenia; J. Skoczyński: *Przeгляд orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za rok 2007 (ochrona pracowników w razie restrukturyzacji przedsiębiorstwa – cd.)*, PiZS 2008, nr 3, s. 36–39.

90 Zob. pkt 56–57 orzeczenia.

91 Dz.U. Nr 158, poz. 1121.

cy oraz składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych. Z funduszu mogą być zatem zaspokajane składki dodatkowe opłacane przez pracowników. Gwarancją wypłaty nie są natomiast objęte składki podstawowe oraz emerytury zakładowe.

ZAKŁADOWA UMOWA EMERYTALNA

1. Wprowadzenie

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy, w celu utworzenia pracowniczego programu emerytalnego należy kolejno: a) zawrzeć zakładową albo międzyzakładową umowę emerytalną, b) zawrzeć umowę z instytucją finansową lub utworzyć towarzystwo emerytalne i fundusz emerytalny bądź nabyć przez pracodawcę akcje istniejącego towarzystwa emerytalnego, c) zarejestrować program przez organ nadzoru (Komisję Nadzoru Finansowego). Jeżeli zakład ubezpieczeń lub towarzystwo funduszy inwestycyjnych jest jednocześnie pracodawcą tworzącym program i nim zarządzającym, warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi określa zakładowa umowa emerytalna. Regulacje przewidziane w art. 17 ust. 3 i 4 ustawy wskazują, że w przypadku tożsamości pracodawcy i instytucji, w której lokowane są składki, proces tworzenia pracowniczego programu emerytalnego jest nieco uproszczony. Bezpośrednio po zawarciu zakładowej umowy emerytalnej następuje rejestracja programu emerytalnego, pomija się umowę z instytucją finansową. W ten sposób ustawodawca nie dopuścił do sytuacji, w której pracodawca będący jednocześnie zakładem ubezpieczeń lub towarzystwem funduszy inwestycyjnych zawierałby umowę sam ze sobą.

2. Strony zakładowej umowy emerytalnej

Według art. 11 ust. 1 ustawy, zakładową umowę emerytalną zawiera pracodawca z reprezentacją pracowników. Tę ostatnią tworzą wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca zawiera umowę zakładową z reprezentacją pracowników wyłonioną w trybie przyjętym u danego pracodawcy (ust. 2 i 3). Z uregulowań ustawy wynika, że stronami zakładowej umowy emerytalnej są pracodawca oraz pracownicy, natomiast podmioty wskazane w art. 11 ust. 2 i 3 ustawy występują w charakterze przedstawicieli strony pracowniczej. W szczególności odnosi się to do strony pracowniczej – zakładowej organizacji związkowej lub reprezentacji pracowniczej wyłonionej w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w regulacji przewidzianej w art. 11 ust. 4 ustawy. Przepis ten stanowi, że umocowanie reprezentacji pracowników wyłonionej w trybie, o którym mowa w ust. 3, do podejmowania czynności przewidzianych przez ustawę wygasa po upływie 24 miesięcy od dnia wyłonienia reprezentacji, w szczególnych przypadkach umocowania wygasa przed upływem wskazanego terminu. Z tego rodzaju sytuacjami mamy do czynienia, gdy: 1) co najmniej połowa osób wchodzących w skład reprezentacji przestanie być pracownikami pracodawcy; 2) u pracodawcy rozpocznie działalność zakładowa organizacja związkowa (ust. 5). W przypadku wygaśnięcia umocowania reprezentacji pracowników z przyczyn wskazanych w ustawie, dokonuje się wyboru nowej reprezentacji pracowników (art. 11 ust. 6 ustawy). Z treści cytowanych uregulowań jednoznacznie wynika, że upoważnienie reprezentacji pozazwiązkowej do działań dotyczących umowy zakładowej ma charakter jedynie czasowy. W razie upływu ustalonego okresu lub wystąpienia innych zdarzeń określonych w ustawie, wygasa umocowanie udzielone uprzednio przez załogę danego zakładu pracy wybranym przedstawicielom pracowników. Należy podkreślić, że wraz z utratą prawa do reprezentowania strony pracowniczej nie wygasa zakładowa umowa emerytalna, zgodnie bowiem z treścią art. 11 ust. 6 ustawy, załoga zobowiązana jest do wyboru nowych reprezentantów. Oznacza to, że w okresie obowiązywania zakładowej umowy emerytalnej ustawodawca dopuszcza nawet wielokrotną zmianę podmiotów występujących w imieniu zatrudnionych, które to zmiany nie rzutują na funkcjonowanie pracowniczego programu emerytalnego. Zasady przewidziane w omawianych przepisach odnoszą się do reprezentantów wybieranych w zakładach, w których nie działają związki zawodowe. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, że z rejestru zostanie wykreślona organizacja związkowa, która zawarła zakładową umowę emerytalną. Pojawia się zatem istotne pytanie, czy zaprzestanie funkcjonowania związkowej reprezentacji pracowników powoduje automatyczne wygaśnięcie umowy emerytalnej. Moim zdaniem, odpowiedź powinna być negatywna. W tym zakresie na uwagę zasługuje art. 40 ustawy

określający sytuacje, w których może dojść do likwidacji programu emerytalnego. Według przytoczonego przepisu wśród przypadków wywołujących tego rodzaju skutek wymienia się w szczególności: 1) likwidację bądź upadłość pracodawcy, 2) likwidację zakładu ubezpieczeń, 3) likwidację wszystkich funduszy inwestycyjnych, w których gromadzone były składki w ramach pracowniczego programu emerytalnego, 4) likwidację funduszu emerytalnego, 5) spadek wartości środków wniesionych w ramach programu poniżej kwoty ustalonej w umowie zakładowej, 6) podjęcie przez pracodawcę decyzji o likwidacji programu. Treść art. 40 ustawy prowadzi do wniosku, że wykreślenie organizacji związkowej z rejestru nie powoduje likwidacji programu emerytalnego. Oznacza to, że mimo braku podmiotu, który wynegocjował umowę emerytalną po stronie pracowniczej, pracowniczy program emerytalny, a tym samym i zakładowa umowa emerytalna będąca jego integralną częścią, obowiązuje. W świetle powyższych uwag w pełni uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że partnerem socjalnym pracodawcy w rokowaniach w celu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej są pracownicy. Podmioty wskazane w art. 11 ustawy jedynie ich reprezentują.

2.1. Pracodawca

W przeciwieństwie do regulacji z 1997 roku, w obowiązującej ustawie nie zdefiniowano pojęcia „pracodawca”. Nie określono także warunków, jakie powinien spełnić podmiot zainteresowany utworzeniem programu emerytalnego. W konsekwencji obecnie z prawa uruchomienia programu skorzystać może każdy pracodawca w rozumieniu przepisów prawa pracy. Bez znaczenia w tym zakresie pozostaje liczba zatrudnianych pracowników. Upřednio program mógł utworzyć pracodawca, na rzecz którego pracę świadczyło co najmniej 5 pracowników. W szczególnych przypadkach program mógł oferować pracodawca zatrudniający co najmniej 3 pracowników. Ponadto w ustawie nie przewiduje się żadnych wymogów co do okresu prowadzenia przez pracodawcę działalności. Oznacza to, że utworzenie programu emerytalnego możliwe jest w każdym czasie. W myśl przepisów ustawy z 1997 r. w podobnej sytuacji znajdowały się spółki powstałe w wyniku przekształceń własnościowych przedsiębiorstw państwowych oraz pracodawcy, którzy nie podlegali wpisowi do właściwego rejestru (pracodawcy zatrudniający pracowników w celu osobistej obsługi). Natomiast pracodawcy, którzy podlegali wpisowi do właściwego rejestru albo do ewidencji działalności gospodarczej, upoważnieni byli do zawarcia zakładowej umowy emerytalnej nie wcześniej niż przed upływem roku od wpisania do rejestru lub ewidencji¹. *Ratio legis* przyjętych rozwiązań jest umożliwienie jak najszerszej liczbie pracodawców

1 Zob. I. Sierocka: *Strony zakładowej umowy emerytalnej*, PIZS 2003, nr 1, s. 17.

uruchomienie programu i tym samym upowszechnienie trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego.

Artykuł 3 kp. stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że termin „pracodawca” odnosi się do zróżnicowanych pod względem prawnym i organizacyjnym podmiotów zatrudniających pracowników, przy czym bez znaczenia jest reprezentowana forma własności lub rodzaj prowadzonej działalności². Definicja pracodawcy nie opiera się zatem na modelu właścicielskim, w którym za pracodawcę uznaje się osobę prawną lub fizyczną będącą właścicielem zakładu pracy³, lecz na modelu zarządczym, który wiąże się ze strukturami zarządzania zakładem pracy w sensie przedmiotowym⁴.

Generalnie w zakresie znaczeniowym pojęcia pracodawcy mieszczą się dwie grupy podmiotów. Pierwszą stanowi „jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej”, za którą należy uznać podmiot wyodrębniony organizacyjnie (mający określony przez przepisy sposób kierowania jego sprawami i reprezentowania w stosunkach zewnętrznych) oraz majątkowo (upoważniony do zaciągania zobowiązań i nabywania praw we własnym imieniu ze stosunku pracy). Jednostka taka jest pracodawcą (stroną stosunku pracy), jeżeli zobowiązuje się do zatrudniania pracowników za wynagrodzeniem (art. 3 kp. w zw. z art. 22 § 1 kp.).⁵ W oparciu o powyższą definicję przyjmuje się zgodnie, że fakt posiadania osobowości prawnej wystarcza do uznania danej jednostki organizacyjnej za zdolną do zatrudniania pracowników⁶. Innymi słowy, każda osoba prawna, z wyjątkiem Skarbu Państwa, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp.

Pracodawcą mogą być także samodzielne jednostki organizacyjne, które nie są osobami prawnymi i nie stanowią części osób prawnych. Należą do nich w szczególności klasyczne „ułamne” osoby prawne, tj. spółki jawne i komandytowe oraz niemające osobowości prawnej organizacje społeczne. Poza tym za podmioty zatrudniające uznawane są również jednostki będące częściami osób prawnych, jeżeli charakteryzują się cechami wskazanymi w art. 3 kp., w szczególności wyodrębnieniem organizacyjnym i majątkowym.⁷ Wewnętrznej jednostce organizacyjnej na podstawie art. 3 kp. służy domniemanie posiadania pełnej pod-

2 T. Kuczyński: *Podmiot gospodarczy i pracodawca jako kategoria prawna własności przemysłowej*, PUG 1994, nr 7–8, s. 10.

3 Z. Hajn: *Pracodawca i zakład pracy*, PS 1995, nr 6, s. 3–4.

4 Z. Hajn: *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999, s. 120.

5 Z. Hajn: *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, „Studia i Materiały IPiSS” 1988, s. 23.

6 Zob. Z. Hajn: *Definicja pracodawcy*, PiP 1994, nr 12, s. 53; W. Sanetra: *W poszukiwaniu pracodawcy*, PiZS 1992, nr 3, s. 41.

7 M. Gersdorf: *Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy*, PiZS 1997, nr 2, s. 34–36; K. Kolasiński: *Zdolność prawna zakładu pracy*, PiP 1978, nr 7; K. Kolasiński: *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 87; A. Malanowski: *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*, PiP 1979, nr 8–9.

miotowości prawnej w stosunkach pracy, tak jak każdemu innemu pracodawcy. Wyjątki od tej zasady wynikać mogą jedynie z przepisów ustawowych oraz odpowiednich przepisów wewnętrznych organizacji złożonej. Zauważyć należy, że podmiotowość prawna organizacji złożonej i wewnętrznego zakładu pracy w stosunkach pracy wyłącza się, a nie kumuluje (jak w prawie cywilnym). Organizacja może bowiem bezpośrednio wkroczyć w stosunek pracy nawiązany przez zakład wewnętrzny jedynie w przypadkach wskazanych przez odpowiednie przepisy. Wewnętrzny zakład pracy może występować w stosunkach prawnych z osobami fizycznymi (pracownikami) we własnym imieniu. Oparcie podmiotowości zakładu wewnętrznego w stosunkach pracy o wymienione zasady pozwala traktować te jednostki jako pracodawców w rozumieniu art. 3 kp.⁸

Wskazać można zatem trzy rodzaje jednostek organizacyjnych mających zdolność zatrudniania pracowników. Są to: 1) osoby prawne: spółki akcyjne, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, przedsiębiorstwa państwowe, fundacje, 2) samodzielne jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej i niestanowiące ogniwa osoby prawnej (np. spółki jawne, spółki komandytowe) oraz pod pewnymi warunkami 3) jednostki organizacyjne wchodzące w skład osób prawnych.⁹

W związku z funkcjonowaniem wewnętrznych pracodawców nasuwa się istotne pytanie, czy podmioty te uprawnione są do zawarcia zakładowej umowy emerytalnej, czy też uprawnienie w tym zakresie przysługuje wielozakładowej osobie prawnej (wielozakładowej jednostce organizacyjnej). W przepisach omawianej ustawy dotyczących zawarcia zakładowej umowy emerytalnej (tworzenia pracowniczego programu emerytalnego) ustawodawca posługuje się wyłącznie określeniem „pracodawca”. Uprawnienia w kwestii zakładowej umowy emerytalnej posiadają zatem poszczególni pracodawcy wchodzący w skład złożonej struktury. Tym samym ustawodawca pozbawił osobę prawną – złożoną jednostkę organizacyjną – możliwości wynegocjowania umowy emerytalnej, która objęłaby pracodawców wchodzących w skład przedsiębiorstwa wielozakładowego. W rezultacie w podmiocie złożonym z kilku zakładów pracy może funkcjonować tyle zakładowych umów emerytalnych, a tym samym pracowniczych programów emerytalnych, ilu pracodawców tworzy daną strukturę. W konsekwencji uprawnienia o charakterze emerytalnym, przysługujące pracownikom zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych, które ściśle ze sobą współpracują, mogą być

8 Zob. Z. Hajn: *Pojęcie zakładu...*, s. 81; M. Piankowski: *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2005, t. 14, s. 962.

9 Zob. M. Barzycka-Banaszczyk: *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 1998, s. 9–10. Inaczej L. Kaczyński: *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, PiZS 1998, nr 5, s. 39. Autor jest zdania, że nie tylko *de lege ferenda*, ale *de lege lata* da się przyjąć wykładnię, w myśl której osoba prawna jest jednym pracodawcą nawet w tym przypadku, gdy wola stron zawierających umowę oznaczała jako podmiot zatrudniający strukturę stanowiącą jedynie część osoby prawnej. Oznaczenie takie należy traktować po prostu jako miejsce pracy, które zgodnie z art. 29 § 1 kp. powinno być w umowie o pracę wyraźnie określone.

dość zróżnicowane. Tego rodzaju sytuacjom można zapobiec poprzez utworzenie programu międzyzakładowego (art. 14 ustawy).

Drugą grupą podmiotów mających zdolność zatrudniania pracowników są osoby fizyczne. Z wykładni językowej art. 3 kp. wynika, że do uznania osoby fizycznej za pracodawcę wystarczy, by zatrudniała pracowników we własnym imieniu. Obojętny jest natomiast cel zatrudnienia, rozmiar prowadzonej działalności oraz to, czy prowadzony jest zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym. Przepisy prawa pracy dopuszczają zatrudnianie pracowników w celu prowadzenia działalności gospodarczej lub dla potrzeb osobistych – w zakładzie rzemieślniczym, sklepie, biurze. Jeżeli jednak osoba fizyczna prowadzi działalność w formie spółki handlowej, to spółka ta, jako jednostka organizacyjna, jest pracodawcą, nawet gdy wszystkie udziały lub akcje należą do jednej i tej samej osoby.¹⁰

2.2. Strona pracownicza

Stosownie do art. 11 ustawy, reprezentacja pracownicza występuje w dwóch formach, mianowicie jako reprezentacja związkowa w zakładach pracy, w których działają związki zawodowe (ust. 2) lub jako reprezentacja pozazwiązkowa wybrana w trybie przyjętym u danego pracodawcy – w przypadku zakładów, w których brak jest związków zawodowych (ust. 3).

2.2.1. Reprezentacja związkowa

Według regulacji ustawowej, podmiotem uprawnionym do reprezentowania pracowników w negocjacjach prowadzonych w celu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej jest, w pierwszej kolejności, zakładowa organizacja związkowa. W myśl uchwały Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95,¹¹ przez zakładową organizację związkową należy rozumieć taką jednostkę organizacyjną, która zasięgiem swojego działania obejmuje jednego pracodawcę w rozumieniu art. 3 kp. Tego rodzaju organizacją jest zakładowy związek zawodowy (zrzeszony lub niezrzeszony w federacji) lub zakładowa jednostka organizacyjna jednolitego ponadzakładowego związku zawodowego, zrzeszająca pracowników danego zakładu pracy. Należy podkreślić, że według art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹² uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

10 Wyrok Sądu Najwyższego z 16 I 1996 r. I PRN 94/95, OSNAPIUS 1996, nr 13, poz. 182; zob. J. Bech: *Pojęcie pracodawcy w systemie prawa polskiego*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki socjalnej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1999/2000, s. 148–149.

11 Zob. „Służba Pracownicza” 1997, nr 5.

12 W brzmieniu określonym w ustawie z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146.

1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Ustawa o związkach zawodowych dopuszcza funkcjonowanie zakładowych organizacji związkowych zrzeszających mniej niż 10 członków. Tego rodzaju organizacje nie korzystają jednak z uprawnień, które w przepisach ustawy o pracowniczych programach emerytalnych przysługują zakładowej organizacji związkowej. Innymi słowy, zakładowe organizacje związkowe liczące mniej niż 10 członków nie są upoważnione do zawarcia zakładowej umowy emerytalnej¹³

Zgodnie z treścią art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przepisy dotyczące zakładowej organizacji związkowej stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę. Zagadnieniem o zasadniczym znaczeniu jest, czy pracodawca ma możliwość zawarcia zakładowej umowy emerytalnej z międzyzakładową organizacją związkową. Zważywszy, iż ustawa o pracowniczych programach emerytalnych nie wprowadza w tym zakresie żadnych zastrzeżeń, nasuwa się wniosek, że prawo zawarcia zakładowej umowy emerytalnej przysługuje zarówno zakładowej, jak i międzyzakładowej organizacji związkowej. W przypadku tej ostatniej z możliwości w tym względzie korzysta organizacja zrzeszająca co najmniej 10 członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem (art. 34 ust. 2 ustawy związkowej).

De lege lata prawo zawarcia zakładowej umowy emerytalnej przysługuje: zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej, a także innym strukturom organizacyjnym zrównanym w statutach z zakładową organizacją związkową.

Według art. 11 ust. 2 ustawy, zakładową umowę emerytalną w imieniu pracowników zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy. Ustawa nie zastrzega, że prawo dokonywania czynności w tym zakresie przysługuje właściwemu statutowo organowi określonej organizacji związkowej. Zgodnie z zasadą samorządności, związki zawodowe w statucie samodzielnie określają cele i zadania związku, ustrój wewnątrzorganizacyjny, zwłaszcza status kompetencyjny władz oraz sposoby reprezentowania organiza-

13 Podobnie A. Dubowik: *Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 9, s. 25; A. Dubowik: *Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status*, PiZS 2006, nr 9, s. 19; M. Latos-Miłkowska: *Konsekwencje utraty uprawnień przez zakładową organizację związkową*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 10, s. 269; Z. Masternak: *Związki zawodowe, załoga i organizacje pracodawców*, (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz: *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 358.

cji w stosunkach prawnych¹⁴. Statut może określać podmioty uprawnione do reprezentowania organizacji związkowej w rokowaniach w celu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej. Na ogół w tych sprawach, w których przepisy wymagają współpracy z zakładową organizacją związkową, czynności dokonuje zarząd zakładowej organizacji związkowej, bądź też – jeżeli statut tak stanowi – prezydium tego zarządu, ewentualnie zarząd organizacji stanowiącej odpowiednik zakładowej organizacji związkowej¹⁵. Prawo reprezentowania związku w negocjacjach dotyczących umowy emerytalnej może przysługiwać także doraźnie wybranej spośród członków danego związku grupie osób. Upoważnienia do działań w tym zakresie nie mają natomiast nieformalne struktury, którym organy związku nie udzieliły poparcia, jak również osoby spoza związku zawodowego. Osoby te mogą uczestniczyć w rokowaniach jedynie w charakterze doradców.

W myśl art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie praw i interesów zbiorowych związku zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Z treści cytowanego przepisu wynika, że w zakresie praw i interesów zbiorowych (np. zakładowej umowy emerytalnej) związek zawodowy działający w zakładzie pracy reprezentuje ogół pracowników, niezależnie od tego, czy są oni członkami danego związku¹⁶. W konsekwencji cała załoga korzysta z uprawnień wynegocjowanych przez określoną organizację związkową. Biorąc pod uwagę treść art. 7 ust 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 11 ust 2 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, należy przyjąć, że jeżeli u pracodawcy działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, w rokowaniach w celu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej organizacja ta reprezentuje oprócz swoich członków także pracowników niezrzeszonych.

W warunkach pluralizmu związkowego często zdarza się, że w zakładzie pracy działa kilka, a niekiedy kilkanaście rywalizujących ze sobą organizacji związkowych. W takim przypadku, w myśl art. 11 ust. 2 ustawy, pracodawca zawiera wspólną umowę emerytalną ze wszystkimi organizacjami związkowymi. Ponieważ w omawianej ustawie brak jest szczegółowych regulacji dotyczących współdziałania organizacji związkowych, w tym względzie odwołać się należy do zasad przewidzianych w art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez te organizacje związkowe. Wskazując pod-

14 Zob. K.W. Baran: *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz–Kraków 2001, s. 100–102.

15 Zob. Z. Salwa: *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Bydgoszcz 2000, s. 88.

16 H. Bieniek, J. Broł, Z. Salwa: *Prawo związkowe z komentarzem*, Warszawa 1992, s. 26.

mioty uprawnione do zawarcia zakładowej umowy emerytalnej po stronie pracowniczej, ustawodawca przyjął zasadę wspólnej reprezentacji związkowej. Oznacza to, że na związkach zawodowych działających w danym zakładzie pracy spoczywa obowiązek zawarcia wstępnego porozumienia w kwestii powołania wspólnej reprezentacji, której celem jest uzgodnienie i przedstawienie wspólnego stanowiska w sprawie zakładowej umowy emerytalnej. W rezultacie, w warunkach pluralizmu związkowego podmiotem uprawnionym do reprezentowania ogółu pracowników na danym szczeblu działalności związkowej staje się wspólna reprezentacja związkowa, której poszczególne związki zawodowe przekazują w tym zakresie swoje uprawnienia. Wspólna reprezentacja działa wobec tego w imieniu wszystkich organizacji, które stały się sygnatariuszami porozumienia o jej powołaniu¹⁷. Na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy, upoważnioną do zawarcia zakładowej umowy emerytalnej w imieniu zatrudnionych jest wyłącznie wspólna reprezentacja struktur związkowych działających w danym zakładzie pracy, prawa w tym zakresie pozbawione są natomiast poszczególne związki zawodowe¹⁸.

Należy podkreślić, że wszystkie podmioty uczestniczące w rokowaniach po stronie pracowniczej, niezależnie od ich wielkości, popularności wśród załogi, mają w zasadzie równorzędną pozycję. W konsekwencji nawet niewielki związek zawodowy może poważnie utrudnić, a nawet uniemożliwić zawarcie umowy emerytalnej. Wystarczy, iż określona zakładowa organizacja związkowa odmówi udziału w rokowaniach lub nie zaakceptuje treści zakładowej umowy emerytalnej. Opierając się na regulacji przewidzianej w art. 11 ust. 8 ustawy, należy przyjąć, że w obu przypadkach mamy do czynienia z niemożnością uzgodnienia treści umowy emerytalnej¹⁹, co w rezultacie prowadzi do zakończenia negocjacji.

Zakładowa organizacja związkowa utworzona przed zawarciem umowy emerytalnej ma możliwość przystąpienia do toczących się negocjacji. Działania w tym zakresie mieszczą się w sferze jej uprawnień, a nie obowiązków. Rezygnacja nowo utworzonej organizacji związkowej z udziału w rokowaniach nie pozbawia podmiotów uczestniczących w negocjacjach prawa zawarcia umowy emerytalnej. Z całkowicie inną sytuacją mamy do czynienia, gdy partnerzy socjalni nie dopuszczają związku zawodowego do stołu rokowań. W takim przypadku, na podstawie art. 11 ust. 8 ustawy, zachodzi niemożność uzgodnienia treści zakładowej umowy emerytalnej.

17 Zob. R. Nadszkalski: *Związkowa reprezentacja zbiorowych praw i interesów pracowniczych (wybrane zagadnienia)*, (w:) *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, pod red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 95.

18 Podobnie Ł. Martyniec: *Strony zakładowej umowy emerytalnej w pracowniczym programie emerytalnym*, PiZS 2002, nr 6, s. 33.

19 Podobny mechanizm był przewidziany w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tekst jednolity Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm. Zob. T. Liszcz: *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, (w:) *Prawo pracy*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2001.

Z uwagi na to, że akceptacja treści zakładowej umowy emerytalnej przez wszystkie organizacje związkowe działające w danym zakładzie pracy może okazać się niezwykle trudna, czy wręcz niemożliwa, pracodawca dopuszcza zawarcie umowy emerytalnej przez organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} kp. Artykuł 11 ust. 8 ustawy przewiduje bowiem, że jeżeli w okresie 2 miesięcy od dnia przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników oferty utworzenia programu, o której mowa w ust. 7, nie dojdzie do zawarcia umowy zakładowej z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jej treści, pracodawca może zawrzeć umowę zakładową z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Rokowania w celu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej przebiegać mogą zatem w dwóch etapach. W pierwszej fazie w negocjacjach obligatoryjnie biorą udział wszystkie organizacje związkowe działające u danego pracodawcy, natomiast uczestnikami drugiego etapu rokowań mogą być wyłącznie organizacje reprezentatywne. Pracodawca ma możliwość wyboru partnera socjalnego, który będzie upoważniony do udziału w dalszych negocjacjach, po upływie 2 miesięcy od dnia wystąpienia z ofertą utworzenia programu emerytalnego. Z treści omawianego przepisu wyraźnie wynika, że pracodawca – w zależności od swego uznania – może kontynuować rokowania z udziałem wszystkich związków zawodowych bądź prowadzić negocjacje tylko z organizacjami, które spełniają kryteria określone w art. 241^{25a} kp. Zasady przewidziane w omawianej ustawie dotyczące ustalenia organizacji związkowych uprawnionych do reprezentowania strony pracowniczej różnią się nieco od rozwiązań ustanowionych w innych przepisach prawa pracy. Przykładowo art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników²⁰ przewiduje, że jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} kp. W myśl przytoczonego przepisu pracodawca musi ocenić, czy istnieje możliwość zawarcia porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi, czy taka szansa została zaprzepaszczone i wobec tego należy przejść do negocjacji z organizacjami reprezentatywnymi. Ocena sytuacji wymaga od pracodawcy wielkiej rozwagi. Zbyt wczesne bowiem rozpoczęcie rokowań ze związkami, które spełniają kryteria określone w art. 241^{25a} kp., może spowodować naruszenie art. 3 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy z 13 marca 2003 roku, polegające na zawarciu porozumienia z nieuprawnionymi organizacjami związkowymi²¹. Takiego zagrożenia nie ma natomiast w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych. Pracodawca bowiem niezależnie od stanowiska i oceny związków zawodowych po upływie 2 miesięcy od dnia, w którym przedłożona została stosowna oferta,

20 Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.

21 Zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, pod red. K. Jaśkowskiego, Kraków 2004, s. 53.

uprawniony jest do kontynuowania negocjacji tylko z organizacjami spełniającymi ustawowe kryteria.

W świetle art. 11 ust. 8 ustawy organizacje, które nie spełniają kryteriów określonych w art. 241^{25a} kp., powinny wykazać się zatem większym zaangażowaniem w procesie tworzenia programu emerytalnego. Powinny podejmować działania umożliwiające zawarcie umowy emerytalnej. Po upływie 2 miesięcy od przedstawienia stosownej oferty mogą być one bowiem odsunięte od stołu negocjacyjnego. Treść art. 11 ust. 8 ustawy prowadzi do konkluzji, że pomimo zasady równorzędnej pozycji wszystkich związków zawodowych, organizacje, o których mowa w art. 241^{25a} kp., praktycznie mają spore szanse na wyeliminowanie z toczących się rokowań organizacji o charakterze niereprezentatywnym. Wystarczy, że przez dwa miesiące będą odmawiały udziału w negocjacjach lub przeciwnie będą treści zakładowej umowy emerytalnej.

Artykuł 11 ust. 8 ustawy stanowi, że w przypadku podjęcia rokowań z organizacjami reprezentatywnymi przepis ust. 7 stosuje się odpowiednio. Stosownie do art. 11 ust. 7 ustawy, pracodawca przedstawia reprezentacji ofertę utworzenia programu, która powinna zawierać: a) projekt zakładowej umowy emerytalnej, b) ustalone w umowie przedwstępnej warunki umowy z instytucją finansową lub statut towarzystwa emerytalnego i statut funduszu albo projekty tych statutów, c) określenie okresu ważności oferty, nie krótszego niż 3 miesiące (art. 11 ust. 7 ustawy). Analiza art. 11 ust. 8 ustawy w kontekście uregulowań art. 11 ust. 7 ustawy prowadzi do wniosku, że pracodawca wskazuje organizacjom spełniającym kryteria określone w art. 241^{25a} kp. termin nie krótszy niż 3 miesiące, do upływu którego będzie związany złożoną uprzednio ofertą. W razie bezskutecznego upływu wskazanego terminu rokowania kończą się definitywnie, pracowniczy program emerytalny nie zostaje utworzony. Ustawa z 1997 roku z punktu widzenia zatrudnionych w tym zakresie była korzystniejsza. Przewidywała bowiem, że jeżeli w ciągu sześciu miesięcy nie doszło do zawarcia umowy emerytalnej z organizacjami związkowymi, na pracodawcy spoczywał obowiązek kontynuowania rokowań z reprezentacją pracowniczą wybraną przez ogólne zebranie załogi. Innymi słowy, pracodawca, który przedłożył projekt umowy emerytalnej (wystąpił z ofertą umowy), nie mógł przerwać negocjacji zbiorowych²².

Przechodząc do drugiego etapu negocjacji, pracodawca nie ma natomiast potrzeby przedkładania projektu umowy emerytalnej, ani też umowy przedwstępnej zawartej z instytucją finansową. Zmiany po stronie pracowniczej nie powodują bowiem żadnych modyfikacji w odniesieniu do wskazanych kwestii.

22 Podobnie A. Chróścicki: *Pracownicze programy emerytalne; przywilej czy konieczność. Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Warszawa 2000, s. 131.

Według art. 241^{25a} § 1 kp. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa: 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, pod warunkiem, że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia powyższych wymogów, organizacją reprezentatywną jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników (§ 2). Należy podkreślić, że ustalając liczbę pracowników zrzeszonych w związku zawodowym, uwzględnia się wyłącznie tych zatrudnionych, którzy przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego należeli do danej organizacji związkowej. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej. Z treści przytoczonych przepisów wynika, że przymiot reprezentatywności²³ zależy wyłącznie od liczby członków danego związku zawodowego²⁴. Uzależnienie przymiotu „reprezentatywności” od liczebności organizacji związkowej, w moim przekonaniu, w pełni zasługuje na aprobatę. Przyjęte kryterium jest bowiem najbardziej obiektywne, docenia rzeczywiste znaczenie organizacji związkowej w życiu społeczno-zawodowym określonych pracowników, a ponadto jest stosunkowo łatwo sprawdzalne.²⁵ Wymóg największej liczby członków krytycznie natomiast ocenia M. Seweryński. Autor uważa, że kryterium to nie gwarantuje, iż stanowisko zakładowej organizacji związkowej jest rzeczywiście miarodajne dla stanowiska większości załogi danego zakładu pracy. Proponuje (wzorem USA) wyłanianie organizacji reprezentatywnej w drodze referendum.²⁶

23 Zob. G. Casale: *Wybrane problemy reprezentatywności w ujęciu porównawczym*, Referat wygłoszony na Seminarium dotyczącym *Reprezentatywności partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, które odbyło się w Warszawie w dniach 23–24 maja 1993 r. (niepubl.); E. Delattre: *Reprezentatywność partnerów społecznych*, materiały seminaryjne op. cit.; W. Masewicz: „Reprezentatywność” jako cecha związku zawodowego. (Na przykładzie Niezależnego, Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”), PiZS 1993, nr 5–6; W. Masewicz: *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998; M. Pliszkiwicz, M. Seweryński: *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PIP 1995, nr 9; M. Seweryński: *Ewolucja polskiego prawa pracy i zbiorowych stosunków pracy w okresie postkomunistycznej transformacji*, (w:) *Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji*, pod red. M. Seweryńskiego, Warszawa 1995; M. Seweryński: *Problemy statusu prawnego związków zawodowych*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicz, Toruń 2000; J. Stelina: *Pojęcie reprezentatywności związku zawodowego*, PiZS 1995, nr 3.

24 W oparciu o kryterium ilościowe określono reprezentatywność organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców w projekcie zbiorowego kodeksu pracy (art. 3 i 4 projektu kodeksu). Stosownie do art. 3 § 3 projektu, na poziomie zakładowym reprezentatywnym jest związek zawodowy, który uzyskał w tajnym głosowaniu poparcie największej liczby pracowników zakładu objętego jego działaniem.

25 Podobnie G. Goździewicz: *Rola związków zawodowych w tworzeniu prawa*, (w:) *Źródła prawa pracy*, pod red. L. Florke, Warszawa 2000, s. 34. W krajach zachodnich organizację reprezentatywną ustala się w oparciu o różne kryteria, wśród których najbardziej popularne to: 1) liczba członków związku, 2) głosowanie pracowników. Zob. G. Casale, op. cit., 9 i n.

26 Por. M. Seweryński: *Problemy statusu prawnego...*, s. 133.

2.2.2. Reprezentacja pozazwiązkowa

W zakładach pracy, w których nie działają organizacje związkowe, prawo reprezentowania załogi w negocjacjach w celu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej przysługuje przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Dopuszczając pozazwiązkową reprezentację załogi, ustawodawca uwzględnił postulaty przedstawicieli nauki, którzy od dawna domagali się zniesienia monopolu związków zawodowych w rokovaniach zbiorowych. W doktrynie wskazywano, iż współdziałanie pracodawcy z przedstawicielami zatrudnionych odpowiada standardom międzynarodowym, zwłaszcza konwencji nr 154 MOP dotyczącej popierania rokowań zbiorowych, w której jest mowa o przedstawicielach pracowników, co nie musi oznaczać jedynie związków zawodowych, a także art. 6 Europejskiej Karty Socjalnej, dotyczącemu prawa do rokowań zbiorowych oraz proklamowania i organizowania strajku²⁷. Także dyrektywy i inne akty prawne Unii Europejskiej dopuszczają pozazwiązkowe przedstawicielstwo²⁸. Nie bez znaczenia pozostaje także zjawisko systematycznego zmniejszania się liczby zakładów pracy objętych funkcjonowaniem związków zawodowych. Wraz ze spadkiem zainteresowania pracowników organizacjami związkowymi, coraz mniejsza ilość zatrudnionych miałaby potencjalną możliwość uczestnictwa w trzecim filarze. Reformie systemu ubezpieczeń społecznych przyświecała idea, że filar ten będzie odgrywać coraz większą rolę w zakresie zabezpieczenia świadczeń emerytalnych. W celu zrealizowania przedstawionych założeń koniecznym stało się dopuszczenie do negocjacji, dotyczących umowy emerytalnej, przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy²⁹. Umożliwienie reprezentowania załogi przez jej pozazwiązkowe struktury jest w pełni uzasadnione³⁰, stwarza bowiem w zasadzie wszystkim pracownikom szansę zwiększenia świadczeń emerytalnych³¹.

Zasady przewidziane w art. 11 ust. 3 ustawy zbliżone są do uregulowań z 1997 roku. Te ostatnie w kwestii pozazwiązkowego przedstawicielstwa załogi były jednak bardziej precyzyjne. Artykuł 15 ust. 3 tej ustawy stanowił, że w razie niezawarcia umowy w terminie 6 miesięcy od przedstawienia propozycji programu zakładowej organizacji związkowej z powodu niemożności uzgodnienia

27 Zob. H. Lewandowski: *Komentarz do art. 6 EKS*, (w:) *Europejska Karta Socjalna*, pod red. B. Skulimowskiej, Ośrodek Informacji i Dokumentacji Rady Europy i Uniwersytetu Warszawskiego, Biuletyn 1–2/1997, Warszawa 1997, s. 50.

28 Zob. L. Florek: *Przedstawiciele pracowników w europejskim prawie pracy*, (w:) *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, pod red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 35.

29 Reprezentacja wybrana przez ogólne zebranie załogi może być uznana za namiastkę rady zakładowej, zob. J. Wratny: *Problem partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy w Polsce na progu XXI wieku*, PiZS 2001, nr 2, s. 4.

30 Por. B. Cudowski: *Zbiorowe zawieszenie treści umownych stosunków pracy*, (w:) *Prawo pracy a bezrobocie*, pod red. L. Florka, Warszawa 2003, s. 118.

31 Por. G. Goździewicz: *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych (ogólna charakterystyka)*, (w:) *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, pod red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 31.

przez strony jej treści, reprezentację pracowniczą wybierało, w trybie przez siebie ustalonym, ogólne zebranie załogi. Zebranie zwoływał pracodawca w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie, nie później niż na 7 dni przed jego odbyciem. Uchwały podjęte przez zebranie były ważne bez względu na liczbę osób w nim uczestniczących, o ile było ono prawidłowo zwołane. W świetle obecnie obowiązujących przepisów, reprezentację załogi wybiera się według zasad przyjętych w zakładzie pracy. Ustawodawca nie określił ani podmiotu, który uprawniony byłby do wyboru reprezentantów, ani trybu ich wyłaniania. Z uwagi na lakoniczność ustawy w tym zakresie nie można wykluczyć sytuacji, w której wyboru reprezentantów pracowników dokona pracodawca w sposób przez siebie ustalony. Zdaniem B. Cudowskiego, tego typu działania należałoby uznać za niedopuszczalne³². Reprezentację pozazwiązkową powinna wybierać załoga określonego zakładu pracy, w sposób wskazany w przepisach wewnątrzzakładowych lub wynikający z utartego zwyczaju. W razie braku uregulowań bądź wykształconej praktyki, wyłanianie reprezentantów powinno spoczywać w gestii ogólnego zebrania załogi³³.

W świetle omawianej ustawy, kompetencje w zakresie zawarcia i dokonywania wszelkich czynności dotyczących zakładowej umowy emerytalnej przysługują reprezentacji pracowników.

Problemem o kluczowym znaczeniu jest, czy w skład przedstawicielstwa załogi, o którym mowa w art. 11 ust. 3 ustawy, mogą wchodzić osoby powołane lub wybrane do organu reprezentującego osobę prawną (art. 2 pkt 2 ustawy). Sądzę, że mimo braku w ustawie wyraźnych zastrzeżeń, udział wskazanych osób w gronie reprezentantów pracowników należy uznać za niedopuszczalny. Upoważnienie kadry kierowniczej do reprezentowania w negocjacjach pracowników danego zakładu pracy powodowałoby bowiem konflikt interesów pracodawcy i zatrudnionych. Część zarządu występowałaby bowiem w roli przedstawicieli pracowników, część zaś pełniłaby funkcje reprezentantów pracodawcy. Wypada dodać, że do sprzeczności interesów może dochodzić także w przypadku reprezentacji związkowych. Artykuł 2 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Cytowany przepis nie zakazuje zatem osobom zasiadającym w organach zarządzających członkostwa organizacji związkowej. W niektórych państwach prawo do zrzeczania się personelu kierowniczego w organizacjach pracowniczych

32 B. Cudowski: *Zbiorowe zawieszenie...*, s. 119.

33 *Ibidem*

jest ograniczone³⁴. *De lege ferenda* w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych należałoby wyraźnie zastrzec, że osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie mogą pełnić funkcji reprezentantów pracowników.

Uprawnienia reprezentacji pracowniczej do działań w zakresie zakładowej umowy emerytalnej mają charakter czasowy. Generalnie umocowanie wygasa po upływie 24 miesięcy od dnia wyłonienia reprezentacji. W szczególnych sytuacjach pełnomocnictwa ustają przed upływem wskazanego terminu. Zgodnie z art. 11 ust. 5 ustawy, następuje to w przypadku, gdy: 1) co najmniej połowa osób wchodzących w skład reprezentacji pracowników przestanie być pracownikami pracodawcy; 2) u pracodawcy rozpocznie działalność zakładowa organizacja związkowa. Z treści cytowanych przepisów wynika, że uprawnienie reprezentantów załogi do dokonywania czynności dotyczących umowy emerytalnej wygasają *ex lege* w trzech przypadkach: a) po upływie terminu wskazanego w ustawie, b) gdy co najmniej połowa osób wchodzących w skład danej reprezentacji utraci status pracowników danego pracodawcy, c) powstania związku zawodowego. Nasuwa się pytanie, czy w okresie funkcjonowania określonej reprezentacji pracowniczej jej skład może ulegać zmianie. Wydaje się, że ustawodawca dopuszcza taką możliwość. Zarówno w trakcie negocjacji, jak i obowiązywania zakładowej umowy emerytalnej mogą mieć miejsce różnego rodzaju okoliczności, które umożliwiają pracownikom danego pracodawcy cofnięcie umocowania. Wśród nich wymienić można przykładowo: rezygnację z pełnionej funkcji, utratę przez reprezentanta zaufania załogi, niewypełnianie obowiązków związanych z reprezentowaniem pracowników. Odwołanie ze stanowiska reprezentanta załogi nie jest okolicznością, która prowadzi jednocześnie do rozwiązania stosunku pracy. W artykule 11 ust. 5 ustawy zastrzega się, że kompetencje reprezentacji pozazwiązkowej w kwestii zakładowej umowy emerytalnej wygasają w razie utraty statusu pracowników przez co najmniej połowę składu reprezentacji. W świetle omawianej ustawy rezygnacja lub odwołanie z funkcji reprezentanta załogi, w razie zachowania zatrudnienia u określonego pracodawcy, nie pozbawia pozostałych członków reprezentacji pozazwiązkowej udzielonych uprzednio pełnomocnictw. Oznacza to, że osoby, które pozostały w gronie reprezentantów załogi, uprawnione są do podejmowania wszelkich czynności dotyczących umowy emerytalnej. Skład reprezentacji pracowniczej może być uzupełniony w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Inaczej sytuacja przedstawia się w razie zwolnienia co najmniej połowy składu reprezentacji (art. 11 ust. 5 pkt 1). Wraz bowiem z ustaniem stosunków pracy wygasają *ex lege* udzielone przez załogę pełnomocnictwa i to zarówno osobom, któ-

34 Zob. J. Wratny: *Niektóre problemy wolności związkowej w krajach kapitalistycznych*, (w:) *Z problematyki związków zawodowych i współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu*, „Studia i Materiały” IPISS 1982, z. 21, s. 31–32.

rych zatrudnienie u danego pracodawcy ustało, jak i osobom zachowującym status pracownika³⁵.

Artykuł 11 ust. 6 ustawy stanowi, że w przypadku wygaśnięcia umocowania reprezentacji z przyczyn, o których mowa w ust. 4 i 5, dokonuje się wyboru nowej reprezentacji pracowników w trybie ustalonym w ust. 3 ustawy. Przepis ten oznacza, że w razie upływu okresu 24 miesięcy od dnia wyłonienia reprezentacji lub utraty przez co najmniej połowę osób wchodzących w jej skład statusu pracowniczego, istnieje obowiązek wyboru nowych reprezentantów. Wyłanianie nowej pozazwiązkowej reprezentacji pracowniczej powinno odbywać się według wcześniej przyjętych zasad. Jeżeli u danego pracodawcy rozpocznie działalność zakładowa organizacja związkowa, z mocy prawa staje się ona upoważniona do reprezentowania strony pracowniczej. Innymi słowy, utworzenie związku zawodowego pozbawia automatycznie dotychczasową pozazwiązkową reprezentację pracowniczą wszelkich uprawnień w zakresie umowy emerytalnej. Pracownicy, którzy wybrali swoich przedstawicieli, nie mogą przeciwdziałać skutkom przewidzianym w art. 11 ust. 5 pkt 2 ustawy, nawet jeżeli reprezentanci załogi należycie wypełniają zadania związane z umową emerytalną. Pojawia się pytanie, czy regulacje ustawowe zapewniające uprzywilejowaną pozycję związkom zawodowym pozostają w zgodności z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Przepis ten, upoważniając organizacje związkowe do zawierania układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień, nie zapewnia im w tym względzie monopoli. W myśl art. 20 Konstytucji, społeczna gospodarka rynkowa, oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Dialog społeczny jest jednym z zasadniczych elementów demokratycznego państwa prawnego³⁶. Zapewnia sprawne funkcjonowanie gospodarki rynkowej oraz rozwój ekonomiczny. Obejmuje różne formy i sposoby komunikowania się, wymiany poglądów oraz współpracy partnerów społecznych³⁷. Po stronie pracowniczej partnerami społecznymi w rozumieniu tego przepisu są nie tylko związki zawodowe, ale także inne organy i organizacje reprezentujące zatrudnionych, np. organy samorządu pracowniczego, rady zakładowe, reprezentanci wybrani przez załogę *ad hoc*³⁸.

35 Zob. I. Sierocka: *Strony zakładowej umowy emerytalnej*, PiP 2005, nr 8, s. 80.

36 Zob. C. Banasiński: *Konstytucyjne podstawy porządku prawnego w gospodarce*, (w:) *Konstytucja. Trybunał Konstytucyjny*, pod red. C. Banasińskiego i J. Oniszczyka, Warszawa 1998, s. 27; A. Domańska: *Konstytucyjne podstawy ustroju gospodarczego Polski na tle prawnoporównawczym*, Warszawa 2001, s. 130–131; H. Izdebski: *Fundamenty współczesnych państw*, Warszawa 2007, s. 155; K. Strzyczkowski: *Konstytucyjna zasada społecznej gospodarki rynkowej jako podstawa tworzenia i stosowania prawa*, (w:) *Zasady ustroju społecznego i gospodarczego w procesie stosowania Konstytucji*, pod red. C. Kosikowskiego, Warszawa 2005, s. 33–34; T. Zieliński: *Ustrój pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, (w:) *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, pod red. B. M. Cwiertniaka, Opole 1998, s. 18.

37 Zob. M. Seweryński: *Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy*, referat na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa 1999, s. 32–33.

38 Zob. W. Sanetra: *Konstytucyjne prawo do rokowań*, PiZS 1998, nr 12, s. 6–7.

Wskazane podmioty powinny być traktowane w sposób równorzędny. Moim zdaniem, rozpoczęcie działalności przez związek zawodowy nie powinno zatem pozbawiać dotychczasowych przedstawicieli załogi prawa reprezentowania pracowników w sprawach wiążących się z umową emerytalną³⁹.

3. Treść zakładowej umowy emerytalnej

3.1. Wprowadzenie

Jednym z istotnych problemów związanych z funkcjonowaniem pracowniczych programów emerytalnych jest kwestia treści zakładowej umowy emerytalnej. Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy, umowa zakładowa określa w szczególności: 1) formę pracowniczego programu emerytalnego ze wskazaniem zarządzającego, który będzie gromadził środki i zarządzał nimi na podstawie umowy z pracodawcą lub na podstawie statutu funduszu emerytalnego; 2) warunki i tryb przystępowania do programu i występowania z niego; 3) proponowane warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi; 4) warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi, w przypadku, o którym mowa w art. 17 ust. 3 i 4 (gdy zakład ubezpieczeń lub fundusz inwestycyjny jest jednocześnie pracodawcą i zarządzającym programem); 5) przypadki i warunki wypowiedzenia umowy między pracodawcą a instytucją finansową albo warunki zbycia przez pracodawcę wszystkich posiadanych przez niego akcji towarzystwa emerytalnego albo warunki likwidacji tego towarzystwa; 6) warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu; 7) termin wskazania przez uczestnika rachunku, na który zarządzający albo likwidator zarządzającego ma dokonać wypłaty transferowej w przypadku likwidacji programu, ustalony zgodnie z art. 41 ust. 5; 8) przypadki i warunki zmiany formy programu lub zarządzającego, 9) wysokość składki podstawowej; 10) minimalną wysokość możliwej do zadeklarowania miesięcznej składki dodatkowej, je-

³⁹ Zbliżone zasady przewiduje ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.). Zgodnie z art. 4 ust. 1 tej ustawy, członków rady pracowników wybierają reprezentatywne organizacje związkowe. W razie niezawarcia przez związki zawodowe porozumienia w tej sprawie, wyboru dokonują pracownicy spośród członków zgłoszonych przez reprezentatywne organizacje związkowe (art. 4 ust. 3 ustawy). U pracodawcy, u którego nie działa organizacja związkowa, członków rady wybierają pracownicy (art. 4 ust. 4 ustawy). W art. 4 ust. 5 tej ustawy zastrzega się, że rada ta ulega rozwiązaniu, a mandat jej członków wygasa po upływie 6 miesięcy od dnia, w którym pracodawca, u którego nie działała do tej pory organizacja związkowa, został powiadomiony na piśmie o objęciu go zakresem działania organizacji związkowej oraz o liczbie członków tej organizacji będących pracownikami. W wyroku z 1 lipca 2008 r. K 23/07 (OTK-A 2008, nr 6, poz. 100) Trybunał Konstytucyjny uznał wskazane przepisy w zakresie, w jakim określają wybór oraz odwołanie rady pracowników w zależności od przynależności pracowników do reprezentatywnej organizacji związkowej za niezgodne z Konstytucją. Zob. K. Walczak: *Nowy model zbiorowych stosunków pracy w kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 1.7.2008 r.*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 8, s. 398–402. Na temat wątpliwości wokół art. 4 ust. 1 i 3 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, zob. G. Goździewicz: *Pozycja rady pracowników w stosunku do związków zawodowych*, (w:) *Informowanie i konsultacje pracowników w polskim prawie pracy*, pod red. A. Sobczyk, Kraków 2008, s. 97; J. Wrątny: *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawach gospodarczych przedsiębiorstwa*, PIZS 2006, nr 6, s. 31.

żeli umowa zakładowa nie zakazuje deklarowania składki dodatkowej; 11) sposób deklarowania składek dodatkowych przez uczestników oraz terminy naliczania i potrącania tych składek przez pracodawcę w celu przelewu na rachunek uczestnika; 12) terminy naliczania oraz przelewu składek podstawowych na rachunek uczestnika; 13) koszty i opłaty obciążające pracodawcę i uczestnika oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy zakładowej; 14) warunki zmiany umowy zakładowej; 15) warunki jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych oraz czasowego ograniczenia wysokości składek podstawowych przez pracodawcę, o których mowa w art. 38; 16) okres wypowiedzenia umowy zakładowej przez pracodawcę, o którym mowa w art. 40 ust. 2 pkt 3 (dopuszczalność likwidacji programu w razie zawarcia porozumienia z reprezentacją pracowników w sprawie rozwiązania umowy zakładowej); 17) okres wypowiedzenia umowy zakładowej przez pracodawcę, o którym mowa w art. 40 ust. 2 pkt 4 (dopuszczalność rozwiązania umowy zakładowej przez pracodawcę). Ponadto, stosownie do ust. 2, jeżeli program jest prowadzony w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowa zakładowa określa warunki konwersji w przypadku zmiany funduszu w ramach tego samego programu.

W uregulowaniach dotyczących treści umowy emerytalnej uwagę zwracają dwa zwroty, mianowicie „określa” oraz „w szczególności”. Brzmienie art. 13 ust. 1 i 2 ustawy daje asumpt do twierdzenia, że wymienione w tych przepisach elementy stanowią obligatoryjną treść zakładowej umowy emerytalnej, ponadto katalog spraw objętych umową emerytalną nie jest ujęty w sposób wyczerpujący. Obok postanowień koniecznych, przewidzianych w art. 13 ustawy, umowa ta może przewidywać dodatkowe warunki. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie na tle art. 19 ust. 1 ustawy, który stanowi, że zakładowa umowa emerytalna może przewidywać dobrowolne wnoszenie do funduszu emerytalnego przez uczestnika akcji uzyskanych przez członka tego funduszu emerytalnego, nieodpłatnie lub na warunkach preferencyjnych, w następstwie prywatyzacji pracodawcy. Zastrzeżenie „może” wskazuje, że postanowienia dotyczące akcji mają charakter uzupełniający. Pominięcie w umowie emerytalnej tego rodzaju składników nie jest przesłanką uniemożliwiającą rejestrację umowy.

Stosownie do art. 19 ust. 2 zdanie pierwsze ustawy, w przypadku, o którym mowa w ust. 1, umowa zakładowa określa terminy i warunki wnoszenia akcji na rachunek ilościowy w funduszu emerytalnym oraz warunki prowadzenia tych rachunków. Wykładnia gramatyczna cytowanego przepisu prowadzi do konkluzji, że umożliwienie uczestnikom wnoszenia do programu akcji zobowiązuje jednocześnie partnerów socjalnych do rozszerzenia koniecznej treści umowy. Na podstawie art. 19 ust. 2 zdanie pierwsze ustawy, ustawodawca wymaga zamieszczenia

w umowie emerytalnej postanowień dotyczących terminów i warunków wnoszenia akcji oraz zasad prowadzenia tych rachunków.

Na podstawie art. 17 ust. 3 ustawy, w przypadku, gdy zakład ubezpieczeń jest jednocześnie pracodawcą tworzącym program i zarządzającym tym programem, nie zawiera się umowy z instytucją finansową; warunki gromadzenia środków i rozporządzania nimi określa umowa zakładowa. Z treści przepisu *expressis verbis* wynika, że w razie tożsamości pracodawcy i instytucji finansowej treść zakładowej umowy emerytalnej *ex lege* ulega rozszerzeniu o postanowienia, które zasadniczo określa umowa z instytucją finansową. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku, gdy pracodawcą tworzącym program i jednocześnie organem zarządzającym tym programem jest towarzystwo funduszy inwestycyjnych (art. 17 ust. 4 ustawy). Uproszczenie procedury tworzenia programu emerytalnego, poprzez pominięcie umowy z instytucją finansową, powoduje jednocześnie konieczność rozszerzenia obligatoryjnej części umowy emerytalnej o postanowienia dotyczące zasad dysponowania składkami wpłacanymi do programu.

Na treść zakładowej umowy emerytalnej składają się zatem dwie grupy postanowień, mianowicie postanowienia konieczne, przewidziane w art. 13 ust. 1 i 2 ustawy, a w szczególnych sytuacjach także w art. 17 ust. 3 i 4 ustawy oraz postanowienia o charakterze fakultatywnym, wśród których znaleźć się mogą w szczególności warunki przewidziane w art. 19 ust. 1 ustawy.

3.2. Postanowienia konieczne zakładowej umowy emerytalnej

3.2.1. Forma programu

Zakładowa umowa emerytalna określa przede wszystkim formę programu. W tym zakresie pracodawca oraz reprezentanci pracowników zobligowani są do respektowania zasad przewidzianych w art. 6 ust. 1 ustawy. Ustawodawca wymaga ponadto wskazania w sposób konkretny, umożliwiający łatwą identyfikację, podmiotu zarządzającego, który będzie gromadził i rozporządzał funduszami wpływającymi do programu oraz innych istotnych kwestii dotyczących gromadzenia i zarządzania środkami wpłacanymi na indywidualne konta uczestników programu. W umowie strony powinny ustalić warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi (art. 13 ust. 1 pkt 3 i 4 ustawy). W sytuacji, gdy pracodawcą jest zakład ubezpieczeń lub fundusz inwestycyjny zarządzający w całości środkami gromadzonymi na kontach uczestników programu, postanowienia w tym zakresie mają charakter wiążący. Oznacza to, że pracodawca ma obowiązek przestrzegać zasad ustalonych w umowie emerytalnej. Inaczej, gdy pracodawca nie jest jednocześnie podmiotem zarządzającym wpłacanymi kwotami. W takim przypadku ustalenia partnerów socjalnych mają jedynie charakter sugestii pod adresem stron

umowy z instytucją finansową w kwestii inwestowania funduszami oszczędzanymi w trzecim filarze zabezpieczenia emerytalnego. Do takiego wniosku prowadzi treść art. 13 ust. 1 pkt 3 ustawy, w którym przewiduje się, że zakładowa umowa emerytalna określa „proponowane” warunki gromadzenia i zarządzania środkami. W kontrakcie z instytucją finansową znajdują się postanowienia w pełni odzwierciedlające treść umowy emerytalnej lub wprowadzające w tym zakresie pewne zmiany.

Zakładowa umowa emerytalna określa koszty i opłaty obciążające uczestnika i pracodawcę oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy zakładowej (art. 13 ust. 1 pkt 13 ustawy). Ustalając koszty i opłaty związane z funkcjonowaniem programu emerytalnego, strony zakładowej umowy emerytalnej zobowiązane są do respektowania zasad określonych w statucie pracowniczego funduszu emerytalnego – w przypadku programu prowadzonego w formie pracowniczego funduszu emerytalnego lub w statucie funduszu inwestycyjnego – w odniesieniu do programów prowadzonych w formie umowy o wnoszenie składek pracowników do funduszu inwestycyjnego. Jeżeli program funkcjonuje w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, umowa emerytalna powinna odpowiadać postanowieniom umowy ubezpieczenia oraz regulaminowi ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego. Ustawodawca nie zastrzega sposobów ustalania obciążeń związanych z programem. Należy więc przyjąć, że wszelkie koszty i opłaty, o których mowa w pkt 13, mogą być określane w formie kwotowej lub procentowej. W praktyce ta ostatnia jest najbardziej rozpowszechniona.

W umowie emerytalnej strony ustalają warunki, na jakich koszty i opłaty obciążające pracownika i pracodawcę mogą być obniżane bez konieczności zmiany umowy zakładowej. O zamieszczeniu postanowień w tym względzie decyduje regulacje dotyczące podmiotów zarządzających. Wniosek taki wynika z treści art. 13 ust. 1 pkt 13 ustawy, który stanowi, że umowa określa warunki „o ile są przewidziane”. Sformułowanie „o ile są przewidziane” oznacza także, że przesłanki wskazane w umowie emerytalnej powinny odzwierciedlać treść umowy z podmiotem zarządzającym. Podobnie w przypadku zwiększania obciążeń finansowych. Brak w umowie z instytucją finansową lub w statucie pracowniczego funduszu emerytalnego postanowień w kwestii podwyższania kosztów i opłat pozbawia partnerów socjalnych prawa regulowania tej materii w umowie zakładowej.

Stosownie do art. 13 ust. 1 pkt 13 ustawy, zmiana umowy emerytalnej nie jest wymagana w przypadku zmniejszania kosztów i opłat związanych z funkcjonowaniem programu. Natomiast zwiększanie tego rodzaju obciążeń zobowiązu-

je partnerów socjalnych do wprowadzenia w zakładowej umowie emerytalnej stosownych modyfikacji w trybie art. 21 ust. 2 ustawy.

W umowach zakładowych przewiduje się, że zarządzający pomniejsza składkę podstawową o część stanowiącą koszty ochrony ubezpieczeniowej w wysokości 10% składki podstawowej oraz 2% składki podstawowej jako koszty zakładu ubezpieczeń. W jednym przypadku ustalono, że koszt ochrony ubezpieczeniowej wynosi 0.80% składki podstawowej w pierwszym i drugim roku trwania ubezpieczenia oraz 1.30% składki podstawowej w trzecim i kolejnych latach ubezpieczenia, natomiast koszty zakładu ubezpieczeń wynoszą 4% składki podstawowej we wszystkich latach trwania ubezpieczenia. W umowie tej przewiduje się ponadto, że z tytułu kosztów zakładu ubezpieczeń pomniejszeniu o 3% we wszystkich latach trwania ubezpieczenia ulega składka dodatkowa⁴⁰.

Wśród obowiązkowych postanowień zakładowej umowy emerytalnej wymienia się również przypadki i warunki zmiany formy programu lub podmiotu zarządzającego (art. 13 ust. 1 pkt 8 ustawy). O zmianie formy programu można mówić nie tylko w razie zastąpienia np. pracowniczego funduszu emerytalnego umową grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, ale także w razie zmiany otwartego funduszu inwestycyjnego w ramach tego samego towarzystwa funduszy inwestycyjnych⁴¹.

Sformułowanie „warunki” zmiany formy programu oznacza przesłanki umożliwiające modyfikowanie formy funkcjonowania trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego bądź podmiotu zarządzającego, natomiast przez zwrot „przypadki” należy rozumieć zdarzenia, sytuacje wywołujące tego rodzaju skutki. Względem na interes uczestników programów emerytalnych przemawia za szerokim ujęciem warunków i przypadków zmiany formy programu lub podmiotu zarządzającego. W szczególności działania w tym zakresie powinny być możliwe w razie wystąpienia okoliczności, które upoważniają pracodawcę do likwidacji programu emerytalnego. Mając na względzie treść art. 40 ustawy, wśród przesłanek umożliwiających zmianę podmiotu zarządzającego wymienić zatem należy likwidację zakładu ubezpieczeń, likwidację funduszy inwestycyjnych, otwarcie likwidacji funduszu emerytalnego. Przekształcenia dotyczące formy programu lub instytucji gromadzącej składki uczestników uznać należy za dopuszczalne także w przypadku wypowiedzenia umowy przez podmiot zarządzający, nieosiągnięcia przez niego określonego wyniku finansowego. Partnerzy socjalni mogą przewidzieć, że zmiana formy możliwa jest w każdym czasie z zachowaniem określonego okresu wy-

40 W oparciu o dane zawarte w analizowanych umowach emerytalnych.

41 Zob. Sz. Ciarkowski: *Zmiana formy Pracowniczego Programu Emerytalnego lub podmiotu zarządzającego środkami*, PUSIG 2001, nr 11, s. 14.

powiedzenia. Umowa może przewidywać określone uprawnienia dla zarządzającego, np. prawo potrącenia prowizji z tytułu wypłaty transferowej.

W praktyce wśród przesłanek uprawniających do dokonywania przekształceń w sferze zarządzającego wymienia się: pisemną zgodę wszystkich uczestników programu, otwarcie likwidacji instytucji finansowej, spadku wartości środków wniesionych do programu poniżej określonej kwoty, rażącego naruszenia przez zarządzającego umowy zawartej z pracodawcą prowadzącym program, rażącego naruszenia przez zarządzającego uregulowań ustawy, w szczególności poprzez lokowanie środków gromadzonych w ramach programu w sposób sprzeczny z tymi przepisami, wypowiedzenia umowy ubezpieczenia przez pracodawcę lub zarządzającego⁴².

Należy zauważyć, że modyfikowanie postanowień umowy zakładowej w części dotyczącej podmiotu zarządzającego nie powoduje w sposób automatyczny rozwiązania umowy z instytucją finansową. Ta ostatnia ustaje wskutek czynności przewidzianych prawem. W konsekwencji zmiana podmiotu zarządzającego wymaga wprowadzenia stosownych modyfikacji w treści umowy emerytalnej oraz wypowiedzenia umowy zawartej z instytucją finansową.

Stosownie do art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy, umowa zakładowa powinna określać przypadki oraz warunki wypowiedzenia umowy łączącej pracodawcę z instytucją finansową albo warunki zbycia przez pracodawcę akcji pracowniczego towarzystwa emerytalnego oraz likwidacji tego towarzystwa. Przez użyty w ustawie zwrot „przypadki wypowiedzenia umowy” należy rozumieć okoliczności umożliwiające rozwiązanie umowy z podmiotem zarządzającym. W umowach emerytalnych partnerzy socjalni zobowiązani są zatem do wskazania zdarzeń uprawniających zarówno pracodawcę, jak i instytucję finansową do złożenia stosownego oświadczenia woli. Zgodnie z dotychczasową praktyką, rozwiązanie umowy z podmiotem zarządzającym dopuszczalne jest w przypadku wyrażenia pisemnej zgody przez wszystkich uczestników programu, spadku liczby uczestników poniżej określonej liczby, spadku wartości środków wniesionych do programu, likwidacji lub upadłości pracodawcy bądź instytucji finansowej⁴³. Natomiast sformułowanie „warunki wypowiedzenia” oznacza okres i termin wypowiedzenia danej umowy. W praktyce umowa z podmiotem zarządzającym rozwiązuje się z upływem trzech miesięcy od dnia złożenia drugiej stronie stosownego oświadczenia.

Artykuł 13 ust. 2 ustawy stanowi, że jeżeli program jest prowadzony w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowa zakładowa określa warunki konwersji w przypadku zmiany funduszu w ramach tego samego programu. Do kompetencji partnerów socjalnych

42 W oparciu o dane zawarte w analizowanych zakładowych umowach emerytalnych.

43 W oparciu o dane zawarte w analizowanych zakładowych umowach emerytalnych.

należy ustalenie terminów umożliwiających konwersję oraz określenie minimalnej ilości środków, które mogą być przedmiotem konwersji.

3.2.2. Warunki przystąpienia i wystąpienia z pracowniczego programu emerytalnego

Wśród istotnych postanowień zakładowej umowy emerytalnej wymienia się warunki i tryb przystępowania do programu (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy). Problemy związane z uczestnictwem w programie zastały szczegółowo omówione w rozdziale II. W tym miejscu należy podkreślić raz jeszcze, że prawo uczestnictwa w programie emerytalnym przysługuje zarówno pracownikom, jak i osobom, które nie mają tego statusu. W gronie osób zakwalifikowanych do drugiej grupy ustawodawca wymienia: osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, wspólnika spółki cywilnej, jawnej, spółki partnerskiej oraz komandytowo–akcyjnej i komandytowej, o ile spełniają warunki przewidziane w art. 5 ust. 4 ustawy. Spośród przesłanek warunkujących przystąpienie do programu najistotniejszą rolę odgrywa okres zatrudnienia u danego pracodawcy. Generalnie zakładowy staż pracy wymagany przez ustawę wynosi 3 miesiące, w zakładowej umowie emerytalnej może on jednak ulec skróceniu lub wydłużeniu. Respektując zasady przewidziane art. 5 ust. 2 i 3 ustawy, partnerzy socjalni powinni ustalać zakładowy staż pracy na poziomie umożliwiającym przystąpienie do programu jak największej liczbie pracowników. W praktyce prawo uczestnictwa w trzecim filarze zabezpieczenia emerytalnego przysługuje osobom legitymującym się dłuższym, niż przewiduje to ustawa okresem zatrudnienia u danego pracodawcy. Wymagany staż pracy kształtuje się na poziomie od 12 miesięcy do 5 lat⁴⁴.

Stosownie do art. 18 ust. 1 ustawy, warunkiem przystąpienia do programu jest złożenie przez pracownika lub osoby, o których mowa w art. 5 ust. 4 ustawy, pisemnej deklaracji. Ustawodawca nie dopuszcza w tej materii żadnych odstępstw w zakładowej umowie emerytalnej. Na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy, konieczność zachowania wymaganej formy wniosku powinna znaleźć odzwierciedlenie w umowie zawieranej przez pracodawcę z reprezentacją pracowników. Postanowienie zawarte w umowie emerytalnej, które umożliwia złożenie oświadczenia o przystąpieniu w formie ustnej, stanowi naruszenie regulacji ustawowych i w trybie art. 35 ustawy podlega zakwestionowaniu przez organ nadzoru.

W praktyce strony umowy niekiedy zastrzegają, że pracodawca nie uwzględni wniosku, który nie został złożony na przygotowanym przez niego formularzu. Powstaje zatem pytanie, czy w tym przypadku forma deklaracji zastrzeżona jest pod rygorem nieważności. Zgodnie z uregulowaniami art. 18 ust. 1 ustawy, forma

44 W oparciu o dane zawarte w analizowanych zakładowych umowach emerytalnych.

pisemna została ustanowiona jedynie dla celów dowodowych. W rezultacie pracownik oraz inne osoby dopuszczone przez prawo mogą uzyskać status uczestnika także w przypadku złożenia stosownego oświadczenia w innej formie niż przewiduje to ustawa. Nie budzi wątpliwości, że konsekwencje niezachowania formy deklaracji określonej w umowie emerytalnej nie mogą być poważniejsze dla pracownika, niż przewiduje to ustawa. Oznacza to, że przyjęty przez partnerów socjalnych wzór deklaracji nie ma charakteru wiążącego. Osoba zainteresowana udziałem w pracowniczym programie emerytalnym może złożyć wniosek w dowolnej formie pisemnej⁴⁵.

Stosownie do art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy, umowa określa także warunki występowania z programu. Sformułowaniem „występowanie z programu” ustawodawca posłużył się wyłącznie na gruncie przepisów dotyczących treści umowy emerytalnej. W dalszych uregulowaniach mowa jest natomiast o „wypowiedzeniu udziału w programie”. Przez określenie „warunki występowania z programu” należy rozumieć okoliczności umożliwiające rezygnację z programu oraz formę i tryb tej rezygnacji. W moim przekonaniu, w tym względzie odwołać się należy do zasad przewidzianych w art. 47 ustawy. Przepis ten stanowi, że uczestnik może dokonać w każdym czasie wypowiedzenia udziału w programie przez złożenie pracodawcy pisemnego oświadczenia woli. Okres wypowiedzenia określa zakładowa umowa emerytalna. Przy tym, w ustawie zastrzega się, że nie może on być krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 3 miesiące (art. 47 ust. 1 ustawy). Generalnie wypowiedzenie jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje rozwiązanie stosunku prawnego z upływem okresu wypowiedzenia. Uregulowanie w art. 47 ust. 1 ustawy oznacza zatem, że osoba, która złożyła wypowiedzenie z upływem ustalonego przez partnerów socjalnych okresu, traci status uczestnika określonego programu emerytalnego, natomiast w odniesieniu do pracodawcy z upływem wskazanego terminu ustaje obowiązek dokonywania wpłat na konto danego uczestnika. Środki dotychczas zgromadzone na rachunku pozostają na nim do czasu wystąpienia okoliczności umożliwiających ich wypłatę, wypłatę transferową lub zwrot (art. 47 ust. 2 ustawy).

W kwestiach dotyczących zasad wypowiedzenia udziału w programie kompetencje stron umowy emerytalnej ograniczają się wyłącznie do ustalenia okresu wypowiedzenia. W przepisach ustawodawca wskazał jedynie minimalny oraz maksymalny czas trwania tego okresu, pozostawiając jego konkretyzację stronom umowy. W praktyce na ogół przyjmuje się jednomiesięczny okres wypowiedzenia, niekiedy okres ten wynosi trzy miesiące⁴⁶.

45 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 97.

46 W oparciu o dane zawarte w analizowanych zakładowych umowach emerytalnych.

Pracownicze programy emerytalne stanowią dodatkową, dobrowolną formę zabezpieczenia emerytalnego pracowników. Zasada dobrowolności oznacza m.in., że pracownik oraz inne osoby wskazane w ustawie w każdym czasie mają możliwość zarówno przystąpienia do programu, jak i wystąpienia z niego. Z powyższą zasadą koresponduje art. 47 ust. 1 ustawy, który *expressis verbis* stanowi, że wypowiedzenie udziału możliwe jest w każdej chwili. Jakiegokolwiek ograniczenia w tym zakresie przewidziane w umowie emerytalnej pozostają w sprzeczności z przepisami powszechnie obowiązującymi. Za niezgodne z ustawą należy uznać postanowienia określające przesłanki dopuszczalności wypowiedzenia udziału. Tego rodzaju regulacje upoważniają organ nadzoru do podjęcia działań, o których mowa w art. 35 ustawy.

Zgodnie z treścią art. 47 ust. 1 ustawy, wypowiedzenie udziału w programie powinno nastąpić w drodze pisemnego oświadczenia woli. Na tle wskazanego przepisu nasuwa się pytanie, jakie konsekwencje powoduje niezachowanie formy przewidzianej w ustawie. W mojej ocenie, forma pisemna zastrzeżona jest wyłącznie dla celów dowodowych. Oświadczenie woli uczestnika złożone w formie ustnej lub dorozumianej pozbawia go prawa udziału w programie i jednocześnie jest przesłanką zobowiązującą podmiot zarządzający do dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu zgromadzonych funduszy.

Artykuł 47 ust.1 zdanie drugie ustawy stanowi, że przepisy art. 43–45 stosuje się odpowiednio. Ustawodawca odsyła zatem do zasad dotyczących wypłaty transferowej oraz zwrotu środków zgromadzonych w programie emerytalnym. Stosownie zaś do art. 47 ust. 2 ustawy, w przypadku wypowiedzenia uczestnictwa w programie, środki dotychczas zgromadzone na rachunku pozostają na tym rachunku do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. Z literalnego brzmienia art. 47 ust. 2 ustawy wynika, że w razie ustania członkostwa w programie emerytalnym fundusze wpłacone uprzednio na konto uczestnika pozostają na tym koncie do czasu wystąpienia okoliczności, które umożliwią rozporządzenie zgromadzonymi środkami w sposób ustalony w ustawie. W art. 47 ust. 2 ustawy ustawodawca dopuszcza w tym zakresie wypłatę, wypłatę transferową oraz zwrot, natomiast w ust. 1 odsyła wyłącznie do przepisów dotyczących wypłaty transferowej i zwrotu. Problemem o kluczowym znaczeniu jest, czy wypowiedzenie udziału w programie umożliwia wypłatę zebranych składek. Rozstrzygnięcie przedstawionego zagadnienia wymaga analizy przepisów o wypłacie, wypłacie transferowej oraz zwrocie.

Wypłatą w rozumieniu art. 2 pkt 18 ustawy jest dokonana przez uczestnika lub osobę uprawnioną wypłata gotówkowa lub realizacja przelewu środków zgromadzonych w ramach programu na wskazany przez uczestnika lub tę osobę rachunek bankowy – na warunkach określonych w umowie zakładowej, w przypadku

spełnienia warunków określonych w ustawie. Na tle wskazanego przepisu uwagę zwracają dwa sformułowania, mianowicie: „warunki określone w umowie zakładowej” oraz „warunki określone w ustawie”. Przez zwrot „warunki określone w umowie zakładowej” należy rozumieć postanowienia dotyczące formy i terminów wypłaty, formy wniosku o wypłatę, natomiast w przypadku pojęcia „warunki określone w ustawie” chodzi o przesłanki umożliwiające wypłatę środków. W odniesieniu do tych ostatnich, odwołać się należy do zasad przewidzianych w art. 42 ust. 1 ustawy. Przepis ten stanowi, że wypłata następuje: 1) na wniosek uczestnika po osiągnięciu przez niego 60 lat, 2) na wniosek uczestnika po przedstawieniu przez niego decyzji o przyznaniu prawa do emerytury i po ukończeniu 55 roku życia, 3) w przypadku ukończenia przez uczestnika 70 lat, jeżeli wcześniej nie wystąpił z wnioskiem o wypłatę środków, 4) na wniosek osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika⁴⁷. Wykładnia gramatyczna art. 42 ust. 1 ustawy skłania do dwóch wniosków. Po pierwsze, ustawodawca enumeratywnie wymienił okoliczności, które umożliwiają wypłatę zgromadzonych funduszy. W konsekwencji, za niezgodne z prawem należy uznać postanowienia umowy emerytalnej, które ten katalog rozszerzają. Przykładowo za niedopuszczalne w świetle regulacji ustawowych należy uznać postanowienia przyznające świadczenie z pracowniczego programu emerytalnego nie tylko z tytułu dożycia określonego wieku oraz z tytułu śmierci uczestnika, ale także niezdolności do pracy⁴⁸. Po drugie, w razie wystąpienia określonych przesłanek podmiot zarządzający zobowiązany jest do dokonania wypłaty funduszy zebranych na koncie uczestnika programu.

Wypłata co do zasady następuje na wniosek uczestnika lub osoby uprawnionej. Ustawodawca nie określił formy tego wniosku, pozostawiając ustalenie tej kwestii w gestii partnerów społecznych. W umowie emerytalnej pracodawca oraz reprezentacja pracowników mogą przewidzieć w tym zakresie zarówno formę pisemną, jak i ustną. Jeżeli strony umowy emerytalnej zdecydują, że dla zachowania właściwego trybu wypłaty środków konieczne jest złożenie wniosku w formie pisemnej, ustne oświadczenia uczestnika programu w tym względzie nie spowodują skutków, o których mowa w omawianym przepisie. W praktyce partnerzy socjalni nie wskazują formy wniosku, umożliwiając tym samym uczestnikowi programu oraz osobie uprawnionej wystąpienie z zażądaniem wypłaty w dowolnej formie.

47 W Hiszpanii wypłata dopuszczalna jest także w przypadku: niezdolności do pracy, długotrwałego bezrobocia, śmierci współmałżonka, jeżeli jednocześnie powstało uprawnienie do renty wdowiej lub sieroczej. Zob. M. Kawiński: *Systemy emerytalne w Hiszpanii*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004, s. 155.

48 W tym zakresie obowiązujące przepisy różnią się od uregulowań ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z 1997 r. Artykuł 26 ust. 1 tej ustawy dopuszczał bowiem wypłatę środków także w przypadku uzyskania uprawnień do świadczeń rentowych z tytułu niezdolności do pracy. W obecnym kształcie świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego są właściwe dla umów ubezpieczenia na dożycie określonego wieku i na wypadek śmierci. Zob. J. Skoczyński: *Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych*, PiZS 2004, nr 9, s. 30.

Stosownie do art. 42 ust. 1 ustawy, wypłata środków następuje na wniosek uczestnika po ukończeniu przez niego 60 lat lub po uzyskaniu prawa do emerytury i ukończeniu 55 lat. Należy zaakcentować, że ustalając kryterium wieku, ustawodawca nie dokonał rozróżnienia na kobiety i mężczyzn. Innymi słowy, każdy uczestnik programu emerytalnego, niezależnie od płci, uprawniony jest do wystąpienia ze stosownym wnioskiem z chwilą osiągnięcia 60 lat bądź wcześniej (po ukończeniu 55 lat) w razie uzyskania prawa do emerytury. W tym względzie omawiana ustawa w pełni realizuje konstytucyjną zasadę równości.

Zgodnie z postanowieniami ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,⁴⁹ emerytura przysługuje po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn⁵⁰. Dokonując zatem interpretacji art. 42 ust. 1 pkt 1 ustawy, zgodnie z przepisami emerytalnymi należy przyjąć, że w odniesieniu do kobiet kwoty zgromadzone w programie emerytalnym mogą być wypłacane równolegle z emeryturami z pierwszego i drugiego filaru zabezpieczenia emerytalnego, natomiast w przypadku mężczyzn roszczenie o wypłatę środków z trzeciego filaru może być złożone w okresie poprzedzającym nabycie uprawnień emerytalnych.

Na podstawie art. 42 ust. 1 pkt 2 ustawy, wypłata zgromadzonych funduszy dopuszczalna jest także po przestawieniu przez uczestnika decyzji o przyznaniu prawa do emerytury po ukończeniu przez niego 55 lat. Z możliwości przewidzianej w przepisie skorzystać mogą osoby, którym przysługuje prawo do emerytury wcześniejszej lub emerytury w niższym wieku emerytalnym. Chodzi tu w szczególności o ubezpieczonych, którzy spełniają kryteria określone w art. 29 ustawy emerytalnej, pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (art. 32 ustawy emerytalnej), osoby uprawnione do emerytury kolejowej (art. 40 ustawy emerytalnej), emerytury górniczej (art. 50a ustawy emerytalnej). Zasadniczo uprawnienia w tym zakresie przysługują ubezpieczonym urodzonym przed 1 stycznia 1949 roku. W myśl postanowień art. 46 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, prawo do świadczeń emerytalnych na warunkach przewidzianych w tych przepisach przysługuje także ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r., jeżeli spełnili określone warunki najpóźniej do 31 XII 2008 r.⁵¹ Na podstawie art. 42

49 Tekst jednolity Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 31227 ze zm. dalej „ustawa emerytalna”.

50 Zob. art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach w odniesieniu do ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r.: w przypadku ubezpieczonych urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. prawo do emerytury jest ponadto uzależnione od stażu, który wynosi co najmniej 20 lat składkowych i nieskładkowych dla kobiet i co najmniej 25 lat składkowych i nieskładkowych dla mężczyzn (art. 27 ustawy o emeryturach i rentach).

51 Zob. K. Antonow, M. Bartnicki: *Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Komentarz*, pod red. K. Antonowa, Kraków 2004, s. 140–200; U. Jackowiak: *Wcześniejsze emerytury dla kobiet*, PiZS 2005, nr 11, s. 11–12; I. Jędrasik–Jankowska: *Ubezpieczenia społeczne, t. 2, Ubezpieczenie rentowe. Ubezpieczenie emerytalne*, Warszawa 2003, s. 107–110; I. Jędrasik–Jankowska: *Emerytury dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r. a przed 1 stycznia 1969 r.*, PiZS 1999, nr 5, s. 24–26; K. Kołodziej: *Kto może wcześniej*, PUSiZ 2002, nr 9, s. 14–15; P. Miączyński, L. Kostrzewski: *Wcześniejsze emerytury dla mężczyzn*,

ust. 1 pkt 2 ustawy, z wnioskiem o wypłatę świadczeń zgromadzonych w programie wystąpić mogą ponadto uczestnicy urodzeni po 31 grudnia 1948 r. uprawnieni do emerytur pomostowych⁵².

Stosownie do art. 42 ust. 1 pkt 3 ustawy, wypłata środków zgromadzonych w trzecim filarze następuje *ex lege* w razie ukończenia przez uczestnika 70 lat. Analizując treść tego przepisu w kontekście uregulowań art. 5 ust. 1a ustawy, można stwierdzić, że osiągnięcie wieku 70 lat stanowi przesłankę uniemożliwiającą zarówno przystąpienie do programu, jak i udział w nim. Przekroczenie górnej granicy wieku zobowiązuje instytucję finansową do wypłacenia kwot zgromadzonych na koncie danego uczestnika. Wyjątek w tym zakresie wprowadza art. 42 ust. 2 ustawy, który stanowi, że przepisu ust. 1 pkt 3 nie stosuje się, jeżeli uczestnik jest pracownikiem pracodawcy prowadzącego ten program. W takim przypadku wypłata następuje po ustaniu stosunku pracy. Z literalnego brzmienia art. 42 ust. 2 ustawy *expressis verbis* wynika, że w szczególnych przypadkach suma zgromadzona w programie pozostaje na rachunku uczestnika, mimo osiągnięcia przez niego wieku 70 lat. Z tego typu sytuacją mamy do czynienia, jeżeli uczestnik przed ukończeniem wskazanego wieku nie wystąpił z wnioskiem o wypłatę funduszy, które znajdują się na jego koncie w podmiocie zarządzającym, a ponadto kontynuuje zatrudnienie u pracodawcy prowadzącego dany program. W tym przypadku osiągnięcie górnej granicy wieku nie pozbawia pracownika statusu uczestnika pracowniczego programu emerytalnego. W myśl art. 42 ust. 2 zdanie drugie ustawy, z mocy prawa zgromadzone środki podlegają wypłacie z chwilą ustania stosunku pracy. Przed tą datą wypłata następuje wyłącznie na wniosek uczestnika, który może być złożony także w przypadku kontynuowania zatrudnienia u danego pracodawcy.

Na podstawie art. 42 ust. 1 pkt 4 ustawy, w razie śmierci uczestnika wypłata funduszy następuje na wniosek osoby uprawnionej. Z wnioskiem w tym względzie uposażony wystąpić może w każdym czasie niezależnie od osiągniętego wieku oraz nabycia uprawnień emerytalnych.

W myśl art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy, do kompetencji partnerów społecznych należy ustalenie terminu oraz sposobu wypłaty funduszy wpłaconych do programu. Generalnie według art. 42 ust. 3 ustawy, wypłata może być, w zależności od wniosku uczestnika albo osoby uprawnionej, dokonywana jednorazowo albo ratalnie. Wypłata jednorazowa następuje w terminie nie dłuższym niż 1 miesiąc od dnia złożenia wniosku, a w przypadku wypłaty ratalnej pierwsza rata jest płatna

„Gazeta Wyborcza” z 9 listopada 2007 r., s. 44; B. Wagner: *Sytuacja ubezpieczonych po zmianie systemu emerytalnego*, PUSiG 1999, nr 10, s. 3–4. Wyjątek w tym zakresie stanowią emerytury górnicze. Niezależnie od daty urodzenia górnicy uprawnieni są do emerytur po ukończeniu 55 lat (art. 50a ustawy o emeryturach i rentach).

52 Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, Dz.U. Nr 237, poz. 1656.

w terminie nie dłuższym niż 1 miesiąc od dnia złożenia wniosku, chyba że uczestnik albo osoba uprawniona wystąpi z wnioskiem o wypłatę w terminie późniejszym. Ustawa określa maksymalny termin wypłaty pierwszej raty lub całej kwoty. W umowie emerytalnej termin ten może ulec skróceniu. W tym zakresie w zarejestrowanych umowach emerytalnych przyjmuje się zróżnicowane rozwiązania. Na ogół, tak jak w ustawie, przewiduje się, że wypłata jednorazowa oraz wypłata pierwszej raty następuje w terminie nieprzekraczającym jednego miesiąca od dnia złożenia stosownego wniosku. Niekiedy w przypadku wypłat ratalnych zastrzega się, że pierwsza rata wypłacana jest w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia żądania. W jednej z analizowanych umów strony postanowiły, że jednorazowe wypłaty środków dokonywane są w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia wniosku, a wypłaty ratalne w taki sposób, aby pierwsza rata została wypłacona przed upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku, chyba że uczestnik lub osoba uprawniona wskaże późniejszy termin. Jednocześnie przyjęto, że w razie złożenia w jednym czasie wniosków o wypłatę przez więcej niż 20 uczestników, zakład ubezpieczeń ma możliwość wydłużenia terminu realizacji wypłat do trzydziestu dni⁵³.

W odniesieniu do wypłat ratalnych w art. 42 ust. 3 zdanie drugie ustawy, mowa jest wyłącznie o terminie pierwszej raty, brak natomiast regulacji dotyczących kolejnych rat. W tej materii partnerzy socjalni mają pełną swobodę. Kolejne raty mogą być wypłacane w terminach miesięcznych, w szczególności w dacie wypłaty wynagrodzeń, w terminach dłuższych lub krótszych. Strony zakładowej umowy emerytalnej uprawnione są nie tylko do ustalenia częstotliwości dokonywania wypłat, ale także wysokości poszczególnych rat. Nie ma przeszkód normatywnych, aby do podejmowania decyzji w tym względzie partnerzy socjalni upoważnili uczestników programów oraz osoby uprawnione. W praktyce na ogół przyjmuje się, że środki zgromadzone w programie wypłacane są w formie miesięcznych rat. W zależności od długości trwania wypłat każda rata wynosi 1/12, 1/60 ilości udziałów jednostkowych zgromadzonych na rachunkach. Ponadto przewiduje się, że drugie i ewentualnie następne raty płatne są w odstępach miesięcznych, kwartalnych lub rocznych – według wyboru uczestnika lub osoby uprawnionej⁵⁴.

Stosownie do art. 2 pkt 18 ustawy, fundusze zgromadzone w programie mogą być wypłacane zarówno w formie gotówkowej, jak i bezgotówkowej. Nic nie stoi na przeszkodzie, żeby w umowie emerytalnej przewidziane były obie formy lub tylko jedna z nich. W zarejestrowanych programach emerytalnych powszechnie stosuje się pierwsze rozwiązanie. Umożliwia się tym samym wypłatę w for-

53 W oparciu o dane zawarte w analizowanych zakładowych umowach emerytalnych.

54 W oparciu o dane zawarte w analizowanych zakładowych umowach emerytalnych.

mie gotówkowej oraz przelewu na konto. W literaturze prezentowany jest pogląd, że umowa emerytalna określa formę wypłaty tylko w przypadku wypłaty z mocy prawa (na podstawie art. 42 ust. 1 pkt 3 ustawy), natomiast w pozostałych sytuacjach decyzje w tej materii należą do kompetencji uczestników programu lub osoby uprawnionej⁵⁵. Stanowisko autorów budzi wątpliwości. Zarówno art. 2 pkt 18 ustawy, jak i art. 42 ust. 3 nie upoważniają uczestników lub beneficjentów do decydowania o formie wypłaty. Na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy, ustalenia w tej materii należą do uprawnień partnerów socjalnych. W zależności od uznania pracodawcy oraz reprezentacji pracowników, w umowie emerytalnej mogą być zamieszczone postanowienia określające bezpośrednio formę płatności (gotówka, przelew), jak i upoważnienie dla uczestników oraz osób uprawnionych do podjęcia decyzji w tej sprawie. W takim przypadku uczestnikowi lub beneficjentowi będzie przysługiwało prawo określenia we wniosku nie tylko, czy wypłata ma być dokonana jednorazowo czy ratalnie, ale także pozostałych kwestii z tym związanych, w szczególności wysokość rat, ich terminy oraz to, czy wypłata ma być gotówką, czy w formie przelewu na konto.

Na podstawie art. 47 ust. 2 ustawy, drugim sposobem rozporządzenia środkami zgromadzonymi na rachunku – w razie wypowiedzenia uczestnictwa w programie – jest wypłata transferowa. Mając na względzie uregulowania art. 2 pkt 19 ustawy oraz art. 43 ust. 2 ustawy, przez określenie „wypłata transferowa” należy rozumieć przekazanie środków na warunkach określonych w ustawie: 1) do innego programu, którego uczestnikiem jest uczestnik programu, 2) na indywidualne konto emerytalne (IKE) uczestnika, 3) na IKE osoby uprawnionej, w przypadku śmierci uczestnika, 4) z IKE uczestnika na jego rachunek w programie na warunkach określonych w ustawie o indywidualnych kontach emerytalnych. Treść art. 43 ust. 2 pkt 1 ustawy ściśle koresponduje z uregulowaniem art. 4 ustawy, zgodnie z którym pracownik może w tym samym czasie uczestniczyć w programach emerytalnych prowadzonych przez zatrudniających go pracodawców.

Zgodnie z treścią ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych⁵⁶, przez indywidualne konto emerytalne należy rozumieć wyodrębniony zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego, wyodrębniony rachunek papierów wartościowych i rachunek pieniężny służący do jego obsługi w podmiocie prowadzącym działalność maklerską lub wyodrębniony rachunek w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym, wyodrębniony rachunek bankowy w banku, na którym osoby fizyczne gromadzą oszczędności przeznaczone do wypłaty po osiągnięciu przez nie wieku 60 lat lub uzyskaniu uprawnień emerytalnych. Stosownie do art. 3 ust. 1 ustawy o IKE, prawo wpłat na IKE przysługi-

55 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 177.

56 Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych, Dz.U. Nr 116, poz. 1205 ze zm. zwana dalej „ustawą o IKE”.

je osobie fizycznej mającej nieograniczony obowiązek podatkowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁵⁷, która ukończyła 16 lat. W ustawie zastrzega się, że małoletni ma prawo do dokonywania wpłat na IKE tylko w roku kalendarzowym, w którym uzyskuje dochody z pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę (art. 3 ust. 2 ustawy o IKE). Z treści cytowanego przepisu wyraźnie wynika, że wszelkie inne dochody małoletniego, np. wynagrodzenie z tytułu świadczonych usług, honoraria autorskie nie mogą być wpłacane na IKE. Przyjęte w tym względzie uregulowania miały na celu pozbawienie rodziców oraz innych osób możliwości dokonywania wpłat na konto małoletniego w celu obniżenia podatku dochodowego⁵⁸.

Na IKE może gromadzić środki wyłącznie jeden oszczędzający (art. 5 ustawy o IKE). Na mocy art. 8 ust. 1 tej ustawy indywidualne konto emerytalne prowadzone jest na podstawie pisemnej umowy określanej mianem „umowy o prowadzenie IKE”, zawartej przez oszczędzającego z: 1) funduszem inwestycyjnym albo 2) z podmiotem prowadzącym działalność maklerską o świadczenie usług brokerskich i prowadzenie rachunku papierów wartościowych oraz rachunku pieniężnego służącego do jego obsługi, albo 3) z zakładem ubezpieczeń – ubezpieczenia na życie z ubezpieczonym funduszem kapitałowym, albo 4) z bankiem o prowadzenie rachunku bankowego⁵⁹.

W myśl art. 6 ustawy o IKE, osoba, która w danym roku kalendarzowym dokonała transferu środków z IKE do pracowniczego programu emerytalnego, nie może w tym samym roku zawrzeć kolejnej umowy o prowadzenie IKE. Przepis ten ściśle koresponduje z art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o IKE stanowiącym, że wypłata transferowa dokonywana jest z instytucji finansowej prowadzącej IKE do programu emerytalnego, do którego przystąpił oszczędzający. Dokonując interpretacji art. 6 ustawy o IKE w kontekście uregulowań art. 35 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, należy przyjąć, że oszczędzający uprawniony jest do zawarcia kolejnej umowy o prowadzenie IKE w następnych latach. Nie ma też przeszkód normatywnych, aby ponownie dokonał transferu zgromadzonych środków do programu emerytalnego. W art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o IKE przewiduje się także, iż w przypadkach określonych w przepisach o pracowniczych programach emerytalnych można dokonać wypłaty transferowej z programu emerytalnego do instytucji finansowej prowadzącej IKE oszczędzającego. Stosownie zaś do art. 43 ust. 5 ustawy o pra-

57 W myśl art. 3 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.), nieograniczony obowiązek podatkowy oznacza obowiązek zapłaty podatku dochodowego od całości dochodów osiągniętych przez osobę fizyczną bez względu na miejsce położenia źródeł jej przychodów.

58 Artykuł 4 ustawy o IKE przewiduje prawo do zwolnienia podatkowego wówczas, gdy oszczędności gromadzone są tylko na jednym IKE. Zob. K. Antonow: *Indywidualne konta emerytalne*, PiZS 2004, nr 10, s. 17.

59 Indywidualne konta emerytalne zyskują na znaczeniu w Finlandii, gdzie około 7% ludności w wieku produkcyjnym posiada takie plany w towarzystwach ubezpieczeń na życie. Zob. A.R. Dietrich: *Systemy emerytalne w Finlandii*, (w:) *Systemy emerytalne...*, s. 102.

cowniczych programach emerytalnych, wypłata transferowa z programu nie może nastąpić w sytuacji, gdy uczestnik pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą prowadzącym program. Na tle uregulowań ustawy o IKE nasuwa się zatem konkluzja, iż oszczędzający, który dokonał wypłaty transferowej z IKE do programu emerytalnego, a następnie ponownie zawarł umowę o prowadzenie IKE, będzie uprawniony do dokonania transferu środków zgromadzonych w programie na IKE dopiero z chwilą ustania stosunku pracy⁶⁰.

Warto podkreślić, że ustawa o pracowniczych programach emerytalnych nie przewiduje możliwości wypłaty transferowej w razie śmierci uczestnika do innego programu, w którym uczestniczy osoba uprawniona. W tym zakresie omawiana ustawa w istotny sposób różni się od uregulowań art. 35 ust. 1 pkt 4 ustawy o IKE stanowiącego, że wypłata transferowa jest dokonywana z IKE oszczędzającego na IKE osoby uprawnionej albo do programu emerytalnego, do którego uprawniony przystąpił. W świetle uregulowań o IKE transfer możliwy jest zatem zarówno do innej instytucji finansowej prowadzącej indywidualne konto uprawnionego, jak też do pracowniczego programu emerytalnego. Rozwiązania przyjęte w ustawie o IKE w pełni zasługują na aprobatę. Umożliwiają bowiem swobodny przepływ środków pomiędzy różnymi formami oszczędzania na przyszłą emeryturę⁶¹. *De lege ferenda* art. 43 ust. 2 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych wymaga rozszerzenia o uregulowania umożliwiające wypłatę transferową do programu, do którego przystąpiła osoba uprawniona.

Podobnie jak w przypadku wypłaty, w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych wskazano jedynie maksymalny termin przeprowadzenia transferu zgromadzonych funduszy, pozostawiając konkretyzację tej kwestii stronom zakładowej umowy emerytalnej. Na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy, wypłata transferowa jest dokonywana w terminie nie dłuższym niż miesiąc od dnia złożenia przez uczestnika stosownego wniosku. W praktyce najczęściej ustanawia się miesięczny okres na dokonanie wypłaty transferowej. W jednej umowie zobowiązano zakład ubezpieczeń do przeprowadzenia wypłaty transferowej w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia przez uczestnika wniosku o wypłatę transferową. Jednocześnie przewidziano, że w przypadku złożenia w jednym czasie wniosków o transfer przez więcej niż 20 uczestników, zakład ubezpieczeń ma możliwość przedłużenia terminu realizacji wypłat do 30 dni⁶².

Stosownie do art. 43 ust. 1 ustawy, wypłata transferowa uruchamiana jest wyłącznie na wniosek uczestnika programu. Natomiast w art. 43 ust. 2 pkt 3 ustawy przewiduje się, że w razie śmierci uczestnika wypłata transferowa dokonywana

60 Zob. A. Kopeć, K. Niziołek, P. Paczkowski: *Indywidualne konta emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 45.

61 Zob. P. Pelc: *IKE w systemie emerytalnym z perspektywy konsumenta*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2007, nr 1, s. 69.

62 W oparciu o dane zawarte w analizowanych umowach emerytalnych.

jest na IKE osoby uprawnionej. Wymaga rozważenia, czy w przypadku śmierci uczestnika programu emerytalnego transfer funduszy odbywa się z mocy prawa, czy na wniosek osoby uprawnionej. W tym zakresie uwagę zwraca art. 43 ust. 4 ustawy, stanowiący, że wypłata transferowa, o której mowa w ust. 2 pkt 2 (na IKE uczestnika) i 3 (na IKE osoby uprawnionej), jest dokonywana na podstawie dyspozycji uczestnika albo osoby uprawnionej po okazaniu pracodawcy potwierdzenia zawarcia umowy, o którym mowa w przepisach o indywidualnych kontaktach emerytalnych. Przekazywanie środków z pracowniczego programu emerytalnego na IKE uczestnika lub osoby uprawnionej ustawodawca uzależnia zatem od dwóch przesłanek, mianowicie złożenia dyspozycji oraz przedstawienia dokumentu potwierdzającego zawarcie stosownej umowy. W mojej ocenie, dyspozycja, o której mowa w art. 43 ust. 4 ustawy, powinna być traktowana jako wniosek uczestnika albo osoby uprawnionej. W tej sytuacji należy przyjąć, że podmiot zarządzający zobowiązany jest do przeprowadzenia wypłaty transferowej tylko w razie wniosku osoby uprawnionej, ponadto operacja finansowa powinna być dokonana w terminie określonym w zakładowej umowie emerytalnej. Konieczna wydaje się więc nowelizacja art. 43 ust. 1 ustawy. Przepis ten powinien wyraźnie przewidywać, że wypłata transferowa dokonywana jest w terminie nie dłuższym niż miesiąc od dnia złożenia wniosku przez uczestnika lub – w przypadku jego śmierci – osobę uprawnioną.

Zgodnie z treścią art. 43 ust. 3 ustawy, wniosek o wypłatę transferową jest równoznaczny z wypowiedzeniem udziału w programie. Ustawodawca zastrzega, że wypłata ta nie może nastąpić w przypadku, gdy uczestnik pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą prowadzącym ten program (ust. 5). Z przepisów ustawy *expressis verbis* wynika, że wypłata transferowa dopuszczalna jest w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. W tym kontekście, odwołując się do argumentu *a contrario*, należy stwierdzić, że instytucja finansowa nie uwzględnia wniosku dotyczącego transferu złożonego przez osobę, która kontynuuje zatrudnienie u pracodawcy prowadzącego program emerytalny. Wyjątek w tej materii wprowadza art. 43 ust. 6 ustawy, który przewiduje, że przepis ust. 5 nie ma zastosowania w przypadku likwidacji programu. Innymi słowy, likwidacja programu obliguje instytucję finansową do przekazania w terminie określonym w umowie emerytalnej kwot wpłaconych na konto uczestnika – w zależności od wniosku tej osoby – do innego programu, w którym dana osoba uczestniczy lub na IKE uczestnika.

Według art. 43 ust. 3 ustawy, wniosek o wypłatę transferową jest równoznaczny z wypowiedzeniem udziału w programie. W wyniku transferu zgromadzonych środków ustaje zatem członkostwo w określonym programie emerytalnym. Ustalenia wymaga, w jakim terminie wnioskodawca traci status członka

programu, czy następuje to z chwilą złożenia wniosku o wypłatę transferową, czy z upływem okresu wypowiedzenia.

Z treści art. 43 ust. 3 ustawy wynika, że z dniem złożenia stosownego oświadczenia rozpoczyna swój bieg okres wypowiedzenia. Do upływu wskazanego w umowie emerytalnej terminu wnioskodawca zachowuje status uczestnika dotychczasowego programu emerytalnego. Natomiast pracodawca przez cały okres wypowiedzenia obowiązany jest uiszczać na konto danej osoby należne składki. W konsekwencji, na podstawie art. 47 ust. 1 ustawy, wypłata transferowa może nastąpić dopiero po okresie wypowiedzenia. Z uwagi na okoliczność, że transfer nie może nastąpić później niż w ciągu miesiąca od wystąpienia ze stosownym żądaniem, partnerzy socjalni zmuszeni są przyjąć termin jednego miesiąca zarówno przy ustalaniu okresu wypowiedzenia, jak i wypłaty transferowej. W przeciwnym wypadku dojdzie do naruszania zasad przewidzianych w ustawie. Przedstawiony wniosek, aczkolwiek znajduje uzasadnienie w wykładni językowej art. 43 ust. 3 ustawy, budzi jednak wątpliwości. Pozostaje bowiem w wyraźnej sprzeczności z uregulowaniem art. 47 ust. 1 ustawy, w którym umożliwia się przyjęcie dłuższego niż miesiąc okresu wypowiedzenia. Ponadto ograniczając w sposób znaczący swobodę partnerów socjalnych w zakresie kształtowania treści umowy emerytalnej, podważa *ratio legis* uregulowań art. 13 ustawy⁶³. W świetle powyższych uwag należy przyjąć, że z dniem wystąpienia z wnioskiem o wypłatę transferową określona osoba traci automatycznie status członka programu emerytalnego. Z tą chwilą pracodawca zwolniony jest z obowiązku przekazywania na jej dotychczasowe konto składek podstawowych oraz dodatkowych. Na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy, przekazanie funduszy do innego programu, na IKE uczestnika odbywa się w terminie określonym w umowie emerytalnej. Instytucja przewidziana w art. 43 ust. 3 ustawy w sposób istotny różni się od wypowiedzenia, o którym mowa art. 47 ust. 1 ustawy. Żądanie transferu można określić jako jednostronne oświadczenie woli, powodujące ustanie członkostwa w programie emerytalnym w trybie natychmiastowym. W części dotyczącej skutków wypłaty transferowej omawiana ustawa wymaga zatem nowelizacji. Z przepisów powinno wyraźnie wynikać, że z chwilą złożenia stosownego wniosku ustaje członkostwo w programie emerytalnym.

Stosownie do art. 47 ust. 2 ustawy, wypowiedzenie uczestnictwa w programie może stanowić ponadto podstawę do zwrotu środków zgromadzonych na koncie uczestnika. Według art. 2 pkt 20 ustawy, przez określenie „zwrot” należy rozumieć wycofanie środków zgromadzonych w ramach programu w przypadku jego likwidacji, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty lub wypłaty transferowej. Z treści tego przepisu *expressis verbis* wynika, że zwrot funduszy oszczęd-

63 Zob. H. Kasińska, *op. cit.*, s. 343.

dzanych w trzecim filarze ustawodawca uzależnia od spełnienia łącznie dwóch przesłanek, mianowicie likwidacji programu emerytalnego oraz braku możliwości do przeprowadzenia wypłaty lub wypłaty transferowej. Innymi słowy, wystąpienie okoliczności przewidzianych w art. 42 ustawy lub art. 43 ustawy zobowiązuje podmiot zarządzający do dokonania wypłaty lub transferu także w przypadku likwidacji programu. Oznacza to, że w odniesieniu do uczestników likwidowanego programu, którzy ukończyli 60 lat lub nabyli uprawnienia emerytalne po osiągnięciu wieku co najmniej 55 lat, instytucja finansowa zobowiązana jest do dokonania wypłaty. Natomiast w przypadku uczestników, którzy przystąpili do programu prowadzonego przez innego pracodawcę lub do IKE, podmiot zarządzający dokonuje transferu. Wyjątek w tej materii przewiduje art. 44 ust. 1 ustawy stanowiący, że zwrot następuje w przypadku, jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 41 ust. 6, nie zostanie wskazany rachunek do dokonania wypłaty transferowej. Stosownie do art. 41 ust. 6 ustawy, termin, w którym uczestnik powinien wskazać rachunek do dokonania wypłaty transferowej, określają partnerzy socjalni w zakładowej umowie emerytalnej. W ustawie zastrzega się, że nie może on być krótszy niż miesiąc od dnia otrzymania przez uczestnika informacji o likwidacji programu. Dokonując zatem interpretacji art. 2 pkt 20 ustawy zgodnie z uregulowaniami art. 44 ust. 1 ustawy, należy przyjąć, że nieprzekazanie w terminie stosownych informacji obliguje instytucję finansową do zwrotu uczestnikowi środków zaoszczędzonych w likwidowanym programie emerytalnym, pomimo udziału danej osoby w programie prowadzonym przez innego pracodawcę lub w IKE. Zgodnie z treścią art. 44 ust. 2 ustawy, zwrotu należy dokonać na rachunek bankowy wskazany zarządzającemu lub likwidatorowi zarządzającego przez uczestnika za pośrednictwem pracodawcy, syndyka masy upadłościowej pracodawcy albo likwidatora pracodawcy. Warto zauważyć, że o formie zwrotu *de facto* decyduje zarządzający lub jego likwidator. Powyższy wniosek wynika z treści art. 44 ust. 3 ustawy, który przewiduje, że zarządzający lub likwidator zarządzającego może określić także inne formy dokonania zwrotu zgromadzonych funduszy niż przelew na rachunek bankowy uczestnika. W konsekwencji, pomimo wskazania przez uczestnika konta bankowego, zwrot funduszy zgromadzonych w programie może nastąpić np. do rąk uczestnika lub przekazem pocztowym.

Zakładowa umowa emerytalna powinna określać termin przekazania przez zarządzającego lub likwidatora zarządzającego na wskazany rachunek bankowy środków uczestnika. W art. 44 ust. 8 ustawy zastrzega się, że termin ten nie może być dłuższy niż 3 miesiące od zawiadomienia uczestnika o likwidacji programu. W funkcjonujących programach emerytalnych termin zwrotu środków wynosi od 1 do 3 miesięcy⁶⁴.

64 W oparciu o dane zawarte w analizowanych umowach emerytalnych.

Stosownie do art. 44 ust. 4 ustawy, zarządzający lub likwidator zarządzającego na wniosek pracodawcy dokonuje zwrotu, po uprzednim przekazaniu kwoty naliczonego podatku od tych środków, na rachunek właściwego urzędu skarbowego⁶⁵. Ponadto na podstawie art. 45 ust. 1 ustawy istnieje obowiązek przekazania ze środków uczestnika, kwoty w wysokości 30% składek podstawowych wpłaconych do programu na rachunek bankowy wskazany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wskazana kwota ewidencjonowana jest na koncie ubezpieczonego i traktowana jako składka na ubezpieczenia emerytalne należne za miesiąc, w którym kwota ta została przekazana do ZUS. Treść cytowanych przepisów skłania do następujących wniosków. Po pierwsze, z żądaniem zwrotu wystąpić może wyłącznie pracodawca. W konsekwencji zarządzający lub jego likwidator nie uwzględnia wniosku złożonego przez uczestnika. Po drugie, w przypadku zwrotu kwota zgromadzona w programie emerytalnym ulega pomniejszeniu o wysokość należnego podatku dochodowego oraz o kwotę w wysokości 30% składek podstawowych, które traktowane są jako należności z tytułu ubezpieczeń emerytalnych. Przyjęte w tej materii rozwiązania mają na celu powstrzymanie uczestników przed rezygnacją z trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego i w rezultacie sprzyja utrwaleniu pozycji programów emerytalnych oraz IKE w obrocie prawnym.

W przypadku braku możliwości przekazania zwracanych środków uczestnikowi są one przekazywane do depozytu sądowego (art. 44 ust. 5 ustawy). Tego typu działania dopuszczalne są w sytuacji, gdy instytucja finansowa nie ma informacji o rachunku bankowym, na który mogłaby przekazać środki z programu lub nie zna miejsca zamieszkania uczestnika. Stosownie do art. 44 ust. 6 ustawy, po upływie 20 lat od chwili przekazania wskazane środki stają się własnością Skarbu Państwa, chyba że uczestnik przed upływem tego terminu wyda dyspozycję przekazania tych środków na wskazany przez siebie rachunek bankowy. Przepis art. 187 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się odpowiednio. Oznacza to, że przez okres 20 lat właścicielem funduszy przekazanych do depozytu sądowego jest dotychczasowy uczestnik programu. W każdej chwili może się on zatem domagać przekazania środków na określony rachunek bankowy. Na podstawie art. 187 kc. zobowiązany jest do zwrotu kosztów związanych z przechowywaniem. Należy zaakcentować, że termin, o którym mowa w art. 44 ust. 6 ustawy, jest terminem zawitym prawa materialnego. W rezultacie z upływem ustalonego w ustawie okresu prawo własności zgromadzonych kwot przechodzi na Skarb Państwa.

65 Na podstawie art. 30a ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych od dochodu uczestnika pracowniczego programu emerytalnego z tytułu zwrotu środków zgromadzonych w ramach programu pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy w wysokości 19% dochodu. Według art. 30 ust. 3a tej ustawy, dochodem jest różnica między kwotą stanowiącą wartość środków zgromadzonych w ramach programu a sumą wpłat do programu. Dochodu tego nie pomniejsza się o straty z kapitałów pieniężnych i praw majątkowych poniesionych w roku podatkowym oraz w latach poprzednich.

Przedstawione zasady obowiązują także w przypadku wypłat dokonywanych *ex lege* z tytułu ukończenia przez uczestników 70 lat. Do takiej konkluzji skłania wykładnia gramatyczna art. 44 ust. 7 ustawy, który stanowi, że przepisy ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio w sytuacji braku możliwości dokonania wypłaty w przypadku określonym w art. 42 ust. 1 pkt 3. Przepis ten oznacza, że kwoty przysługujące uczestnikom, którzy przekroczyli górną granicę wieku, a nie wskazali rachunku bankowego umożliwiającego wypłatę, obligatoryjnie przekazywane są do depozytu sądowego. W okresie 20 lat od dnia zdeponowania do odbioru wskazanych sum upoważnieni są dotychczasowi uczestnicy programów emerytalnych lub osoby uprawnione. Po upływie ustalonego terminu środki te stają się własnością Skarbu Państwa.

Powracając do postawionego na wstępie problemu, w moim przekonaniu, w przypadku wypowiedzenia udziału w programie wypłata jest jedną z dopuszczalnych form dysponowania funduszami zgromadzonymi w instytucji finansowej. Wniosek taki wynika z art. 47 ust. 2 ustawy stanowiącego, że w przypadku wypowiedzenia uczestnictwa w programie środki dotychczas zgromadzone na rachunku pozostają na tym rachunku do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. Użyty w ustawie zwrot „przepisy art. 43–45 stosuje się odpowiednio” nakazuje przyjąć, że transfer środków zaoszczędzonych w trzecim filarze dopuszczalny jest tylko w razie wystąpienia przesłanek określonych w art. 43 ust. 2 ustawy, natomiast ich zwrotu można domagać się wyłącznie w sytuacji, gdy oświadczenie woli uczestnika zbiega się z likwidacją programu. Brak w tym przepisie odesłania do art. 42 ustawy oznacza, że instytucja finansowa zobowiązana jest wypłacić uczestnikowi wypowiedzającemu udział w programie fundusze zgromadzone na jego koncie, także w razie niespełnienia kryteriów przewidzianych w ustawie. Z żądaniem wypłaty wystąpić może zatem uczestnik, który nie osiągnął wieku 60 lat lub nie uzyskał uprawnień emerytalnych po ukończeniu 55 roku życia.

Na tle uregulowań art. 47 ust. 1 zdanie drugie ustawy, zasadniczym problemem jest, czy z wypłatą, wypłatą transferową oraz zwrotem, będącymi następstwami wypowiedzenia udziału w programie, wiążą się określone konsekwencje finansowe dla uczestnika. Nie budzi wątpliwości, że w przypadku zwrotu fundusze zaoszczędzone w trzecim filarze ulegają pomniejszeniu o wysokość należnego podatku dochodowego oraz o kwotę w wysokości 30% składek podstawowych. Niekorzystnych skutków nie pociąga za sobą natomiast transfer środków do programu prowadzonego przez innego pracodawcę lub na IKE. Wykładnia gramatyczna art. 44 oraz art. 45 ustawy wyraźnie wskazuje, że generalnie żadnych odliczeń nie ma także przy wypłacie. Wyłączenie obciążeń finansowych w przypadku wskazanej instytucji wiąże się z realizacją podstawowego celu pracowniczych programów emerytalnych, jakim jest gromadzenie środków przeznaczonych do

wypłaty w wieku emerytalnym. Należy jednak zauważyć, że w myśl art. 47 ustawy, wypłata możliwa jest w okresie poprzedzającym nabycie świadczeń emerytalnych. Wydaje się zatem, że w tego typu sytuacjach instytucja finansowa powinna dokonywać odliczeń z tytułu podatku dochodowego oraz ubezpieczeń emerytalnych. Konsekwencje finansowe powstrzymałyby uczestników przed pochopną rezygnacją z dodatkowej formy oszczędzania na przyszłą emeryturę.

3.2.3. Składki gromadzone na koncie uczestnika programu

Istotą pracowniczych programów emerytalnych jest gromadzenie funduszy przeznaczonych do wypłaty w wieku emerytalnym. Środki te pochodzą ze składek podstawowych opłacanych obligatoryjnie przez pracodawców oraz składek o charakterze dobrowolnym, finansowanych przez uczestników programów. W związku z tym w umowie emerytalnej określa się wysokość składki podstawowej, sposób deklarowania oraz minimalną wysokość składki dodatkowej, terminy naliczania i przelewu składek na rachunek uczestnika.

Zgodnie z postanowieniem art. 24 ust. 1 ustawy, składkę podstawową finansuje pracodawca. Ustawodawca zastrzega, że nie może ona przekroczyć 7% wynagrodzenia uczestnika. Zgodnie z legalną definicją przewidzianą w art. 2 pkt 15 ustawy, przez pojęcie „wynagrodzenia” należy rozumieć podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uczestnika w rozumieniu ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁶⁶, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy. W myśl art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, generalnie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowią przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym. Zasadę tę stosuje się wobec pracowników⁶⁷, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych oraz funkcjonariuszy służby celnej. Ponadto na podstawie art. 18 ust. 3 ustawy systemowej, przychód stanowi podstawę składek na ubezpieczenia także w przypadku agentów, zleceniobiorców, o ile w umowie cywilnoprawnej określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie. W razie braku ustaleń w tej materii podstawę wymiaru składek stanowi kwota zadeklarowana, nie niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia (art. 18 ust. 7 ustawy systemowej).

W odniesieniu do osób prowadzących działalność pozarolniczą, podstawę wymiaru składek stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 60% prze-

66 Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm. zwana dalej „ustawą systemową”.

67 Z wyłączeniem świadczeń wymienionych w rozporządzeniu MP i PS z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.

ciężnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale. Składka w nowej wysokości obowiązuje od trzeciego miesiąca następnego kwartału (art. 18 ust. 8 ustawy systemowej). Według dodanego art. 18a ust. 1 ustawy systemowej⁶⁸, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1, w okresie pierwszych 24 miesięcy od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. W świetle art. 18a ust. 1 ustawy systemowej, preferencyjne zasady opłacania składek dotyczą wyłącznie osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych, w tym także wspólników spółki cywilnej. Z uprawnienia w tym zakresie nie mogą natomiast skorzystać inne osoby uznawane w przepisach ubezpieczeniowych za osoby prowadzące działalność pozarolniczą, w szczególności wspólnicy spółek jawnych, komandytowych lub partnerskich oraz jednoosobowy wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

W art. 18a ust. 2 ustawy systemowej zastrzega się, że niższa podstawa składek na ubezpieczenia społeczne nie ma zastosowania do osób, które: 1) prowadzą lub w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej prowadziły pozarolniczą działalność, 2) wykonują działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej. Z treści wskazanego przepisu wynika, że z preferencyjnych zasad skorzystać mogą osoby, które dopiero rozpoczną działalność gospodarczą lub wznovią taką działalność po przerwie trwającej co najmniej 60 miesięcy kalendarzowych. Ponadto działalność gospodarcza świadczona na rzecz byłego pracodawcy powinna różnić się od czynności wynikających ze stosunku pracy, które wykonywane były w bieżącym lub poprzednim roku kalendarzowym, w okresie poprzedzającym rozpoczęcie danej działalności. W omawianym przepisie mowa jest o „byłym pracodawcy”. Wydaje się, że ograniczenia przewidziane w art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej odnoszą się także do obecnego pracodawcy. Nic nie stoi bowiem na przeszkodzie, aby osoba prowadząca działalność gospodarczą jednocześnie pozostawała w stosunku pracy.

Należy podkreślić, że wyłączenia przewidziane w ustawie systemowej dotyczą jedynie stosunku pracy, w tym także spółdzielczego stosunku pracy. Oznacza to, że osoba wykonująca działalność gospodarczą na rzecz podmiotu niemającego

68 Przepis dodany przez ustawę z dnia 1 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 150, poz. 1248.

statusu pracodawcy, np. rolniczej spółdzielni produkcyjnej, która zatrudniała bądź zatrudnia tę osobę w ramach niepracowniczego stosunku zatrudnienia typu cywilnoprawnego, może skorzystać z preferencyjnych zasad opłacania składek na ubezpieczenia społeczne⁶⁹.

Stosownie do art. 19 ust. 1 ustawy systemowej, roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o przewidywanym budżetowym lub ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone. W efekcie składki z tytułu ubezpieczeń emerytalno-rentowych opłacane są do chwili osiągnięcia w ciągu roku kalendarzowego przewidzianej kwoty. Osoba przekraczająca tę sumę, mimo nieopłacania składek, zachowuje status ubezpieczonego. Stosownie do art. 2 pkt 15 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, zasady przewidziane w art. 19 ust. 1 ustawy systemowej nie mają zastosowania w przypadku składek podstawowych odprowadzanych na konta uczestników programu. Pracodawca zobligowany jest zatem do odprowadzania na konto uczestnika programu składek, o których mowa w art. 24 ust. 1 ustawy, także po ustaniu obowiązków z tytułu ubezpieczeń emerytalno-rentowych przewidzianych w ustawie systemowej.

W myśl art. 24 ust. 3 ustawy, wysokość składki podstawowej ustala się: 1) procentowo od wynagrodzenia, 2) w jednakowej kwocie dla wszystkich uczestników lub 3) procentowo od wynagrodzenia, z określeniem maksymalnej kwotowej wysokości tej składki. Należy podkreślić, że określając wysokość składek obowiązkowych, strony umowy emerytalnej mogą przyjąć tylko jedną spośród możliwości przewidzianych w ustawie.

Ustalając składkę podstawową jako procent od wynagrodzenia, partnerzy społeczni zobowiązani są do respektowania zasady równości. W konsekwencji jakiegokolwiek różnice co do wysokości tej składki należy uznać za niedopuszczalne. Wniosek taki wynika *expressis verbis* z art. 24 ust. 6 ustawy, który stanowi, że w przypadkach określonych w ust. 3 pkt 1 i 3 wysokość składki podstawowej jest ustalana od wynagrodzenia w jednakowym procencie dla wszystkich uczestników. Z uwagi na okoliczność, że wartość składki o charakterze obligatoryjnym

69 Na temat podstawy wymiaru składek zob. D. Bieniasz, G. Uścińska: *System ubezpieczeń społecznych po reformie*, Warszawa 1999, s. 26–31; A. Jaworska: *ZUS. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne*, Warszawa 1999, s. 27–33; D. Kosacka-Lędzewicz, B. Olszewski, E. Szóstko: *Leksykon świadczeń ZUS 2005*, Wrocław 2005, s. 46–90; A. Pędziński: *Wyjaśnienia w sprawie niektórych wyłączeń z podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne*, PiZS 1999, nr 10, s. 35–39; A. Pędziński: *Podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne*, PUSiG 2001, nr 1, s. 3–7; I. Sierocka: *Ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób prowadzących działalność pozarolniczą – wybrane problemy*, Białystok 2005, s. 30–32; J. Wantoch-Rekowski: *Składki na ubezpieczenia emerytalne. Konstrukcja i charakter prawny*, Toruń 2005, s. 153–162..

określona w formie procentowej od wynagrodzenia nie naraża pracodawcy na niebezpieczeństwo przekroczenia 7% limitu, rozwiązanie to jest najdogodniejsze i w związku z tym najbardziej rozpowszechnione. W praktyce wysokość składki podstawowej kształtuje się w granicach od 4.4% do 7% wynagrodzenia pracownika⁷⁰.

Na podstawie art. 24 ust. 3 pkt 3 ustawy, składka obowiązkowa może być ustalona procentowo od wynagrodzenia, z określeniem maksymalnej wysokości tej składki. W tym przypadku składka jest podwójnie limitowana, mianowicie poprzez określenie stopy procentowej od wynagrodzenia uczestnika oraz maksymalnej wartości składki. Z jednej strony, stosownie do art. 24 ust. 6 ustawy, istnieje obowiązek przyjęcia jednakowego procentu dla wszystkich osób, które przystąpią do programu emerytalnego, natomiast z drugiej strony przyjęta kwota powinna być tak ustalona, aby nie doszło do przekroczenia granicy 7% wynagrodzenia pracownika, o której mowa w art. 24 ust. 2 ustawy. W tej sytuacji ustalenie wysokości składki wymaga uwzględnienia najniższego wynagrodzenia wypłacanego u pracodawcy tworzącego dany program emerytalny. Ze względów praktycznych także tę formę określania wysokości składki podstawowej należy ocenić pozytywnie. Nie stwarza bowiem niebezpieczeństwa naruszenia przepisów ustawy.

Spośród dopuszczalnych sposobów określania wysokości składki o charakterze obligatoryjnym najmniej dogodne i mogące w praktyce przysporzyć sporo problemów wydaje się rozwiązanie przewidziane w art. 24 ust. 3 pkt 2 ustawy. Przepis ten stanowi, że składka podstawowa może być ustalona w jednakowej kwocie dla wszystkich uczestników. Analizując treść przepisu w kontekście uregulowań art. 24 ust. 2 ustawy określającego maksymalną wysokość składki podstawowej, należy stwierdzić, że podstawą ustalenia jej wartości powinno być najniższe wynagrodzenie wypłacane u danego pracodawcy. Zagadnieniem o zasadniczym – tak teoretycznie, jak i praktycznie – znaczeniu jest, czy w sytuacji, gdy pracownik z powodu przebywania na urlopie bezpłatnym lub pobierania wynagrodzenia z tytułu choroby (na podstawie art. 92 kp.) uprawniony jest tylko do części wynagrodzenia, pracodawca zobowiązany jest do przekazania na konto uczestnika kwoty określonej w umowie zakładowej, czy kierując się uregulowaniem art. 24 ust. 2 ustawy, powinien tę wartość proporcjonalnie obniżyć⁷¹. Artykuł 24 ust. 2 ustawy ma charakter imperatywny, co oznacza, że pracodawca zobligowany jest do obniżenia ustalonej pierwotnie składki w taki sposób, aby nie doszło do przekroczenia górnego limitu określonego w ustawie. W przeciwnym wypadku organ nadzoru podejmie działania przewidziane w art. 36 ustawy.

70 W oparciu o dane zawarte w analizowanych umowach emerytalnych.

71 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 118.

Stosownie do art. 13 ust. 1 pkt 12 ustawy, w umowie zakładowej określa się terminy naliczania oraz przelewu składki podstawowej na rachunek uczestnika. Zasadniczą rolę w tym zakresie odgrywają długości okresów, za które przysługują określone składniki wynagrodzenia. W myśl art. 24 ust. 4 ustawy, w odniesieniu do składników wynagrodzenia należnych za okresy nie dłuższe niż miesiąc, pracodawca nalicza składkę podstawową w terminie wypłaty tych składników i odprowadza je w okresach miesięcznych (pkt 1), w odniesieniu do składników należnych za okresy dłuższe niż miesiąc, pracodawca nalicza je w terminie wypłaty tych składników i odprowadza je również w tym terminie (pkt 2). Zgodnie z zasadami prawa pracy, termin wypłaty wynagrodzenia określają przepisy płacowe obowiązujące u danego pracodawcy (układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania) lub umowa o pracę. Mając na względzie art. 24 ust. 4 pkt 1 ustawy, oraz art. 13 ust. 1 pkt 12 ustawy, w którym zastrzega się, iż umowa zakładowa powinna określać terminy naliczania oraz przelewu składki podstawowej, należy przyjąć, że w przypadku składników wynagrodzenia, które przysługują uczestnikowi programu za okresy nieprzekraczające jednego miesiąca, pracodawca zobowiązany jest do naliczenia składki podstawowej w terminach określonych w tych przepisach lub umowie o pracę, natomiast przekazanie na konto uczestnika w instytucji finansowej powinno nastąpić w terminie ustalonym w umowie zakładowej. Nie powinno to nastąpić później niż w ciągu miesiąca od dnia wypłaty tych składników uczestnikowi programu. W analizowanych umowach emerytalnych przewiduje się, że składki powinny być odprowadzone nie później niż w ciągu 7–14 dni od dnia ich naliczenia. W jednym przypadku pracodawca został zobowiązany do odprowadzenia składek w terminie do 15 dnia każdego miesiąca.

Z uwagi na brak w ustawie regulacji dotyczących naliczonych, a nie odprowadzonych jeszcze składek, można stwierdzić, że do momentu przelania ich na indywidualne konto w podmiocie zarządzającym, pracodawca może nimi swobodnie dysponować.

Całkowicie inna sytuacja zachodzi w przypadku niestałych składników wynagrodzenia, do których uczestnik uprawniony jest rzadziej niż raz w miesiącu. Stosownie do art. 24 ust. 4 pkt 2 ustawy, w odniesieniu do tego rodzaju składników, pracodawca zobowiązany jest do naliczania i odprowadzania składek podstawowych w terminie wypłaty tych składników. Konieczność przekazywania składek instytucji finansowej niezwłocznie po ich rozliczeniu pozbawia pracodawcę możliwości swobodnego dysponowania nimi w okresie przejściowym – od naliczenia do wpłaty na konto uczestników. Treść przepisu skłania ponadto do konkluzji, że składki podstawowe obliczane od tego rodzaju składników przekazywane są w zasadzie w innych terminach niż składki naliczane od wynagrodzeń wypłacanych w okresach miesięcznych.

Składka opłacana przez pracodawcę nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne (art. 24 ust. 5 ustawy). Przy obliczaniu tych ostatnich przychód uzyskiwany przez ubezpieczonego ulega obniżeniu o wartość składek uiszczanych przez pracodawcę w związku z uruchomieniem programu emerytalnego.

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że składka podstawowa jest świadczeniem pieniężnym o charakterze przymusowym, odpłatnym i zwrotnym przysługującym uczestnikom programu, wynikającym z umowy emerytalnej, opłacanym przez pracodawcę.

Wśród koniecznych postanowień umowy emerytalnej wymienia się również warunki jednostronnego zawieszenia przez pracodawcę odprowadzania składek podstawowych oraz czasowego ograniczenia wysokości tych składek. Artykuł 13 ust. 1 pkt 15 ustawy, ściśle koresponduje z art. 38 ustawy, w którym przewiduje się, że pracodawca może jednostronnie: 1) zawiesić odprowadzanie składek podstawowych lub 2) czasowo ograniczyć wysokość naliczanej składki podstawowej przez określenie obowiązującej w okresie tego ograniczenia zasady naliczania składki, zgodnie z art. 24 ust. 3 (ust. 1). Pracodawca prowadzący program, bez porozumienia z przedstawicielstwem pracowników, upoważniony jest do podjęcia decyzji o całkowitym zawieszeniu odprowadzania składek, o których mowa w art. 24 ustawy lub zmniejszeniu ich wartości. Uprawnienia w tym zakresie mają charakter czasowy. Do takiego wniosku skłania wykładnia gramatyczna art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy stanowiącego, że pracodawca może „czasowo” ograniczyć wysokość składki oraz art. 38 ust. 2 ustawy, w którym zastrzega się, że w okresie obejmującym 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych łączny okres jednostronnego zawieszenia nie może przekraczać 3 miesięcy. W zakładowej umowie emerytalnej okres ten może ulec wydłużeniu nie więcej jednak niż do 6 miesięcy (art. 38 ust. 3 ustawy).

Zasadniczym problemem jest, od jakiego momentu będzie 12-miesięczny okres, w którym pracodawca może zawiesić odprowadzania składek. Ponieważ w ustawie brak jest uregulowań rozstrzygających tę kwestię, należy przyjąć, że termin ten rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca po raz pierwszy zawiesił odprowadzanie składek podstawowych, natomiast wygasa po upływie 12 miesięcy kalendarzowych licząc od tej daty. Konieczność uwzględniania miesięcy kalendarzowych wskazuje, że zawieszenie powinno następować od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego. W art. 38 ust. 2 i 3 ustawy zastrzega się, że „łączny okres zawieszenia” nie może przekroczyć terminu określonego w ustawie lub zakładowej umowie emerytalnej. Przepisy te oznaczają, że w okresie 12 miesięcy kalendarzowych pracodawca może skorzystać z uprawnienia w tym zakresie jednorazowo, zawieszając odprowadzanie składek na okres ustalony w umowie eme-

rytalnej lub wielokrotnie, w razie zawieszania na okresy krótsze. W tym ostatnim przypadku poszczególne okresy zawieszenia podlegają zliczeniu. Stosownie do art. 114 kc. jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość nie jest wymagana, miesiąc liczy się za trzydzieści dni. Z upływem ustalonego przez partnerów socjalnych terminu ustaje prawo pracodawcy do jednostronnego zawieszenia składek podstawowych.

W świetle powyższych uwag nie powinno budzić wątpliwości, że uprawnienie, o którym mowa w art. 38 ust. 1 pkt 1 ustawy, wygasa po upływie 12 miesięcy kalendarzowych od pierwszego dnia zawieszenia bądź wcześniej w razie wykorzystania pełnego okresu określonego w ustawie lub zakładowej umowie emerytalnej.

Istotną kwestią jest, czy z prawa zawieszenia odprowadzania składek podstawowych pracodawca może skorzystać tylko raz w okresie funkcjonowania programu emerytalnego, czy po upływie 12 miesięcy kalendarzowych istnieje możliwość ponownego zastosowania instytucji przewidzianej w art. 38 ust. 1 pkt 1 ustawy. *Ratio legis* wskazanego przepisu jest zachęcenie pracodawców do tworzenia programów emerytalnych i tym samym upowszechnienie trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego. Osiągnięcie w pełni tego celu możliwe jest tylko w przypadku zapewnienia pracodawcom prawa wielokrotnego zawieszania składek podstawowych. W przeciwnym razie obawa, że przyczyny ekonomiczne, organizacyjne lub inne niezależne od pracodawcy okoliczności poważnie utrudnią wywiązywanie się z obowiązków związanych z programem emerytalnym, a w ślad za tym narażą na konsekwencje przewidziane w ustawie, może zniechęcić wiele podmiotów do uruchamiania programów. Nieobojętna dla rozpatrywanej kwestii jest także treść art. 38 ust. 4 ustawy. Przepis ten stanowi, że po okresie zawieszenia pracodawca może, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową, zawrzeć z reprezentacją pracowników porozumienie o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek podstawowych lub czasowym ograniczeniu wysokości składek podstawowych przez określenie obowiązującej w okresie tego ograniczenia zasady naliczania składki podstawowej. Do zawarcia porozumienia stosuje się odpowiednio art. 11 dotyczący zawarcia umowy zakładowej (ust. 6). Z uregulowań ustawy wyraźnie wynika, że porozumienie o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek o charakterze obowiązkowym lub czasowym ograniczeniu ich wysokości wymaga akceptacji przedstawicieli pracowników (związków zawodowych lub struktur pozazwiązkowych), a ponadto musi być uzasadnione sytuacją ekonomiczną. W praktyce zawarcie porozumienia w kwestiach, o których mowa w art. 38 ust. 4 ustawy, może okazać się niezwykle trudne, czy wręcz niemożliwe. Szansa wynegocjowania porozumienia nie zachęca w związku z tym nadmiernie do tworzenia i upowszechniania programów. W moim przekonaniu, do zwiększenia popularności programów emerytalnych w większym stopniu przyczynić się

może uprawnienie pracodawcy przewidziane w art. 38 ust. 1 pkt 1 ustawy, o ile nie będzie ono miała charakteru jednorazowego. Wzgląd na interes prawny członków programu emerytalnego przemawia za upoważnieniem pracodawcy do wielokrotnego jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych w okresie funkcjonowania programu.

Należy zaakcentować, że w art. 38 ust. 1 pkt 1 ustawy przewiduje się prawo jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek. Natomiast w art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy mowa jest o zobowiązaniu pracodawcy do terminowego i prawidłowego naliczania i odprowadzania składek podstawowych. Wykładnia gramatyczna tych przepisów prowadzi do konkluzji, że w okresie wskazanym w zakładowej umowie emerytalnej pracodawca zwolniony jest wyłącznie z konieczności odprowadzania składek obowiązkowych. Przez cały czas funkcjonowania programu, także w okresie zawieszenia, zobowiązany jest natomiast do ich naliczania. Przy tym, na podstawie art. 38 ust. 1 pkt 1 ustawy, terminowo i prawidłowo naliczone składki nie są przekazywane na rachunek uczestnika programu, lecz pozostają do dyspozycji pracodawcy. Do końca okresu ustalonego w umowie emerytalnej może nimi dowolnie rozporządzać. Po okresie zawieszenia pracodawca zobligowany jest przekazać podmiotowi zarządzającemu zarówno składki bieżące, jak i składki podstawowe naliczone uprzednio (w okresie zawieszenia). W konsekwencji, po okresie zawieszenia, zobowiązania finansowe pracodawcy związane programem emerytalnym wzrastają. Pracodawcy powinni zatem rozważyć korzystanie z możliwości jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek o charakterze obligatoryjnym. Zbyt pochopne odwoływanie się do tej instytucji może zamiast poprawy sytuacji pracodawcy spowodować jej pogorszenie.

W związku z koniecznością odprowadzania składek naliczonych w okresie zawieszenia, pojawia się pytanie, czy także w tym przypadku obowiązuje pracodawcę limit, o którym mowa w art. 24 ust. 2 ustawy. Zobowiązanie pracodawcy do respektowania górnej granicy składek oznaczałoby *de facto* pozbawienie uczestników programu prawa do kwot naliczonych w okresie zawieszenia. W rezultacie mielibyśmy do czynienia z czasowym wyłączeniem prawa do składek podstawowych, a nie z przejściowym zawieszeniem ich odprowadzania. Wobec tego należy stwierdzić, że po okresie zawieszenia pracodawca ma obowiązek przekazać na konta uczestników w pełnej wysokości składki naliczone w okresie zawieszenia, niezależnie od wartości składek bieżących⁷². Oznacza to, że po okresie zawieszenia wielkość składek podstawowych wpłacanych na konto uczestników programu może nawet dwukrotnie przekroczyć limit przewidziany w art. 24 ust. 2 ustawy.

Stosownie do art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy, pracodawca może jednostronnie czasowo ograniczyć wysokość naliczanej składki podstawowej przez określenie obo-

72 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 159.

wiązującej w okresie tego ograniczenia zasady naliczania składki zgodnie z art. 24 ust. 3. Obniżając wysokość należnej składki podstawowej, pracodawca zobowiązany jest przyjąć jedną z form dopuszczalnych przez ustawę. Oznacza to, że składka obowiązująca w okresie przejściowym może być określona kwotowo, procentowo od wynagrodzenia lub procentowo od wynagrodzenia z określeniem maksymalnej kwotowej wysokości składki. Zgodnie z zasadą równości oraz zakazu dyskryminacji, pracodawca zobowiązany jest ponadto do uwzględnienia zastrzeżenia przewidzianego w art. 24 ust. 6 ustawy.

W ustawie brak jest uregulowań dotyczących minimalnej wysokości składki, terminu, w którym pracodawca może skorzystać z uprawnienia w tym zakresie oraz okoliczności umożliwiających to ograniczenie. Na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 15 ustawy, decyzje w tej materii należą do prerogatyw partnerów społecznych. W praktyce umowy emerytalne w części dotyczącej czasowego ograniczenia wysokości składek oraz przejściowego zawieszenia ich odprowadzania są bardzo lakoniczne. Strony umowy ograniczają się w zasadzie do wydłużenia do 6 miesięcy okresu, w którym pracodawca może zawiesić odprowadzanie składek. W jednej z badanych umów pracodawca zobowiązany został do poinformowania reprezentacji pracowników oraz podmiotu zarządzającego o zamiarze skorzystania z uprawnień przewidzianych w art. 38 ust. 1 ustawy na co najmniej trzydzieści dni przed zajściem tego zdarzenia wraz z podaniem przewidywanego czasu trwania zawieszenia lub ograniczenia składek.⁷³

Dokonując interpretacji art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy, zgodnie z postanowieniami art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy, należy przyjąć, że w okresie korzystania z prawa jednostronnego ograniczenia składki podstawowej pracodawca nalicza i odprowadza składki w wysokości niższej niż ustalona w umowie emerytalnej. Z uwagi na fakt, że uprawnienie w tym zakresie ma charakter czasowy, po upływie ustalonego przez partnerów społecznych terminu pracodawca zobligowany jest do naliczania i odprowadzania składek w wysokości pierwotnie określonej.

Nasuwa się pytanie, czy po okresie ograniczenia pracodawca ma obowiązek uzupełnić wpłacone składki do poziomu wynikającego z umowy emerytalnej. Uregulowania ustawowe skłaniają do odpowiedzi negatywnej. W ustawie mowa jest wyłącznie o ograniczeniu wysokości składki finansowanej przez pracodawcę, brak natomiast przepisów, które przewidywałyby konieczność uzupełnienia składek przekazywanych na konta uczestników w okresie ograniczenia. Z porównania uprawnień określonych w art. 38 ust. 1 ustawy, z punktu widzenia podmiotu uruchamiającego program emerytalny, nasuwa się wniosek, że z jednej strony korzystniejsze jest prawo ograniczania wysokości składek. Prowadzi bowiem do obniżenia przejściowo zobowiązań finansowych wynikających z programu eme-

73 W oparciu o dane zawarte w analizowanych umowach emerytalnych.

rytalnego. W przypadku czasowego zawieszenia odprowadzania składek pracodawca może nimi swobodnie dysponować. Po upływie ustalonego terminu obciążenia wobec uczestników programu wzrastają. Natomiast z drugiej strony więcej zalet wykazuje instytucja przewidziana w art. 38 ust. 1 pkt 1 ustawy. Zgodnie bowiem z uregulowaniami ustawy, po okresie jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek w określonych sytuacjach pracodawca może zawrzeć z reprezentacją pracowników porozumienie o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek lub porozumienie o czasowym ograniczeniu ich wysokości.

Istotną kwestią jest także, czy w określonym terminie pracodawca może ograniczyć wysokość należnych składek i jednocześnie zawiesić ich odprowadzanie na konto uczestnika w podmiocie zarządzającym. Użyty w art. 38 ust. 1 ustawy zwrot pracodawca może jednostronnie zawiesić odprowadzanie składek podstawowych lub czasowo ograniczyć wysokość naliczanej składki podstawowej, nakazuje przyjąć, że w danym czasie pracodawcy przysługuje tylko jedno z wymienionych uprawnień. Innymi słowy, zawieszenie odprowadzania składek pozbawia podmiot prowadzący program emerytalny szansy ograniczenia składek o charakterze obligatoryjnym.

Należy podkreślić, że czasowe zawieszenie odprowadzania składek lub czasowe ograniczenie składek dotyczy wyłącznie składek finansowanych przez pracodawcę. Na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy, przez cały okres funkcjonowania programu emerytalnego pracodawca zobowiązany jest do terminowego naliczania, potrącania i odprowadzania składek dodatkowych, opłacanych przez osoby, które przystąpiły do programu. Zasady przewidziane w art. 38 ust. 1 ustawy nie mają w tym przypadku zastosowania. Uprawnienia przewidziane w art. 38 ust. 1 ustawy stanowią *novum* w porównaniu z uregulowaniami z 1997 roku. Wbrew jednak oczekiwaniom ustawodawcy nie zachęcają nadmiernie pracodawców do uruchamiania trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego.

W myśl art. 25 ustawy, jeżeli umowa zakładowa tego nie zakazuje, uczestnik może zadeklarować składkę dodatkową. Składki dodatkowe potrącane bezpośrednio z wynagrodzenia uczestnika programu stanowią składnik świadczenia należnego pracownikowi z tytułu zatrudnienia u określonego pracodawcy. Dopuszczalność wnoszenia składki o charakterze fakultatywnym zależy wyłącznie od woli partnerów socjalnych. Pracodawca oraz reprezentacja pracowników, w zależności od swego uznania, mogą pozbawić uczestników prawa wpłacania składek dodatkowych lub upoważnić do dokonywania odpowiednich wpłat. W tym ostatnim przypadku, na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy, strony umowy emerytalnej określają minimalną wysokość składki dodatkowej (pkt 10), sposób deklarowania tej składki oraz terminy naliczania i potrącania tych składek przez pracodawcę w celu przelewu na rachunek uczestnika (pkt 11).

W ustawie brak jest uregulowań dotyczących sposobu deklarowania składki o charakterze fakultatywnym. Osoba przystępująca do programu może ustalić ją zatem w formie procentowej lub kwotowej. W praktyce powszechnie stosowana jest druga opcja (kwotowo). Na ogół wysokość składki finansowanej przez uczestników programów emerytalnych wynosi od 50 do 130 zł.

Stosownie do art. 13 ust. 1 pkt 11 ustawy, w zakładowej umowie emerytalnej określa się terminy naliczania i potrącania składek dodatkowych. Ponieważ ustawa nie wprowadza w tym względzie żadnych zastrzeżeń, powyższe terminy mogą być ustalane w sposób dowolny. Przykładowo partnerzy socjalni mogą zdecydować, że wszelkie czynności związane ze składkami finansowanymi przez uczestników programu, w szczególności naliczanie, potrącanie i odprowadzanie tych składek, odbywać się będą w terminach wypłaty wynagrodzeń. Z punktu widzenia pracodawcy proponowane rozwiązanie jest najdogodniejsze i w praktyce najbardziej rozpowszechnione. Niejednokrotnie, wzorem regulacji dotyczących składek podstawowych, przyjmuje się, że w odniesieniu do składników wynagrodzenia należnych za okresy nie dłuższe niż miesiąc naliczanie składki dodatkowej następuje w terminie wypłaty tych składników i odprowadza się je w ciągu 7–30 dni od momentu ich naliczenia. W odniesieniu do składników wynagrodzenia należnych za okresy dłuższe niż miesiąc naliczanie i odprowadzanie składek odbywa się w terminach wypłaty tych składników, nie później niż w ciągu 7 dni⁷⁴.

W myśl art. 25 ust. 1 ustawy, o dopuszczalności wnoszenia składek dodatkowych co do zasady decydują strony zakładowej umowy emerytalnej. Uwagę w tym względzie zwraca art. 43 ust. 2 pkt 4 ustawy, dopuszczający transfer środków z IKE uczestnika na jego rachunek w programie oraz art. 43 ust. 7 ustawy, w którym zastrzega się, że środki przekazywane z IKE do programu traktowane są jako fundusze pochodzące za składki dodatkowej. Z treści cytowanych przepisów wyraźnie wynika, że na wniosek osoby, która oszczędza na IKE i jednocześnie uczestniczy w pracowniczym programie emerytalnym, instytucja finansowa prowadząca IKE zobligowana jest do transferu zgromadzonych funduszy na konto tej osoby w programie emerytalnym. Artykuł 43 ust. 2 pkt 4 ustawy jako *lex specialis* uchyla art. 25 ust. 1 ustawy. W konsekwencji, także w sytuacji, gdy zakładowa umowa emerytalna zakazuje wnoszenia składek o charakterze uzupełniającym, na koncie uczestnika programu znajdują się nie tylko fundusze pochodzące ze składek opłacanych przez pracodawcę, ale również środki, które *ex lege* uznaje się za kwoty wnoszone przez uczestnika programu. Przedstawiony wniosek znajduje uzasadnienie także w wykładni funkcjonalnej art. 43 ust. 2 pkt 4 ustawy. *Ratio legis* tych przepisów polega na zapewnieniu w zasadzie swobodnego przepływu środków finansowych pomiędzy różnymi formami oszczędzania na przyszłą eme-

74 W oparciu o dane zawarte w analizowanych umowach emerytalnych.

ryturę. Ograniczenia w tym zakresie mogą być wprowadzane wyłącznie w drodze ustawowej. Zakaz wskazany w art. 25 ust. 1 ustawy ulega wyłączeniu także w przypadku wypłaty transferowej z instytucji finansowej prowadzącej IKE do programu emerytalnego, do którego przystąpił oszczędzający albo z IKE zmarłego oszczędzającego do programu, do którego uprawniony przystąpił (art. 35 ust. 1 ustawy o IKE). Należy ponadto podkreślić, że w przypadku środków wniesionych w ramach wypłaty transferowej nie obowiązuje limit przewidziany w art. 25 ust. 4 ustawy. W wyniku transferu funduszy z IKE oszczędzającego na jego konto w programie emerytalnym wartość składek dodatkowych zgromadzonych w programie w ciągu roku kalendarzowego może przewyższyć nawet czterokrotnie maksymalną wysokość kwot wpłaconych na IKE (art. 25 ust. 6 ustawy).

3.2.4. Zmiana i wypowiedzenie umowy emerytalnej

Stosownie do art. 13 ust. 1 pkt 14 ustawy, wśród koniecznych postanowień umowy wymienia się warunki jej zmiany. Przez sformułowanie „warunki zmiany umowy” należy rozumieć postanowienia określające dopuszczalność zmian treści umowy oraz formę i tryb ich dokonywania. Generalnie, w myśl art. 21 ust. 2 ustawy, zmiana umów tworzących program następuje w trybie właściwym do zawarcia danej umowy. W odniesieniu do umowy zakładowej stosuje się zasady przewidziane w art. 11 ustawy. Oznacza to, że wszelkie modyfikacje w treści postanowień umowy emerytalnej wprowadzane są w drodze rokowań zbiorowych pracodawcy z reprezentacją pracowników. Istotnym problemem jest, czy w przypadku wielości organizacji związkowych zmiany powinny zaakceptować wszystkie związki zawodowe działające u danego pracodawcy, czy – odwołując się do zasad przewidzianych w art. 11 ust. 8 ustawy – wystarczy, że uczynią to organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} kp. W literaturze prezentowany jest pogląd, że przepis ust. 8 w tym przypadku nie ma zastosowania⁷⁵. Stanowisko to, w mojej ocenie, należy uznać za nieuzasadnione. Uzgodnienie zmian ze wszystkimi organizacjami związkowymi w praktyce może okazać się niezwykle trudne czy wręcz niemożliwe. Pierwotnie ustalona treść umowy emerytalnej obowiązywałaby przez cały okres funkcjonowania programu, także w sytuacji, gdy zgłoszone propozycje byłyby z korzyścią dla zatrudnionych. Określony związek zawodowy z różnych względów mógłby bowiem sprzeciwiać się ich wprowadzeniu. W konsekwencji łatwiej byłoby zawrzeć umowę emerytalną niż później ją zmodyfikować. Należy zatem przyjąć, że art. 11 ust. 8 ustawy stosuje się także w przypadku zmiany umowy. Oznacza to, że jeżeli w okresie 2 miesięcy od dnia przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników propozycji zmian zakładowej umowy emerytalnej nie dojdzie do uzgodnienia przez strony owych zmian, pracodawca może

75 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 108.

podjąć negocjacje w tej materii z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. W konsekwencji rokowania w celu zmodyfikowania zakładowej umowy emerytalnej przebiegać mogą w dwóch etapach. W pierwszej fazie w negocjacjach obligatoryjnie biorą udział wszystkie organizacje związkowe działające u danego pracodawcy, natomiast uczestnikami drugiego etapu rokowań mogą być wyłącznie organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} kp.

W umowie zakładowej partnerzy socjalni mogą ustalić termin, w którym druga strona powinna ustosunkować się do proponowanych zmian. W tym zakresie strony umowy zobowiązane są do respektowania zasad przewidzianych w art. 11 ust. 7 ustawy. Potwierdzeniem przedstawionej tezy jest brzmienie art. 21 ust. 2 ustawy. Wymóg zachowania trybu właściwego do zawarcia umowy, w moim przekonaniu, oznacza w szczególności konieczność ustalenia terminu nie krótszego niż trzy miesiące, w którym strona związana będzie złożoną ofertą.

Analiza przepisów ustawy, przede wszystkim art. 21 ust. 2 oraz art. 34 ust. 6 ustawy, które przewidują obowiązek zgłoszenia zmian umowy do rejestru, skłania do wniosku, że wszelkie aneksy do umowy emerytalnej wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. Wymogi w tym względzie znajdują odzwierciedlenie w treści umowy. Wyraźne określenie w umowie formy dokonywanych zmian pozwala bowiem uniknąć wątpliwości, które mogą pojawić się na tym tle. W praktyce w umowach emerytalnych strony ustalają jedynie, w jakim terminie powinny być zgłoszone do rejestru zmiany danych pracodawcy i zarządzającego, warunki uczestnictwa oraz formy programu. W tym zakresie zakładowe umowy emerytalne odzwierciedlają uregulowania ustawy.

Wśród koniecznych postanowień zakładowej umowy emerytalnej wymienia się także okresy wypowiedzenia danej umowy przez pracodawcę, z upływem których następuje likwidacja programu emerytalnego (art. 13 ust. 1 pkt 16 i 17 ustawy).

Stosownie do art. 40 ust. 2 pkt 3 ustawy, likwidacja programu może nastąpić w przypadku podjęcia przez pracodawcę decyzji o likwidacji programu, pod warunkiem zawarcia przez pracodawcę porozumienia w sprawie rozwiązania umowy zakładowej z reprezentacją pracowników. Wykładnia gramatyczna tego przepisu wskazuje, że oświadczenie woli pracodawcy w sprawie likwidacji programu nie ma charakteru autonomicznego. Zależy bowiem od zawarcia uprzednio porozumienia, w którym strony – pracodawca oraz reprezentacja pracowników – upoważnią danego pracodawcę do podjęcia ostatecznej decyzji w sprawie funkcjonowania programu. *A contrario* brak stosownego porozumienia pozbawia pracodawcę możliwości rozwiązania zakładowej umowy emerytalnej. Uregulowanie art. 40 ust. 2 pkt 3 ustawy ogranicza w znacznym stopniu sytuacje, w których pracodawca może zrezygnować z programu. Rozwiązanie to służy wzmocnieniu trwało-

ści pracowniczych programów emerytalnych i tym samym chroni interes prawny uczestników programów. Zwiększa ponadto u tych osób poczucie pewności zabezpieczenia na starość.

Istotną kwestią jest, czy zawarcie wskazanego wyżej porozumienia odbywa się w trybie art. 11 ustawy. Wykładnia gramatyczna art. 40 ust. 2 pkt 3 ustawy skłania do odpowiedzi negatywnej. W przepisie tym, inaczej niż w art. 38 ust. 6 ustawy, brak jest odesłania do zasad obowiązujących przy negocjowaniu zakładowej umowy emerytalnej. Należy jednak zauważyć, że skutki porozumienia w sprawie dopuszczalności wypowiedzenia umowy emerytalnej są poważniejsze niż konsekwencje porozumienia o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek podstawowych lub czasowym ograniczeniu wysokości tych składek (art. 38 ust. 4 pkt 1 i 2 ustawy). To pierwsze umożliwia pracodawcy wypowiedzenie zakładowej umowy emerytalnej, przez co w zasadzie przesądza o dalszym funkcjonowaniu programu emerytalnego. Natomiast porozumienia, o których mowa w art. 38 ust. 6 ustawy, powodują jedynie przejściowe ograniczenie lub zawieszenie odprowadzania składek finansowanych przez pracodawcę. Skoro w odniesieniu do instytucji wskazanych w art. 38 ust. 6 ustawy ustawodawca wymaga respektowania zasad określonych w art. 11 ustawy, wydaje się, że tym bardziej reguły te powinny obowiązywać w przypadku porozumienia upoważniającego pracodawcę do wypowiedzenia umowy zakładowej i w rezultacie do likwidacji programu emerytalnego. *De lege ferenda* w art. 40 ust. 2 pkt 3 ustawy wymaga uściślenia. W przepisie tym powinno znaleźć się wyraźne odesłanie do zasad przewidzianych w art. 11 ustawy.

Należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy emerytalnej jest uprawnieniem a nie obowiązkiem pracodawcy. Przedstawiony wniosek znajduje potwierdzenie na tle art. 40 ust. 2 pkt 3 ustawy, w którym zastrzega się, że likwidacja „może” nastąpić w przypadku zawarcia porozumienia. Interpretując art. 13 ust. 1 pkt 16 ustawy, w kontekście uregulowań art. 40 ust. 2 pkt 3 ustawy, można stwierdzić, że zawarcie stosownego porozumienia nie jest okolicznością zobowiązującą pracodawcę do wypowiedzenia umowy emerytalnej. Ostateczna decyzja w tym względzie należy do kompetencji podmiotu, który uruchomił program emerytalny.

W ustawie brak jest jakichkolwiek uregulowań dotyczących minimalnego lub maksymalnego okresu wypowiedzenia. Ustalenia w tej materii należą zatem do wyłącznych prerogatyw partnerów socjalnych. W praktyce przewiduje się w tym zakresie trzymiesięczny okres wypowiedzenia⁷⁶.

Na podstawie art. 40 ust. 2 pkt 4 ustawy likwidacja programu może nastąpić również w przypadku podjęcia przez pracodawcę jednostronnej decyzji o rozwią-

76 W oparciu o dane zawarte w analizowanych zakładowych umowach emerytalnych.

zaniu umowy zakładowej pod warunkiem zachowania co najmniej 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jeżeli uprzednio przez okres co najmniej 3 miesiące zostało zawieszono odprowadzanie składek podstawowych lub została ograniczona ich wysokość. W tym przypadku o dopuszczalności wypowiedzenia umowy emerytalnej przesądza wcześniejsze skorzystanie z instytucji przewidzianych w art. 38 ust. 1 ustawy. Generalnie w myśl przepisów ustawy, wypowiedzenie zakładowej umowy emerytalnej powinno być traktowane jako środek o charakterze ostatecznym. W konsekwencji w art. 40 ust. 2 pkt 4 ustawy wymaga się wykorzystania – w pierwszej kolejności – innych przewidzianych prawem mechanizmów, które mają pomóc pracodawcy w przezwyciężeniu trudności finansowych. Pracodawca, który uprzednio nie skorzystał z prawa jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych lub z czasowego ograniczenia ich wysokości, nie jest upoważniony do wypowiedzenia umowy emerytalnej. W podobnej sytuacji znajduje się podmiot, u którego okres zawieszenia lub przejściowego ograniczenia tych świadczeń był krótszy niż 3 miesiące.

W przepisach zastrzega się, że okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż 12 miesięcy. W praktyce strony umowy ustalają okres wypowiedzenia na poziomie minimalnym wskazanym w ustawie. W rezultacie postanowienia zakładowych umów emerytalnych w kwestii dotyczącej wypowiedzenia umowy przez pracodawcę nie różnią się od uregulowań art. 40 ust. 2 pkt 4 ustawy.

Pierwotnie wśród obligatoryjnych postanowień zakładowej umowy emerytalnej ustawa wymieniała także warunki wypowiedzenia umowy⁷⁷. Pracodawca oraz reprezentacja pracowników mogli dowolnie określać przesłanki wypowiedzenia, okres, tryb, konsekwencje tej czynności prawnej. Brak było bowiem jakichkolwiek regulacji dotyczących wymienionych kwestii. Ograniczenie w obowiązujących przepisach dopuszczalności wypowiedzenia umowy zakładowej należy ocenić pozytywnie. Pozbawienie partnerów socjalnych możliwości swobodnego rozwiązywania umowy, na której opiera się program emerytalny, sprzyja bowiem utrzymaniu programu w obrocie prawnym.

3.3. Dodatkowe postanowienia zakładowej umowy emerytalnej

W myśl art. 19 ust. 1 ustawy, umowa zakładowa może przewidywać dobrowolne wnoszenie do funduszu emerytalnego przez uczestnika akcji uzyskanych przez członka tego funduszu emerytalnego, nieodpłatnie lub na warunkach preferencyjnych, w następstwie prywatyzacji pracodawcy. Uregulowania ustawy,

⁷⁷ Art. 13 ust. 1 pkt 14 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych w brzmieniu obowiązującym do czasu uchwalenia ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 143, poz. 1202.

w szczególności art. 24 i 25, prowadzą do wniosku, że co do zasady na konta uczestników pracowniczych programów emerytalnych wpływają środki pieniężne. Wyjątek w tym zakresie przewiduje art. 19 ust. 1 ustawy, w którym dopuszcza się przekazywanie do programu akcji nabytych przez członka programu w wyniku prywatyzacji pracodawcy. Ustawodawca zastrzega, że chodzi w tym przypadku o akcje uzyskane nieodpłatnie bądź na preferencyjnych warunkach. Z uprawnienia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy, skorzystać mogą wyłącznie członkowie pracowniczego funduszu emerytalnego. W przypadku programów prowadzonych w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym oraz zarządzania zagranicznego na konta uczestników mogą być wpłacane jedynie środki o charakterze pieniężnym.

Na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy, w przypadku umożliwienia wnoszenia do programu akcji, umowa zakładowa określa terminy i warunki wnoszenia akcji na rachunek ilościowy w funduszu emerytalnym oraz warunki prowadzenia tych rachunków. Uczestnik określa w deklaracji, wynikającej z umowy zakładowej, liczbę akcji pracodawcy, którą wniesie na swój rachunek.

W części dotyczącej prowadzenia rachunków ilościowych, na których deponowane są akcje prywatyzowanego pracodawcy, zakładowa umowa emerytalna powinna być zgodna z postanowieniami art. 101–106 ustawy o funduszach emerytalnych⁷⁸ oraz rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania i rozliczania transakcji zbywania przez pracowniczego funduszu emerytalnego, w imieniu członków funduszu, praw poboru przysługujących im z akcji złożonych na rachunkach ilościowych oraz szczegółowych warunków i trybu, w jakim dopuszczalna jest realizacja tych praw przez członków funduszu⁷⁹.

4. Charakter prawny zakładowej umowy emerytalnej

Zagadnieniem o istotnym – tak teoretycznie, jak i praktycznie – znaczeniu jest kwestia charakteru prawnego zakładowej umowy emerytalnej.

Pierwotnie w piśmiennictwie wyrażono zapatrywanie, że zakładowa umowa emerytalna została ukształtowana jako cywilnoprawna umowa zobowiązaniowa⁸⁰. Cywilnoprawny charakter tej umowy podkreślał art. 15 ust. 5 ustawy z 1997 r.

78 Zob. A. Chróścicki: *Pracownicze programy emerytalne, przywilej czy konieczność. Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Warszawa 2000, s. 140–148.

79 Dz.U. Nr 63, poz. 403.

80 Por. J. Skoczyński: *Pracownicze programy emerytalne*, PiZS 1999, nr 2, s. 30.

o pracowniczych programach emerytalnych (obecnie art. 12 ustawy), który stanowił, że rozstrzyganie sporów między stronami zakładowej umowy emerytalnej należy do właściwości sądów powszechnych. W ocenie J. Skoczyńskiego na gruncie uchylonej ustawy nie było podstaw, aby zakładową umowę emerytalną uznać za rodzaj porozumienia zbiorowego⁸¹. Sytuacja uległa zmianie z chwilą wejścia w życie nowych uregulowań. W opinii tego autora, tak jak dotychczas, zakładowa umowa emerytalna została prawnie zakwalifikowana jako cywilnoprawna umowa zobowiązaniowa. Z przepisów obowiązującej ustawy wynika jednak, że występuje rozbieżność między cechami, które charakteryzują umowę emerytalną a jej ustawową kwalifikacją. W rezultacie zakładowa umowa emerytalna wykazuje cechy zarówno porozumienia normatywnego, jak i umowy zobowiązaniowej na rzecz osoby trzeciej (indywidualnego pracownika uczestniczącego w programie) i o świadczenie przez osobę trzecią (instytucję zarządzającą środkami zgromadzonymi w programie i wypłacającą świadczenia)⁸².

Wyrazicielem zbliżonego poglądu jest H. Kasińska, która uważa, że zakładowa umowa emerytalna będąca nową instytucją o mieszanym charakterze, powinna być traktowana jak specyficzna, niezależna od układu zbiorowego pracy, umowa zbiorowa⁸³. Zdaniem autorki, specyfikę tej umowy wyraża okoliczność, że krąg adresatów umowy emerytalnej nie jest zamknięty, a jej treść nie wyczerpuje się w jednorazowym jej zastosowaniu. Wyznacza bowiem warunki, na jakich zawierane będą indywidualne pracownicze umowy emerytalne i umowy z podmiotami zarządzającymi składkami oraz znajduje w nich konkretyzację. Wymienione elementy, a także jej powiązanie z zatrudnieniem i szczególnie rodzaj stron umowy (pracodawca, załoga zakładu pracy) wskazują na pewne podobieństwa do umów zbiorowych, niezależnych od układów zbiorowych pracy⁸⁴.

W opinii W. Sanetry wątpliwe jest, by postanowienia zakładowej umowy emerytalnej należało traktować jako mające charakter zobowiązaniowy, czy też rodzący roszczenia, które mieszczą się w pojęciu sprawy cywilnej⁸⁵. Autor ten uważa, że zakładowe umowy emerytalne należy traktować jako źródło zakładowego prawa ubezpieczeń społecznych mieszczące się w pojęciu porozumień przewidzianych w art. 59 Konstytucji⁸⁶. Wskazuje ponadto potrzebę wyraźniejszego jej ukształtowania w ustawie jako porozumienia o cechach analogicznych do zakła-

81 *Ibidem*, s. 31.

82 Por. J. Skoczyński: *Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych*, PiZS 2004, nr 9, s. 26.

83 Por. H. Kasińska: *Pracownicze programy emerytalne*, PUSiG 1998, nr 7, s. 2.

84 Zob. H. Kasińska: *Wokół konstrukcji i charakteru prawnego pracowniczych programów emerytalnych*, (w:) *Konstrukcje prawa emerytalnego*, pod red. T. Bińczyckiej-Majewskiej, Kraków 2004, s. 345.

85 Zob. W. Sanetra: *Zakładowa umowa emerytalna – nowość nie tylko ubezpieczeniowa*, PUSiG 1999, nr 7, s. 2.

86 Zob. W. Sanetra: *Zakładowa umowa emerytalna – umowa czy źródło*, PUSiG 2000, nr 9, s. 2.

dowego układu zbiorowego pracy i poddanie sporów wynikających na jej tle ra-
czej jurysdykcji sądów pracy i ubezpieczeń społecznych niż cywilnych⁸⁷.

W podobnym duchu wypowiada się A. Świątkowski, określający zakładową
umowę emerytalną negocjowaną przez pracodawcę z reprezentacją pracowników
jako porozumienie o charakterze normatywnym⁸⁸.

Określenie charakteru prawnego zakładowej umowy emerytalnej wymaga na
wstępie rozważenia, czy umowę tę można uznać za porozumienie o charakterze
obligacyjnym.

W myśl art. 11 ust. 1 ustawy, prawo zawarcia zakładowej umowy emerytalnej
przysługuje pracodawcy oraz związkowej lub pozazwiązkowej reprezentacji pra-
cowników. W piśmiennictwie powszechnie przyjmuje się, że prawo dokonywania
czynności prawnych należy do prerogatyw pomiotów mających zdolność prawną.
W świetle uregulowań kodeksu cywilnego, podmiotem praw i obowiązków o cha-
rakterze cywilnoprawnym mogą być osoby fizyczne, osoby prawne oraz „ułam-
ne osoby prawne”. Zgodnie bowiem z treścią art. 33¹ § 1 kc. do jednostek orga-
nizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność
prawną, stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych⁸⁹. Przepis ten doty-
czy „jednostek organizacyjnych” określonych w przepisach szczególnych, którym
przyznaje się zdolność bycia samodzielnym podmiotem praw i obowiązków⁹⁰.
Z uprawnień w tym zakresie korzystają np. osobowe spółki handlowe (art. 8 ksh.),
spółki handlowe w organizacji (art. 11 § 1 ksh., stowarzyszenie zwykle⁹¹, wspól-
noty mieszkaniowe⁹². W świetle prawa cywilnego zdolności prawnej pozbawieni
są zatem zarówno pracodawcy będący jednostkami organizacyjnymi, z wyłącze-
niem „ułamnych osób prawnych”, jak i pozazwiązkowe reprezentacje pracow-
ników. Nie powinna natomiast budzić wątpliwości ich podmiotowość w sferze zbio-
rowego prawa pracy⁹³. Z punktu widzenia podmiotów, o których mowa w art. 11
ustawy, omawiana umowa zbliżona jest do układów zbiorowych pracy i innych
porozumień normatywnych przewidzianych w prawie pracy. Przykładowo wska-
zać można porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepi-

87 Zob. W. Sanetra: *Zakładowa umowa emerytalne – nowość...*, s. 2.

88 Zob. A. Świątkowski: *Pracownicze programy emerytalne*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1997/98, s. 52.

89 Przepis dodany ustawą z 14 lutego 2003 r. o zmianie ustawy – kodeks cywilny oraz niektórych ustaw, Dz.U. Nr 49, poz. 408.

90 Zob. M. Flejszer: *Zdolność sądowa przedsiębiorcy*, „Prawo Spółek” 2001, nr 7–8, s. 66; M. Pazdan: *Kodeks spółek handlowych a kodeks cywilny*, PiP 2001, nr 3, s. 35; A. Kidyba: *Prawo handlowe*, Warszawa 2004, s. 130–131; Z. Radwański: *Zobowiązania. Część ogólna*, Warszawa 1985, s. 6.

91 Art. 40 ust. 1 ustawy z 7 kwietnia 1989 r. – prawo o stowarzyszeniach, tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 855.

92 Art. 6 ustawy z 24 czerwca 1994 r. o własności lokali, tekst jedn. Dz.U. z 2000 r. Nr 80, poz. 903 ze zm.

93 Zob. B. Wagner: *Porozumienia zawierane na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, (w:) *Informowanie i konsultacje pracowników w polskim prawie pracy*, pod red. A. Sobczyk-ka, Kraków 2008, s. 123.

sów prawa pracy⁹⁴, porozumienie w sprawie zwolnień grupowych⁹⁵, porozumienia przewidziane w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁹⁶, regulamin wynagradzania, regulamin pracy⁹⁷.

Stosownie do art. 13 ustawy, umowa emerytalna określa w szczególności: formę pracowniczego programu emerytalnego, zarządzającego, wysokość składki podstawowej, minimalną wysokość możliwej do zadeklarowania miesięcznej składki dodatkowej, terminy naliczania oraz przelewu składek na rachunki uczestników, warunki zmiany umowy zakładowej, przypadki i warunki zmiany formy programu emerytalnego lub podmiotu zarządzającego środkami, okres wypowiedzenia umowy zakładowej, okres wypowiedzenia umowy zakładowej przez pracodawcę. W treści zakładowej umowy emerytalnej przeważają zatem składniki niebędące źródłem zobowiązań w rozumieniu art. 353 kc. z uwagi na ich bezroszczeniowy charakter⁹⁸. Szereg postanowień umowy dotyczy praw i obowiązków osób trzecich – podmiotów zarządzających oraz uczestników programów. Ci ostatni nie są określani w sposób konkretny, lecz abstrakcyjny, poprzez wskazanie warunków umożliwiających uczestnictwo w programie.

Mając na względzie treść zakładowej umowy emerytalnej oraz podmioty uprawnione do jej zawarcia, należy stwierdzić, że umowa ta nie mieści się w kategorii zobowiązań w ujęciu cywilistycznym. Nasuwa się zatem pytanie, czy umowę tę można uznać za porozumienie o charakterze normatywnym.

W myśl art. 9 § 1 kp., źródłem prawa pracy jest porozumienie zbiorowe spełniające łącznie dwa kryteria: w szczególności powinno być oparte na ustawie⁹⁹ oraz winno określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Brak jednej

94 Według art. 9¹ § 2 kp. porozumienie w tej sprawie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

95 Zob. art. 3 ustawy z 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.

96 Zob. ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.

97 Zob. G. Goździewicz: *Rola związków zawodowych w tworzeniu prawa pracy*, (w:) *Źródła prawa pracy*, pod red. L. Florcka, Warszawa 2000, s. 36; M. Seweryński: *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, (w:) *Źródła prawa...*, s. 112.

98 Zob. A. Brzozowski, W. Czachórski, M. Safjan, E. Skowrońska-Bocian, *op. cit.*, s. 56; S. Grzybowski: *Wierzytelność i dług oraz uprawnienia i obowiązki*, (w:) *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 1, *Prawo zobowiązań, część ogólna*, Wrocław 1981, s. 42–43; A. Klein: *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Warszawa 1980, s. 82; P. Machnikowski: *Uprawnienia i obowiązki stron*, (w:) *System prawa prywatnego, t. 5, Prawo zobowiązań – część ogólna*, pod red. E. Łętowskiej, Warszawa 2006, s. 139; K. Opalek: *Prawo podmiotowe. Studium z teorii prawa*, Warszawa 1957, s. 18; A. Skąpski: *Ograniczenia dowodzenia w procesie cywilnym*, ZNUJ 1981, z. 93, s. 27.

99 W ocenie W. Sanetry od wejścia w życie art. 59 ust. 2 Konstytucji RP poszerzony został zakres pojęcia przepisów prawa pracy w stosunku do tego, który wynikał z art. 9 kp. Zdaniem autora, do autonomicznych źródeł prawa pracy zakwalifikować należy wszelkie porozumienia tworzone przez partnerów społecznych, także te, które nie mają oparcia w ustawie. Zob. W. Sanetra: *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle konstytucji RP*, (w:) *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji, Tykocin 8–10 maja 1998*, pod red. W. Sanetry, Białystok 1999, s. 12–13. Podobnego zdania jest M. Seweryński: *Porozumienia zbiorowe...*, s. 111; M. Seweryński: *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy*, (w:) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. Matej–Turowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 387.

z nich powoduje, że określone porozumienie zbiorowe nie jest źródłem prawa pracy¹⁰⁰. Przedstawione stanowisko znalazło potwierdzenie także w orzecznictwie. W uchwale z 23 maja 2001 r., III ZP 25/00¹⁰¹ SN stwierdził, że Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp. Podobny pogląd wyraził SN w wyroku z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04¹⁰², w którym Sąd ten orzekł, że pakt gwarancji pracowniczych zawartych przez zakładowe organizacje związkowe przedsiębiorstwa państwowego wnoszonego jako aport do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z inwestorem będącym następnie większościovym udziałowcem tej spółki jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp. i wiąże tę spółkę jako pracodawcę. W tym samym duchu wypowiedział się SN w uchwale z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06¹⁰³, stwierdzając, że postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art. 1 ust. 2 pkt 1 i 1a oraz art. 31a–35 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, jednolity tekst Dz.U. z 2002 r., Nr 171, poz. 1397 ze zm.), pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp.

Zakładowe umowy emerytalne należy bez wątpienia zakwalifikować do umów zbiorowych. Bezsporne jest, że umowy te mają oparcie w ustawie. Pojawia się wątpliwość, czy określają prawa i obowiązki pracodawców oraz pracowników.

100 Zob. E. Chmielek–Lubińska: *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy. (Zagadnienia wybrane)*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1999/2000, s. 46; Zob. B. Cudowski: *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, PiP 1998, nr 8, s. 60; Z. Hajn: *Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy*, (w:) *Źródła prawa...*, s. 48; Z. Niedbała: *O niektórych kontrowersjach wokół porozumień zbiorowych jako źródeł prawa pracy*, (w:) *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa, Księga jubileuszowa poświęcona profesor Urszuli Jackowiak*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, nr 17, s. 170; Z. Salwa: *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 66–67; Z. Salwa: *Porozumienia zbiorowe jako źródła prawa pracy*, (w:) *Prawo pracy. Z aktualnych...*, s. 26–27; J. Wrątny: *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, PiZS 2002, nr 12, s. 4.

101 OSNP 2002, nr 6, poz. 134, OSP 2002, nr 9, poz. 115 z aprobującą glosą A. Świątkowskiego. Stanowisko sądu krytycznie ocenił J. Stelina, który stwierdził, iż uznanie wszystkich porozumień zawieranych przez partnerów społecznych za źródła prawa pracy nie tylko deprecjonuje samo pojęcie źródła prawa, ale ponadto obniża rangę układów zbiorowych pracy. Zob. J. Stelina: *Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 23 maja 2001 r.*, OSP 2002, nr 9, s. 438. Także A. Tomanek, krytykując stanowisko SN uznał, że art. 59 ust. 2 Konstytucji nie ma na celu uzupełnienie konstytucyjnego porządku źródeł prawa pracy przez porozumienia zbiorowe. W ocenie autora przepis art. 9 kp. wskazuje przesłanki, od których zależy nadanie konkretnemu porozumieniu charakteru normatywnego. Zob. A. Tomanek: *Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 23 maja 2001 r.*, OSP 2002, nr 9, s. 440. Odmienne poglądy odmawiający pakietom socjalnym charakteru normatywnego SN wyraził np. w uchwale z 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNP 1994, nr 6, poz. 131; w wyroku z 29 września 1998 r., III ZP 27/98, OSNP 1999, nr 8, poz. 265; w wyroku z 25 maja 2005 r., I PK 223/04, OSNP 2006, nr 3–4, poz. 36; w wyroku z 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, OSNP 2006, nr 5–6, poz. 72. Szerzej zob. E. Maniewska: *Ewolucja orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego pakietów socjalnych*, PiZS 2008, nr 8, s. 37–39.

102 OSNP 2005, nr 4, poz. 55.

103 OSNP 2007, nr 13–14, poz. 38.

W literaturze prawa pracy¹⁰⁴ podkreśla się, że porozumienie normatywne spełnia wymogi źródła prawa pracy, jeżeli w pewnym tylko zakresie reguluje bezpośrednio prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a pozostały zakres regulacji wpływa na prawa i obowiązki tych stron w sposób pośredni. Mając na względzie postanowienia umowy dotyczące przystąpienia do programu emerytalnego i wystąpienia z niego, uiszczania składek podstawowych oraz dodatkowych, ponoszenia przez pracodawców oraz uczestników programów określonych opłat i kosztów, należy stwierdzić, że w pewnym stopniu zakładowa umowa emerytalna reguluje status prawny stron stosunku pracy. W konsekwencji umowa ta spełnia kryteria przewidziane w art. 9 § 1 kp.

Wśród przesłanek pozwalających uznać porozumienie zbiorowe za mające przymiot normatywny istotną rolę odgrywają także względy podmiotowe¹⁰⁵. W świetle art. 20 oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji RP¹⁰⁶, porozumienia zbiorowe o charakterze normatywnym mogą być zawierane nie tylko przez związki zawodowe oraz pracodawców i ich organizacje, ale także inne podmioty uznane za partnerów społecznych, w szczególności przez pozazwiązkowe reprezentacje pracowników przewidziane w art. 11 ust. 3 ustawy.

Uregulowania kodeksu pracy oraz Konstytucji RP prowadzą do wniosku, że zakładowa umowa emerytalna mieści się w kategorii porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym. Umowę tę zawiera bowiem pracodawca z reprezentacją pracowników (związkową lub pozazwiązkową). W pewnym zakresie wskazana umowa reguluje prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców, możliwość jej zawarcia przewiduje ustawa.

Dodatkowym argumentem, który przemawia za normatywnym charakterem zakładowej umowy emerytalnej, jest obowiązek podania jej treści do wiadomości pracowników. Obowiązek ten można wywodzić z treści art. 18 ust. 2 ustawy stanowiącego, że „deklaracja zawiera oświadczenie pracownika, że otrzymał kopię umowy zakładowej i zapoznał się z jej treścią”. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że przed złożeniem deklaracji pracodawca zobligowany jest udostępnić pracownikom oraz osobom, którym przysługuje prawo udziału w pracowniczym programie emerytalnym, kopię umowy emerytalnej. W tym kontekście postanowienia omawianej ustawy przypominają mechanizmy przewidziane w przepisach prawa pracy dotyczące źródeł prawa¹⁰⁷. Chodzi tu w szczególności

104 Zob. E. Chmielek-Lubińska, *op. cit.*, s. 35, podobnie G. Goździewicz: *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, PiZS 1998, nr 3, s. 19; A. Jedliński, L. Kaczyński: *Zagadnienia prawne umów zawieranych przez Spółdzielnie Kasy Oszczędnościowo-Kredytowe z pracodawcami*, PiP 1998, nr 8, s. 81.

105 Por. M. Tomaszewska: *Głosa do wyroku SZ z 12 sierpnia 2004 r., sygn. akt III PK 38/04*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2005, nr 3, s. 152.

106 Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. Nr 78 poz. 483 ze zm.

107 Warunkiem wejścia w życie przepisów powszechnie obowiązujących jest ich ogłoszenie, zob. K. Działocha: *Komentarz do art. 88 Konstytucji RP*, (w:) *Konstytucja RP. Komentarz, t. II*, pod red. L. Garlickiego, Warszawa 2001, s. 1–2; A. Jurczuk: *Źródła prawa*, (w:) *Wprowadzenie do nauk o państwie i prawie*, pod red. G. Krysz-

ści o uregulowania zobowiązujące pracodawcę do zawiadomienia pracowników o wejściu w życie układu zbiorowego pracy (art. 241¹² § 2 pkt 1 kp.), nakazujące podanie pracownikom informacji o regulaminie wynagradzania (art. 77² § 6 kp.) lub regulaminie pracy (art. 104³ § 1 kp.)¹⁰⁸.

Nie bez znaczenia dla rozpatrywanej kwestii jest także konieczność rejestracji umowy emerytalnej. Zgodnie z uregulowaniem art. 21 ust. 1 ustawy, umowy tworzące program obowiązują od dnia rejestracji programu. Z treści przepisu wyraźnie wynika, że dopiero z dniem rejestracji umowa emerytalna rozpoczyna funkcjonowanie w obrocie prawnym¹⁰⁹. W tym zakresie regulacje ustawy przypominają zasady kodeksowe dotyczące uruchomienia postanowień układowych.

Z przeprowadzonych rozważań nasuwa się wniosek, że zakładowe umowy emerytalne należą do porozumień kolektywnych o charakterze normatywnym. Przemawiają za tym takie elementy, jak: podmioty zawierające umowę emerytalną, tryb jej zawarcia, bezrozszerzeniowy charakter postanowień umowy, wymóg rejestracji w organie nadzoru.

5. Rozstrzygnięcie sporów między stronami zakładowej umowy emerytalnej

Z uwagi na istniejące rozbieżności interesów pomiędzy pracodawcą i reprezentantami pracowników nieuniknione są sytuacje, w których dojdzie do sporów pomiędzy tymi podmiotami. Na podstawie art. 12 ustawy, spory ze stosunków prawnych powstałych między stronami umowy zakładowej rozstrzygają sądy powszechne właściwe dla siedziby pracodawcy. Z treści cytowanego przepisu jednoznacznie wynika, że jeżeli jedna ze stron umowy emerytalnej nie wypełnia zobowiązań w niej przewidzianych, druga strona uprawniona jest do wystąpienia z powództwem cywilnym. W związku z przekazaniem spraw spornych powstałych na tle zakładowej umowy emerytalnej kognicji sądów cywilnych, nasuwa się pytanie, czy sprawy te można uznać za sprawy cywilne. W myśl art. 1 kpc. sprawami cywilnymi w znaczeniu materialnym są sprawy wynikające ze stosunków

nia, Białystok 2005, s. 197; J. Kuciński: *Źródła prawa*, (w:) S. Korycki, J. Kuciński, Z. Trzciniński, J. Zaborowski: *Zarys prawa*, pod red. S. Koryckiego i J. Kucińskiego, Warszawa 2006, s. 51; L. Morawski: *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2005, s. 119; Proces prawotwórczy w świetle orzecznictwa TK. Wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego dotyczące zagadnień związanych z procesem legislacyjnym, Opracowania Biura Trybunału Konstytucyjnego, Warszawa 2007, s. 113, tekst dostępny w Internecie na stronie <http://www.trybunal.gov.pl/index2.htm>; A. Redelbach: *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 1999, s. 189.

108 Zob. J. Skoczyński: *Regulamin pracy*, (w:) *Źródła prawa...*, s. 165–166.

109 W odniesieniu do regulaminu wynagradzania projekt nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. przewidywał nie tylko obowiązek zawiadomienia okręgowego inspektora pracy, ale także (podobnie jak ma to miejsce w przypadku układów zbiorowych pracy) konieczność jego rejestracji, zob. L. Florek: *Autonomiczne (pozaustawowe) źródła prawa*, (w:) *Ład społeczny w Polsce i w Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, Warszawa 1999, s. 58.

prawa cywilnego, prawa rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy, natomiast sprawami cywilnymi w znaczeniu formalnym są sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz inne, które nie są sprawami cywilnymi ze swej istoty, jednakże uchodzą za takie przez to, że z mocy ustaw szczególnych rozpoznawane są w trybie przepisów kodeksu cywilnego¹¹⁰. Analiza art. 12 ustawy w kontekście uregulowań art. 1 kpc. prowadzi do wniosku, że spory powstałe między stronami zakładowej umowy emerytalnej należy zakwalifikować do spraw cywilnych w ujęciu formalnym.

W myśl art. 64 § 1 kpc., każda osoba fizyczna i prawna ma zdolność występowania w procesie jako strona (zdolność sądowa). Zdolność sądową mają także jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną (§ 1¹). Na podstawie § 2 zdolność sądowa przysługuje ponadto organizacjom społecznym dopuszczonym do działania na podstawie obowiązujących przepisów, choćby nie posiadały osobowości prawnej. W doktrynie powszechnie przyjmuje się, że zdolność sądowa¹¹¹ jest nieodłącznym atrybutem zdolności prawnej¹¹². Każdy podmiot mający zdolność prawną ma również zdolność sądową¹¹³. Musi mieć bowiem możliwość obrony swych praw materialnych na drodze sądowej¹¹⁴. Na podstawie art. 64 § 1 kpc. zasadniczo zdolność sądową posiadają osoby fizyczne¹¹⁵, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawy szczególne przyznają zdolność prawną¹¹⁶.

- 110 Zob. T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze. Część druga. Postępowanie zabezpieczające, t. 1*, Warszawa 2006, s. 14; J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapiere, T. Misiuk–Jodłowska, K. Weitz: *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2005, s. 23.
- 111 Zob. W. Broniewicz: *Zdolność sądowa w postępowaniu cywilnym*, NP 1966, nr 5, s. 573; R. Flejszer: *Zdolność sądowa przedsiębiorcy*, „Prawo Spółek” 2001, nr 7–8, s. 63; A. Harla: *Zdolność sądowa w świetle obowiązujących przepisów prawnych*, „Studia Prawnicze” 1986, nr 3–4, s. 313; M. Jędrzejewska: *Problemy wynikające z regulacji zdolności sądowej w kodeksie postępowania cywilnego*, PS 1993, nr 10, s. 45; J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapiere, T. Misiuk–Jodłowska, K. Weitz: *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2005, s. 194; M. Mizera: *Zdolność sądowa, interwencja uboczna oraz postępowanie nakazowe i upominawcze w sprawach gospodarczych*, NP 1990, nr 10–12, s. 143; M. Sawczuk: *Zdolność sądowa według kodeksu postępowania cywilnego (ze szczególnym uwzględnieniem zdolności sądowej organizacji, o których mowa w art. 64 § 2 kpc.)*, NP 1969, nr 11–12, s. 1683.
- 112 Zob. M. Mizera, *op. cit.*, s. 144; J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapiere, T. Misiuk–Jodłowska, K. Weitz, *op. cit.*, s. 195.
- 113 Zob. R. Flejszar, *op. cit.*, s. 63.
- 114 Zob. M. Mizera, *op. cit.*, s. 144; podobnie J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapiere, T. Misiuk–Jodłowska, K. Weitz, *op. cit.*, s. 195; Z. Radwański, *op. cit.*, s. 8. Autorzy ponadto stwierdzają, że nie może istnieć zdolność sądowa bez zdolności prawnej, nie można przyjąć, aby w charakterze stron lub uczestników postępowania cywilnego mogły występować jakieś jednostki lub zespoły osobowe, które nie mogłyby posiadać praw i obowiązków.
- 115 Stosownie do art. 8 kc. osoby fizyczne posiadają zdolność prawną, a tym samym zdolność sądową, od chwili urodzenia do chwili śmierci. Warunkową zdolność sądową posiada także tzw. *nasciturus*. Prawo uznaje bowiem zdolność prawną dziecka poczętego, ale jeszcze nienarodzonego pod warunkiem, że urodzi się żywe (art. 927 § 2 kc., art. 182 k.r.o.). W procesie dziecko poczęte, lecz jeszcze nienarodzone, reprezentowane jest przez kuratora ustanowionego przez sąd opiekuńczy właściwy według miejsca zamieszkania lub pobytu matki (art. 599 kpc.). Zob. B. Właszek: *Nasciturus w prawie cywilnym*, PiP 1956, nr 7, s. 121–122. W doktrynie prezentowane jest stanowisko, że *nasciturusowi* nie przysługuje zdolność prawna, zob. S. Grzybowski: *Osoby fizyczne, (w:) System prawa cywilnego. Część ogólna, t. 1*, pod red. S. Grzybowskiego, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1985, s. 309.
- 116 Zob. Z. Radwański: *Podmioty prawa cywilnego w świetle zmian kodeksu cywilnego przeprowadzonych ustawą z dnia 14 lutego 2003 r.*, „Przeгляд Sądowy” 2003, nr 7–8, s. 4

Całkowicie inna sytuacja zachodzi w przypadku jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa (oraz innych osób prawnych). Zdolność prawna przysługuje wyłącznie Skarbowi Państwa (oraz innym osobom prawnym), natomiast jednostki organizacyjne występują w charakterze reprezentanta praw i obowiązków osób prawnych¹¹⁷. Sąd Najwyższy dał temu wyraz w uchwale z 14 października 1994 r., III CZP 16/94¹¹⁸, stwierdzając, że jednostki organizacyjne powołane na podstawie ustawy z 28 września 1991 r. o lasach nie mają osobowości prawnej i w konsekwencji zdolność sądową ma Skarb Państwa. W podobnym duchu SN wypowiedział się w uchwale z 25 kwietnia 1996 r., III CZP 34/96¹¹⁹, w której stwierdził, że zakłady jednostki budżetowej gminy i gospodarstwa pomocnicze jednostki budżetowej nie mają zdolności sądowej w rozumieniu art. 479⁷ kpc.

Według art. 64 § 2 kpc., zdolność sądową mają także organizacje społeczne dopuszczone do działania na podstawie obowiązujących przepisów, choćby nie posiadały osobowości prawnej. W uchwale z 7 lipca 1966, III CZP 11/66,¹²⁰ Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 64 § 2 kpc. dotyczy organizacji spełniających określone kryteria, mianowicie: 1) ich istnienie musi opierać się wprost na ustawie lub przepisach wydanych na podstawie ustawy albo przynajmniej powinno wynikać z takich przepisów, 2) mają prowadzić działalność (polityczną, społeczną, gospodarczą czy kulturalną) zgodnie z ich ustawowym lub statutowym celem na terenie całego kraju lub jego części, 3) muszą mieć samodzielność pozwalającą im na dokonywanie we własnym imieniu czynności prawnych, z których mogą wynikać roszczenia dla nich lub w stosunku do nich¹²¹. Zdolność sądową posiadają w szczególności organizacje społeczne wskazane w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 10 listopada 2000 r. w sprawie określenia wykazu organizacji

117 Zob. M. Jędrzejowska, *op. cit.*, s. 53–54; R. Obrębski: „Zdolność sądowa” jednostek organizacyjnych osób prawnych w świetle art. 479⁷ kpc., PS 1996, nr 1, s. 37–38; J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapierre, T. Misiuk-Jodłowska, K. Weitz: *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2005, s. 200; wyrok SN z 22 lutego 2001 r., III CKN 295/00, LEX nr 52382.

118 OSNC 1995, nr 3, poz. 40.

119 OSNC 1996, nr 7–8, poz. 103.

120 OSNCP 1966, nr 11, poz. 189. W uchwale tej SN nie uznał zdolności sądowej komitetu rodzicielskiego. Stanowisko SN zaaprobował W. Siedlecki: *Glosa do uchwały SN z 7 lipca 1966 r., III CZP 11/66*, OSPiKA 1967, nr 6, poz. 139, s. 266; krytycznie ocenili: T. Misiuk: *Glosa do uchwały SN z 7 lipca 1966 r., III CZP 11/66*, PIP 1967, nr 6, s. 1032–1033 i M. Sawczuk, *op. cit.*, s. 1692.

121 SN nie przyznał zdolności sądowej społecznemu komitetowi pracowników powołanemu w celu realizacji we własnym zakresie budownictwa mieszkaniowego, zob. wyrok SN z 10 kwietnia 1985 r., I CZ 89/84, OSNCP 1986, nr 1–2, poz. 16; komitetowi budowy świetlicy, zob. wyrok SN z 1 grudnia 1987 r., III CZP 71/87, OSNCP 1989, nr 5, poz. 70 z glosą aprobującą W. Broniewiczza, OSP 1990, nr 10–12, s. 784–785. W wyroku z 18 grudnia 1997 r., III CKN 473/97 (OSP 1998, nr 9, poz. 163 OSP 1998, nr 9, poz. 163 z aprobującą glosą J. Kremisa) SN przyznał zdolność sądową sejmikowi samorządowemu. Krytycznie odniósł się do tego T. Biliński: *Kontrowersje wokół cywilnoprawnego statusu sejmiku samorządowego*, PS 1999, nr 6, s. 3–4; W ocenie SN organy samorządu studenckiego szkoły wyższej, działające na podstawie ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 65, poz. 385 ze zm.) mogą pozywać i być pozywanym w sprawach ich ustawowych uprawnień. Zob. uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 10 lutego 2000 r., III CZP 29/99, z aprobującą glosą R. Szarka, „Przełąd Sądowy” 2001, nr 5, s. 131

społecznych uprawnionych do działania przesądem w imieniu lub na rzecz obywateli¹²².

Stosownie do art. 64 kpc., pracodawca będący osobą fizyczną, osobą prawną, ułomną osobą prawną, organizacją społeczną, może pozywać i być pozywanym. Zdolności sądowej nie mają natomiast pracodawcy będący jednostkami organizacyjnymi osoby prawnej, np. jednostki organizacyjne Skarbu Państwa, jednostki pomocnicze gminy¹²³. W postępowaniu przed sądem cywilnym wymienione podmioty występują wyłącznie jako reprezentanci osoby prawnej.

Całkowicie inaczej sytuacja przedstawia się w postępowaniach w sprawach z zakresu prawa pracy. W myśl art. 460 § 1 kpc., zdolność sądową i procesową ma także pracodawca, chociażby nie posiadał osobowości prawnej, a w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych zdolność tę ma organ rentowy. Z treści przepisu wynika, że w sprawach z zakresu prawa pracy każdy pracodawca, niezależnie od formy organizacyjnej, może pozywać i być pozywanym¹²⁴. W konsekwencji w sprawach pracowniczych stroną w procesie zarówno w sensie materialnym, jak i formalnym są nie tylko podmioty określone w art. 64 kpc., ale także jednostki organizacyjne Skarbu Państwa lub innych osób prawnych¹²⁵. Niezależnie od spraw wymienionych w art. 460 kpc., pracodawcom przysługuje zdolność sądowa także w sporach powstałych na tle zakładowej umowy emerytalnej (art. 12 ustawy). Po stronie pracowniczej z przymiotu zdolności sądowej korzystają związki zawodowe oraz reprezentacja o charakterze pozazwiązkowym. Zdolność sądowa tej ostatniej ogranicza się do sporów powstałych pomiędzy nią a pracodawcą na tle zakładowej umowy emerytalnej.

Podmioty niebędące osobami fizycznymi mające zdolność sądową dysponują także zdolnością procesową, tj. zdolnością do podejmowania czynności procesowych w postępowaniu cywilnym. W przypadku tych podmiotów może pojawić się problem braku organu powołanego do ich reprezentowania¹²⁶. W myśl art. 67 § 1 kpc., osoby prawne oraz inne organizacje mające zdolność sądową dokonują czynności procesowych przez organy uprawnione do działania w ich imieniu. O tym, jaki organ jest upoważniony do działania za daną osobę prawną lub organizację, decydują – w pierwszej kolejności – przepisy ustaw regulujących zasady ich tworzenia i funkcjonowania. W razie braku takich przepisów organy upoważ-

122 Dz.U. Nr 100, poz. 1080 ze zm.

123 Zob. P. Chmielnicki: *Zdolność sądowa jednostek samorządu terytorialnego*, ST 1999, nr 6, s. 24–25.

124 P. Chmielnicki jest zdania, że postępowanie z zakresu prawa pracy wydaje się jedynym, w którym jednostki organizacyjne gmin, powiatów i województw posiadają zdolność sądową. Zob. P. Chmielnicki, *op. cit.*, s. 28.

125 Zob. P. Chmielnicki, *op. cit.*, s. 23; J. Iwulski: *Nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego ze szczególnym uwzględnieniem spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (bez problematyki dotyczącej kasacji)*, „Przebieg Sądowy” 1996, nr 9, s. 49; wyrok SN z 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2004, nr 12, poz. 14; wyrok SN z 26 kwietnia 2006 r., V CNP 30/06, LEX nr 198513.

126 Zob. M. Sychowicz, *Komentarz do art. 66 kpc.*, (w:) *Kodeks postępowania cywilnego, t. I, Komentarz do artykułów 1–505¹⁴*, pod red. K. Piaseckiego, Warszawa 2006, s. 287.

nione do reprezentowania osób prawnych i innych organizacji wskazują ich statuty¹²⁷. W przypadku organów kolektywnych w ustawie lub statucie określa się ponadto, jakie osoby uprawnione są do działania za ten organ. Zgodnie z uregulowaniami art. 67 § 1 kpc., podmioty upoważnione do działania w imieniu organizacji związkowych będących stroną zakładowej umowy emerytalnej określa ustawa o związkach zawodowych oraz statuty tych organizacji.

Istotny problem pojawia się natomiast w przypadku przedstawicieli załogi wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Przyznając strukturom pozazwiązkowym zdolność sądową, ustawodawca pominął w art. 12 ustawy kwestię podmiotów uprawnionych do ich reprezentowania w postępowaniu sądowym. Nasuwa się pytanie, czy *per analogia* można w tym zakresie odwołać się do zasad przewidzianych w dziale IVA kpc. regulującym rozstrzygnięcie w szczególności sporów między radą pracowniczą przedsiębiorstwa a dyrektorem przedsiębiorstwa. W moim przekonaniu odpowiedź powinna być twierdząca. Można bowiem doszukać się pewnych podobieństw między radą pracowniczą przedsiębiorstwa państwowego a przedstawicielstwem pracowników. W obu przypadkach mamy do czynienia z podmiotem o charakterze kolegialnym, wybieranym przez załogę, na okres zasadniczo 2 lat¹²⁸.

Stosownie do art. 691⁴ kpc., w imieniu rady pracowniczej przedsiębiorstwa może występować każdy wyznaczony przez radę jej członek. Wykładnia gramatyczna art. 12 ustawy w kontekście uregulowań kodeksu postępowania cywilnego skłania do wniosku, że w imieniu reprezentacji o charakterze pozazwiązkowym w postępowaniu sądowym może występować każda osoba wyznaczona przez tę reprezentację spośród jej członków. W postępowaniu sądowym, obok członka reprezentacji pracowników, występować może ponadto ustanowiony przez nią pełnomocnik procesowy. Artykuł 691⁵ § 3 kpc. stanowi, że pełnomocnikiem rady pracowniczej może być każdy pracownik przedsiębiorstwa, któremu przysługuje bierne prawo wyborcze do organów samorządu załogi przedsiębiorstwa lub radca prawny niezatrudniony w tym przedsiębiorstwie. Przepis ten oznacza, że pełnomocnikiem reprezentacji pracowników wyłonionej w trybie przyjętym u danego pracodawcy może być każdy pracownik świadczący pracę na rzecz pracodawcy uruchamiającego program emerytalny bądź radca prawny niezatrudniony u tego pracodawcy.

Rozstrzygnięcia wymaga także problem, czy konflikty powstałe na tle zakładowej umowy emerytalnej mogą być rozstrzygane w trybie przewidzianym dla sporów zbiorowych. Stosownie do art. 1 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów

127 Zob. W. Szubert: *Spoleczno-prawne problemy związków zawodowych*, PiP 1980, nr 9, s. 4–14.

128 Zob. art. 13 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz.U. Nr 24, poz. 123 ze zm.

zbiorowych, przedmiotem sporu zbiorowego są warunki pracy, płacy i świadczeń socjalnych oraz prawa i wolności związkowe pracowników. Przez określenie „płace” należy rozumieć świadczenia o charakterze majątkowym, które są otrzymywane w związku z wykonywaną pracą¹²⁹. Uruchamiając program emerytalny, pracodawca zobowiązuje się do wpłacania na konta uczestników składek podstawowych. Wyплаты zgromadzonych funduszy w wieku emerytalnym pozwolą pracownikom na zwiększenie dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej. Składki obowiązkowe oraz emerytury wypłacane z trzeciego filaru stanowią zatem świadczenia należne pracownikom z tytułu zatrudnienia u określonego pracodawcy¹³⁰. Można je zatem zakwalifikować do spraw będących przedmiotem sporu zbiorowego.

Na podstawie art. 4 ust. 1 wskazanej ustawy, nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Z treści cytowanego przepisu wynika, że spór zbiorowy nie może dotyczyć praw i interesów o charakterze indywidualnym. Chodzi w tym zakresie przede wszystkim o sprawy wskazane w art. 476 kpc. Spory powstałe na tle zakładowej umowy emerytalnej powstają pomiędzy zbiorowymi podmiotami prawa pracy, wiążą się z naruszaniem praw i obowiązków o charakterze zbiorowym. Stąd, w moim przekonaniu, art. 12 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych nie pozbawia pracowników prawa wszczęcia sporu zbiorowego. Należy podkreślić, że działania w tym względzie mogą być podjęte nie wcześniej niż z dniem wypowiedzenia umowy emerytalnej (art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

W myśl art. 2 ust. 1 wskazanej ustawy, prawo reprezentowania pracowników w sporze zbiorowym przysługuje wyłącznie związkom zawodowym. W świetle zaś uregulowań ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, stroną umowy emerytalnej zarówno zakładowej, jak i międzyzakładowej mogą być reprezentacje o charakterze pozazwiązkowym. Względy podmiotowe mogą zatem unieemożliwiać wszczęcie sporu zbiorowego.

De lege lata spory powstałe na tle zakładowej umowy emerytalnej mogą być rozstrzygane w drodze postępowania sądowego. Jeżeli po stronie pracowniczej umowę zawarły związki zawodowe, także w trybie przewidzianym dla rozstrzygania sporów zbiorowych.

129 Zob. B. Cudowski: *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 39.

130 Zob. J. Skoczyński: *Zmiany w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych*, PiZS 2000, nr 7–8, s. 34.

6. Wnioski

W rokowaniach w celu zawarcia i zmiany umowy emerytalnej uczestniczą przede wszystkim zakładowe organizacje związkowe, natomiast reprezentacje pracownicze tylko w szczególnych przypadkach, tzn. wówczas, gdy w zakładzie pracy nie działa związek zawodowy. Ponadto organizacja związkowa upoważniona jest do podejmowania wszelkich czynności w imieniu zatrudnionych przez cały okres funkcjonowania określonego związku zawodowego, natomiast uprawnienia pozazwiązkowej reprezentacji pracowników w sprawach dotyczących zakładowej umowy emerytalnej wygasają *ex lege* po upływie 24 miesięcy od dnia wyłonienia danej reprezentacji. Przyjęty w tym zakresie automatyzm, w mojej ocenie, nie jest najtrafniejszym rozwiązaniem. Nie zachęca bowiem do większego zaangażowania przy wykonywaniu obowiązków wynikających z pełnionej funkcji. Wydaje się, że właściwszym rozwiązaniem byłoby poddawanie ustanowionych pełnomocników okresowej ocenie, od której załoga uzależniałaby dalsze piastowanie stanowiska reprezentanta strony pracowniczej.

Treść zakładowej umowy emerytalnej w przeważającej mierze kształtowana jest przez normy bezwzględnie obowiązujące. Przewidują one rozbudowany katalog obligatoryjnych składników umowy, wśród których wymienia się przede wszystkim: warunki przystępowania do programu, wysokość składki podstawowej, warunki, terminy oraz sposoby dokonywania wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu. Poza składnikami, o których mowa w art. 13 ustawy, w umowie mogą pojawić się ponadto postanowienia fakultatywne. W odniesieniu do tych ostatnich, ustawa jest bardzo lakoniczna. Prawodawca przewidział jedynie możliwość przekazywania do programów emerytalnych akcji pracowniczych funduszy emerytalnych, pozostawiając uzupełnienie umowy o dodatkowe elementy w gestii partnerów socjalnych.

Ustalanie treści umowy emerytalnej co do zasady należy do prerogatyw stron. Podmioty wskazane w art. 11 ust. 1 ustawy (pracodawca oraz reprezentacja pracowników) nie mają jednak w tym zakresie pełnej swobody. Część postanowień umowy uzależniona jest bowiem od uzgodnień pracodawcy z podmiotem zarządzającym. Dotyczy to w szczególności: warunków gromadzenia i zarządzania środkami, kosztów i opłat obciążających uczestników i pracodawców.

Uregulowania dotyczące treści umowy emerytalnej, z uwagi na niejednoznaczność pojęć występujących w ustawie, budzą sporo wątpliwości i kontrowersji. Doskonałym tego przykładem jest określenie „warunki występowania z programu”, którym ustawodawca posłużył się wyłącznie na gruncie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy. Zważywszy, iż występowanie z programu należy utożsamiać z wypowiedzeniem udziału w programie, *de lege ferenda* wśród koniecznych postano-

wień umowy partnerzy socjalni powinni określić warunki i tryb wypowiedzenia udziału w programie.

Uszczegółowienia wymaga art. 40 ust. 2 pkt 3 ustawy. W przepisie tym powinno znaleźć się odesłanie do regulacji dotyczących zawarcia zakładowej umowy emerytalnej. W drodze rozumowania *a minori ad maius* należy bowiem uznać, że skoro w przypadku porozumienia w sprawie zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych lub czasowego ograniczenia wysokości składek podstawowych ustawodawca wymaga respektowania zasad przewidzianych w art. 11 ustawy, to tym bardziej wskazane reguły powinny obowiązywać w odniesieniu do porozumienia umożliwiającego wypowiedzenie umowy emerytalnej i w rezultacie likwidacji programu emerytalnego.

Nowelizacji wymagają także uregulowania art. 43 ust. 2 pkt 3 ustawy dotyczące wypłaty transferowej w przypadku śmierci uczestnika programu. *De lege lata* w takiej sytuacji dopuszczalny jest wyłącznie transfer na IKE osoby uprawnionej. *De lege ferenda*, podobnie jak w art. 35 ust. 1 pkt 4 ustawy o IKE, ustawa o pracowniczych programach emerytalnych powinna przewidywać wypłatę transferową także do innego programu, do którego uprawniona osoba przystąpiła.

MIĘDZYKŁADOWA UMOWA EMERYTALNA

1. Wprowadzenie

W myśl art. 10 ustawy, uruchomienie programu międzyzakładowego wymaga zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej i umowy z instytucją finansową albo utworzenia towarzystwa emerytalnego i funduszu emerytalnego, albo nabycia akcji istniejącego towarzystwa emerytalnego oraz zarejestrowania programu przez organ nadzoru (art. 10 ustawy). Przepis ten ściśle koresponduje z uregulowaniem art. 14 ust. 2 ustawy, który stanowi, że do utworzenia międzyzakładowego programu emerytalnego konieczne jest zawarcie międzyzakładowej umowy emerytalnej i umowy z instytucją finansową, wspólnej dla pracodawców zainteresowanych realizacją programu na jednakowych warunkach. Z treści cytowanych przepisów *expressis verbis* wynika, że w przypadku międzyzakładowych programów emerytalnych podstawową rolę odgrywa międzyzakładowa umowa emerytalna.

Stosownie do art. 15 ust. 1 ustawy, umowa międzyzakładowa jest zawierana między reprezentacją pracodawców a międzyzakładową reprezentacją pracowników. Natomiast art. 15 ust. 2 ustawy przewiduje, że tryb wyłonienia oraz zmiany składu reprezentacji pracodawców oraz międzyzakładowej reprezentacji pracowników określają w formie pisemnej pracodawcy i reprezentacje pracowników powołane w trybie art. 11. W procesie zmierzającym do wynegocjowania międzyzakładowej umowy emerytalnej wyróżnić można zatem trzy etapy. W etapie pierwszym u pracodawców, u których ma funkcjonować międzyzakładowy pro-

gram emerytalny, dochodzi do wyłonienia przedstawicieli pracowników. W tym zakresie stosuje się zasady przewidziane w art. 11 ustawy. Etap drugi wiąże się z trybem wyłaniania oraz zmiany składu reprezentacji pracodawców i międzyzakładowej reprezentacji pracowników. Pracodawcy oraz reprezentacje pracowników, wybrane w poszczególnych zakładach pracy, ustalają zasady dotyczące podmiotów upoważnionych do udziału w rokowaniach w celu zawarcia umowy emerytalnej o charakterze międzyzakładowym. Zasadniczym problemem jest to, czy ustalenia w tej materii dokonywane są wspólnie przez pracodawców oraz przedstawicieli pracowników, czy kwestie te każda ze stron określa odrębnie.

Artykuł 31 ust 2 pkt 2 ustawy stanowi, że wniosek reprezentacji pracodawców o rejestrację programu międzyzakładowego powinien zawierać m.in. dokument określający zasady wyłonienia reprezentacji pracodawców i międzyzakładowej reprezentacji pracowników. Z brzmienia wskazanego przepisu *a priori* wynika, że reprezentanci pracodawców przedstawiają w organie nadzoru jedno pismo dotyczące podmiotów upoważnionych do zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej. Postanowienia zawarte w tym dokumencie powinny być adresowane zarówno do reprezentantów pracodawców, jak i przedstawicieli strony pracowniczej. Oznacza to tym samym konieczność współdziałania partnerów społecznych w kwestii ustalania zasad wyłaniania i zmiany reprezentantów strony pracowniczej i pracodawczej. Prezentowany wniosek, aczkolwiek znajduje uzasadnienie w wykładni językowej art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy, budzi poważne wątpliwości. Podmioty reprezentujące pracowników mogłyby dążyć do zapewnienia sobie w tym względzie decydującej roli, proponując takie zasady, które upoważniłyby reprezentantów zatrudnionych do wyboru zarówno przedstawicieli pracowników, jak i pracodawców. Podobnie po stronie przeciwnej. Reprezentanci pracodawców mogliby zabiegać o prawo wskazywania nie tylko swoich przedstawicieli, ale i przedstawicieli pracowników. Tego typu działania mogłyby prowadzić do poważnych konfliktów pomiędzy partnerami społecznymi, nadmiernie opóźniać, a nierzadko wręcz uniemożliwiać zawarcie międzyzakładowej umowy emerytalnej. Ze względów racjonalnych należy zatem przyjąć, że każda ze stron programu emerytalnego samodzielnie wyłania swych reprezentantów. Oznacza to, że przedstawiciele pracowników wyłonieni u poszczególnych pracodawców określają w formie pisemnej tryb wyłaniania oraz zmiany składu międzyzakładowej reprezentacji pracowników, natomiast w odniesieniu do reprezentacji pracodawców ustalenia w tym zakresie należą do wyłącznych prerogatyw pracodawców¹.

Działania w celu zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej kończą rokowania zbiorowe z udziałem reprezentacji pracodawców oraz międzyzakładowej

1 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka: *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 92–93.

reprezentacji pracowników, zmierzające bezpośrednio do wynegocjowania umowy emerytalnej.

Istotną kwestią jest ustalenie momentu rozpoczęcia procesu w celu zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej. Artykuł 15 ust. 3 ustawy stanowi, że oferta zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej jest przedstawiana przez reprezentację pracodawców międzyzakładowej reprezentacji pracowników. Z treści wskazanego przepisu wynika, że oferta złożona przez przedstawicieli pracodawców inicjuje zasadniczo trzeci etap procesu, którego celem jest podpisanie umowy emerytalnej. Ustawodawca zastrzega bowiem, że ofertę przedkłada reprezentacja pracodawców, wywodząca się spośród pracodawców zainteresowanych wspólnym programem emerytalnym, międzyzakładowej reprezentacji pracowników, którą stanowią przedstawiciele zatrudnionych, wybrani uprzednio w poszczególnych zakładach pracy. W tej sytuacji nasuwa się wniosek, że procedura zmierzająca do wynegocjowania międzyzakładowej umowy emerytalnej rozpoczyna się nie od przedłożenia oferty, o której mowa w art. 15 ust. 3 ustawy, ale od wstępnej propozycji uruchomienia programu emerytalnego. Zasadniczo inicjatywa w tej materii przysługuje pracodawcom. Z propozycją utworzenia programu emerytalnego wystąpić mogą wspólnie wszyscy pracodawcy, których ma obejmować program międzyzakładowy lub niektórzy z nich. Nie ma przeszkód normatywnych, aby z inicjatywą w tym względzie wystąpili pracownicy. Zważywszy, iż programy emerytalne umożliwiają zwiększenie świadczeń po przejściu na emeryturę, można przypuszczać, że niezwłocznie z chwilą zrodzenia się pomysłu utworzenia programu o charakterze międzyzakładowym zatrudnieni przystąpią do czynności w celu jego utworzenia, w szczególności przystąpią do wyłonienia w poszczególnych zakładach pracy, w których program ten ma funkcjonować, swoich przedstawicieli (etap pierwszy).

Nieco inaczej sytuacja może się przedstawiać w razie, gdy z inicjatywą utworzenia programu emerytalnego występują pracownicy. Zgodnie z zasadą dobrowolności, pracodawcy, w zależności od swego uznania, podejmują się realizacji zgłoszonego pomysłu, przystępując do działań w celu wyłonienia wspólnej reprezentacji lub odrzucają propozycję zgłoszoną przez zatrudnionych.

2. Zawarcie międzyzakładowej umowy emerytalnej

2.1. Reprezentacje pracowników wybierane u poszczególnych pracodawców

Wstępny etap rokowań zmierzających do zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej obejmuje działania zbliżone do tych, które są podejmowane przy

wyłanianiu przedstawicielstwa po stronie pracowniczej upoważnionego do negocjowania umowy emerytalnej na szczeblu zakładowym. Mając na względzie, że problemy dotyczące wyłaniania reprezentantów pracowników zostały omówione w rozdziale IV, w tym miejscu warto zwrócić uwagę na kilka istotnych kwestii.

W przypadku pracodawców, u których działają związki zawodowe *de lege lata*, prawo udziału w pierwszej fazie negocjacji przysługuje: zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej, a także innym strukturom organizacyjnym zrównanym w statutach z zakładową organizacją związkową. Jeżeli u pracodawcy działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, organizacja ta upoważniona jest do określenia, w imieniu pracowników danego zakładu pracy, trybu wyłaniania i zmiany składu międzyzakładowej reprezentacji pracowników. W przypadku wielości związków zawodowych uprawnienia w tej materii przysługują wszystkim organizacjom związkowym, które działają wspólnie lub poprzez reprezentację związkową utworzoną na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Problemem o podstawowym znaczeniu jest to, czy reprezentację pracowników mogą tworzyć wyłącznie organizacje reprezentatywne, o których mowa w art. 11 ust. 8 ustawy. Przepis ten stanowi, że jeżeli w okresie 2 miesięcy od dnia przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników oferty utworzenia programu nie dojdzie do zawarcia umowy zakładowej z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jej treści, pracodawca może zawrzeć umowę zakładową z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 241^{25a} kp. Zasady przewidziane w tym przepisie dotyczą negocjacji toczących się po zgłoszeniu oferty utworzenia programu emerytalnego (zakładowego). W przypadku programu o charakterze międzyzakładowym etap, w którym dochodzi do wyłonienia u poszczególnych pracodawców reprezentacji pracowników, poprzedza chwilę złożenia oferty zawarcia umowy o charakterze międzyzakładowym. Wniosek ten znajduje potwierdzenie na tle art. 15 ust. 3 ustawy, w którym stwierdza się, że oferta zawarcia umowy międzyzakładowej jest przedstawiana przez reprezentację pracodawców międzyzakładowej reprezentacji pracowników. Artykuł 11 ust. 8 ustawy nie ma więc zastosowania w odniesieniu do programu międzyzakładowego. Należy zatem stwierdzić, że kwestie przewidziane w art. 15 ust. 2 ustawy określają wspólnie wszystkie zakładowe organizacje związkowe – zarówno reprezentatywne, jak i niereprezentatywne – funkcjonujące u pracodawców, których ma obejmować międzyzakładowy program emerytalny.

Obowiązek współdziałania wszystkich związków zawodowych w praktyce może okazać się niezwykle utrudniony. Brak porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi może znacznie opóźnić, niekiedy nawet uniemożliwić wybór międzyzakładowej reprezentacji pracowników, powodując w konsekwencji, że nie

dojdzie do utworzenia międzyzakładowego programu emerytalnego. Innymi słowy, wraz z odmową związków zawodowych współpracy w poruszanej sprawie, zaprzepaszczone zostanie szansa zwiększenia świadczeń emerytalnych. Wyjściem z tej niekorzystnej sytuacji byłoby upoważnienie niektórych organizacji związkowych do podjęcia działań zmierzających do wyłonienia strony międzyzakładowej umowy emerytalnej. Możliwe wydają się w tym względzie dwa rozwiązania. Po pierwsze, prawo wyboru oraz zmiany składu międzyzakładowej reprezentacji pracowników mogłoby przysługiwać wyłącznie organizacjom spełniającym kryteria określone w art. 241^{25a} kp. Wyłączenie organizacji niereprezentatywnych z grona przedstawicieli pracowników mogłoby nastąpić po bezskutecznym upływie 2 miesięcy od dnia, w którym złożona została wstępna propozycja zawarcia zakładowej umowy emerytalnej. Po drugie, odwołując się do zasad określonych w art. 241²⁵ kp., kompetencje w tym zakresie mogłyby przysługiwać organizacjom, które przystąpiły w określonym terminie do negocjacji. W ten sposób także organizacje, które nie spełniają kryteriów wskazanych w art. 241^{25a} kp., uczestniczyłyby w kształtowaniu strony umowy emerytalnej. W mojej ocenie, należałoby przyjąć pierwszą propozycję. Zbliżona jest ona bowiem do rozwiązań przyjętych w odniesieniu do programu zakładowego (art. 11 ust. 8 ustawy).

Zasada przewidziana w art. 11 ust. 2 ustawy, nakazująca współdziałanie wszystkich zakładowych organizacji związkowych funkcjonujących u określonego pracodawcy, obowiązuje nie tylko w czasie wyłaniania przedstawicieli pracowników (etap pierwszy), ale także w trakcie wybierania strony umowy (etap drugi). Oznacza to, że każdy związek zawodowy powstały w okresie poprzedzającym wybór międzyzakładowej reprezentacji pracowników powinien uczestniczyć w działaniach przewidzianych w art. 15 ust. 2 ustawy. Naruszenie tej zasady uniemożliwia prawidłowe wyłonienie strony umowy emerytalnej, a w dalszej konsekwencji zawarcie międzyzakładowej umowy emerytalnej.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że kwestie dotyczące strony międzyzakładowej umowy emerytalnej – w imieniu pracowników – określają reprezentacje związkowe wyłonione uprzednio w poszczególnych zakładach pracy. Ze szczególną sytuacją mamy do czynienia w razie, gdy pracodawcy zainteresowani międzyzakładowym programem emerytalnym objęci są działaniem jednej międzyzakładowej organizacji związkowej, zrzeszającej co najmniej 10 członków zatrudnionych na podstawie stosunku pracy lub umowy o pracę nakładczą u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem. W takim przypadku sprawy, o których mowa w art. 15 ust. 2 ustawy, leżą w gestii organizacji wskazanych w art. 34 ustawy o związkach zawodowych. Innymi słowy, zasady dotyczące wyboru oraz zmiany składu międzyzakładowej reprezentacji pracowników – w imieniu zatrudnionych – ustala międzyzakładowa organizacja związkowa obejmująca swym działaniem wszystkich pracodawców.

W odniesieniu do pracodawców, u których nie funkcjonują organizacje związkowe, podmiotem upoważnionym do wyboru międzyzakładowej reprezentacji pracowników są przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 11 ust. 3 ustawy).

W związku z funkcjonowaniem reprezentacji pozazwiązkowej wyłania się problem, czy przedstawiciele strony pracowniczej wybrani w trybie przyjętym u danego pracodawcy mogą uczestniczyć w pracach, o których mowa w art. 15 ust. 2 ustawy, jeżeli przed wyłonieniem międzyzakładowej reprezentacji pracowników powstanie zakładowa organizacja związkowa. Z treści art. 11 ust. 5 pkt 2 ustawy wynika, że prawo prowadzenia negocjacji przysługuje przede wszystkim zakładowej organizacji związkowej. Natomiast reprezentacja pracowników o charakterze pozazwiązkowym uprawniona jest do działania w tym zakresie tylko w szczególnych warunkach, mianowicie, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Przedstawiciele strony pracowniczej wybrani w trybie przyjętym u danego pracodawcy powinni zatem wycofać się z negocjacji, jeżeli przed ich zakończeniem zostanie utworzony związek zawodowy. Powstanie zakładowej organizacji związkowej pozbawia ich uprawnień w kwestii wyboru międzyzakładowej reprezentacji pracowników.

Z przedstawionych rozważań wynika, że do wyłonienia międzyzakładowej reprezentacji pracowników (po stronie pracowniczej) upoważnione są zarówno organizacje związkowe w przypadku pracodawców, w których działają związki zawodowe, jak i reprezentacje o charakterze pozazwiązkowym, w odniesieniu do pracodawców, w których brak jest organizacji związkowych. Ustawodawca dopuszcza tym samym współdziałanie związków zawodowych z przedstawicielami pracowników wyłoniętymi w trybie przyjętym u poszczególnych pracodawców. Rozwiązanie to stanowi *novum* w ustawodawstwie polskim. Dotychczas bowiem przepisy prawa pracy przewidywały współpracę wyłącznie związków zawodowych².

Zasady przyjęte w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych dopuszczające współdziałanie związków zawodowych i struktur o charakterze pozazwiązkowym zasługują w pełni na aprobatę. Umożliwiają pracownikom nie-reprezentowanym przez żaden związek zawodowy nie tylko udział w programie emerytalnym, ale także współdecydowanie o wysokości świadczeń wypłacanych z trzeciego filaru. Na podkreślenie zasługuje też fakt, że w uregulowaniach dotyczących międzyzakładowej umowy emerytalnej, mimo pewnych niedoskonałości,

2 Przykładowo wymienić można uregulowania kodeksu pracy dotyczące układów zbiorowych pracy (art. 241¹⁴, 241²⁵, 241²⁸ kp.), ustawę z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 8, 9, 14), Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.; ustawę z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 3 ust. 1 i 3), Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.

ustawodawca podjął próbę uczynienia ze struktur pozazwiązkowych równorzędnego partnera związków zawodowych.

2.2. Strony międzyzakładowej umowy emerytalnej

Według art. 15 ust. 1 ustawy, umowa międzyzakładowa jest zawierana między reprezentacją pracodawców a międzyzakładową reprezentacją pracowników. Stosownie do art. 15 ust. 2 ustawy – w imieniu wszystkich pracowników – umowę negocjują osoby wyłonione spośród reprezentantów poszczególnych załóg (związków zawodowych oraz struktur o charakterze pozazwiązkowym). Przedstawiciele pracowników, wybrani w trybie określonym w art. 11 ustawy, pozbawieni zostali zatem prawa negocjowania międzyzakładowej umowy emerytalnej. Podobnie sytuacja przedstawia się po stronie pracodawców. Partnerem międzyzakładowej reprezentacji pracowników w rokowaniach w celu zawarcia umowy emerytalnej na szczeblu ponadzakładowym nie są poszczególni pracodawcy, których ma obejmować międzyzakładowy program emerytalny, lecz jedynie wyłoniona w określony sposób reprezentacja pracodawców. Zasada przewidziana w art. 15 ust. 1 ustawy powoduje ograniczenie ilości podmiotów uczestniczących w rokowaniach w celu zawarcia umowy emerytalnej. *Ratio legis* przyjętego rozwiązania jest usprawnienie negocjacji, a co za tym idzie – przyspieszenie zawarcie umowy emerytalnej umożliwiające zwiększenie świadczeń emerytalnych.

W art. 15 ust. 2 ustawy zastrzega się, że postanowienia dotyczące podmiotów stron międzyzakładowej umowy emerytalnej wymagają formy pisemnej. Nasuwa się pytanie, czy przedstawiciele pracodawców oraz międzyzakładowa reprezentacja pracowników, którzy działają w oparciu o zasady określone w formie ustnej, mają umocowanie do podejmowania czynności w negocjacjach w celu zawarcia umowy emerytalnej. W tym kontekście uwagę zwraca art. 35 ustawy, zgodnie z którym jeżeli wniosek o rejestrację programu nie spełnia warunków wynikających z przepisów ustawy, organ nadzoru wzywa reprezentację pracodawców do usunięcia w wyznaczonym terminie stwierdzonych nieprawidłowości (ust. 1) lub odmawia rejestracji (ust. 2 pkt 1). Uchybienia stwierdzone we wniosku opóźniają, a niekiedy wręcz uniemożliwiają rejestrację programu. Ma to miejsce np. w sytuacji, gdy reprezentacja pracodawców nie złoży wymaganych dokumentów. Wśród nich wymienić należy w szczególności pismo określające zasady wyłonienia reprezentacji pracodawców i międzyzakładowej reprezentacji pracowników (art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy). Na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy, brak wskazanego dokumentu powoduje, że organ nadzoru w pierwszej kolejności wzywa reprezentację pracodawców do usunięcia, w wyznaczonym terminie, tej nieprawidłowości. W razie bezskutecznego upływu wyznaczonego terminie, KNF odmawia rejestracji międzyzakładowego programu emerytalnego.

Reprezentacja pracodawców oraz międzyzakładowa reprezentacja pracowników, które funkcjonują na podstawie reguł określonych w formie ustnej, zasadniczo są upoważnione do zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej. Brak stosownego dokumentu jest jednak przeszkodą o charakterze formalnym, która uniemożliwia rejestrację programu.

Rozstrzygnięcia wymaga także problem skutków rejestracji programu mimo braku dokumentu, o którym mowa w art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy. W myśl art. 36 ustawy, organ nadzoru sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem programów w zakresie ich zgodności z prawem. W przypadku uzyskania informacji uzasadniających podejrzenie zaistnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu programu, KNF jest uprawniona do żądania od pracodawcy lub zarządzającego realizujących program wszelkich informacji, dokumentów i wyjaśnień z tym związanych. Po zarejestrowaniu programu organ nadzoru może zatem zażądać dostarczenia brakującego pisma, wyznaczając w tym celu stosowny termin, nie krótszy niż 14 dni. Pracodawcy, którzy odmówią wykonania polecenia, na podstawie art. 36 ust. 4 ustawy, narażają się na karę pieniężną. W myśl art. 37 ust. 1 ustawy, do postępowania przed organem nadzoru stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Według ust. 2, nałożenie kary pieniężnej następuje w drodze decyzji administracyjnej. Na podstawie art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o nadzorze ubezpieczeniowym i emerytalnym oraz Rzeczniku Ubezpieczonych,³ od decyzji Komisji Nadzoru Finansowego, w szczególności w sprawie kar pieniężnych, wykreślenia programu z rejestru pracodawcy służy odwołanie do ministra właściwego do spraw instytucji finansowych.

Brak dokumentu określającego zasady wyłonienia reprezentacji pracodawców i międzyzakładowej reprezentacji pracowników uprawnia organ nadzoru do zastosowania określonych w art. 36 ustawy środków dyscyplinujących. W moim przekonaniu, uchybienia w tym zakresie nie uprawniają natomiast KNF do wykreślenia programu z rejestru. W konsekwencji międzyzakładowy program emerytalny, zarejestrowany pomimo braku wymaganych dokumentów, funkcjonuje w obrocie prawnym.

W myśl art. 15 ust. 2 ustawy, tryb wyłaniania oraz dokonywania zmian w składzie podmiotów uprawnionych do udziału w negocjacjach w celu zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej ustawodawca pozostawił wyłącznie w gestii pracodawców oraz przedstawicieli pracowników wybranych uprzednio u poszczególnych pracodawców. Stosownie do przyjętych ustaleń, w końcowych negocjacjach uczestniczyć mogą: 1) działający wspólnie przedstawiciele poszczególnych pracodawców, których ma obejmować międzyzakładowy program emerytalny oraz wszystkie reprezentacje pracowników wyłonione uprzednio w zakła-

3 Dz.U. Nr 124, poz. 1153 ze zm.

dach pracy lub 2) wspólna reprezentacja pracodawców oraz wspólna reprezentacja przedstawicieli poszczególnych załóg. W tym drugim przypadku reprezentację pracodawców tworzy wąska grupa negocjatorów, którzy przedstawiają zgodne stanowisko w kwestiach będących przedmiotem rokowań w imieniu wszystkich pracodawców, natomiast po stronie pracowniczej kompetencje w tej materii przysługują wybranym przedstawicielstwom związków związkowych i struktur pozazwiązkowych.

Istotną kwestią jest, czy międzyzakładową reprezentację pracowników mają tworzyć wyłącznie osoby wchodzące w skład reprezentacji, które wyłonione zostały wcześniej u poszczególnych pracodawców, czy mogą to być również osoby niezatrudnione w zakładach pracy, w których ma funkcjonować międzyzakładowy program emerytalny (osoby niezależne). Przewidziane w art. 15 ust. 2 ustawy zastrzeżenie, że międzyzakładową reprezentację pracowników wyłaniają przedstawiciele pracowników, funkcjonujący zarówno w strukturach związkowych, jak i pozazwiązkowych, nakazuje przyjąć, że wśród podmiotów negocjujących umowę międzyzakładową po stronie pracowniczej znaleźć się mogą wyłącznie osoby, będące jednocześnie przedstawicielami zatrudnionych na szczeblu zakładowym. Osoby niezależne, które nie wchodzą w skład reprezentacji zakładowych, mają możliwość udziału w negocjacjach jedynie w charakterze doradców. Podobnie w przypadku podmiotów działających po stronie pracodawców. Umowę międzyzakładową, w imieniu tych ostatnich, zawierają osoby związane z zakładami pracy – członkowie organów zarządzających zakładów pracy, których ma obejmować program emerytalny o charakterze międzyzakładowym. Partnerzy socjalni, o których mowa w art. 15 ust. 2 ustawy, mogą jednak dopuścić do udziału w dalszych negocjacjach ekspertów z zewnątrz, którzy będą służyli przedstawicielom pracodawców fachowymi radami.

W myśl art. 15 ust. 2 ustawy, tryb zmiany składu reprezentacji określają pracodawcy i reprezentacje pracowników. Ponieważ w ustawie brak jest jakichkolwiek postanowień dotyczących wymienionych kwestii, w sprawach wyboru oraz zmiany stron międzyzakładowej umowy emerytalnej partnerzy socjalni mają pełną swobodę. Mogą w tym zakresie odwołać się do zasad przewidzianych w art. 11 ust. 5 ustawy. W oparciu o regulacje ustawy mogą przewidzieć, że kompetencje reprezentacji pracodawców oraz międzyzakładowej reprezentacji pracowników będą miały charakter czasowy. Po upływie określonego terminu (np. 24 miesięcy od wyboru przedstawicieli stron umowy emerytalnej) wyłonieni zostaną nowi przedstawiciele, którzy wstąpią w prawa i obowiązki dotychczasowych partnerów socjalnych.

Stosownie do art. 15 ust. 3 ustawy, oferta zawarcia umowy międzyzakładowej jest przedstawiana przez reprezentację pracodawców międzyzakładowej re-

prezentacji pracowników. Oferta przewidziana w tym przepisie może być traktowana w różny sposób. Po pierwsze, jako oferta o charakterze cywilnoprawnym (art. 66 § 1 kc.). Międzyzakładowa reprezentacja pracowników, przyjmując propozycję złożoną przez reprezentację pracodawców, wyraża zgodę na zawarcie umowy emerytalnej na warunkach zaproponowanych w ofercie. Umowa zostaje zawarta z chwilą przyjęcia oferty. Po drugie, oferta złożona przez przedstawicieli pracodawców stanowi w istocie zaproszenie do negocjacji. Reprezentanci pracowników ustosunkowują się do zgłaszanych przez partnera socjalnego propozycji i przedstawiają swoje stanowisko w tych sprawach. Treść międzyzakładowej umowy emerytalnej jest ustalana wspólnie przez obie strony. Umowa zostaje zawarta, gdy strony dojdą do porozumienia co do wszystkich jej postanowień (art. 72 kc.).⁴ Po trzecie, międzyzakładowa reprezentacja pracowników odrzuca ofertę złożoną przez przedstawicieli pracodawców, uniemożliwiając tym samym zawarcie międzyzakładowej umowy emerytalnej i utworzenie programu emerytalnego. Taka sytuacja wydaje się jednak mało prawdopodobna. Z uwagi na wymierne korzyści wynikające z funkcjonowania programów, jest bardzo wątpliwe, aby reprezentanci pracowników zrezygnowali z dodatkowych świadczeń z tytułu zatrudnienia u określonego pracodawcy.

Spośród przedstawionych rozwiązań najbardziej prawdopodobna wydaje się sytuacja druga – rozpoczęcie rokowań w celu zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej. Negocjacje zainicjowane ofertą złożoną przez przedstawicieli pracodawców międzyzakładowej reprezentacji pracowników (art. 15 ust. 3 ustawy) kończą się podpisaniem umowy przez wszystkie podmioty, które w nich uczestniczyły. Partnerzy socjalni mogą przewidzieć, że umowę podpisują wszystkie podmioty występujące po każdej ze stron międzyzakładowej umowy emerytalnej lub tylko niektóre z nich. Materię tę ustawodawca pozostawia do ustalenia reprezentacji pracodawców oraz międzyzakładowej reprezentacji pracowników.

W ustawie brak jest uregulowań dotyczących trybu oraz zasad prowadzenia negocjacji w celu zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej. Zważywszy, że umowa emerytalna, zarówno zakładowa, jak i międzyzakładowa zbliżona jest do porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym, rokowania powinny być prowadzone przede wszystkim w dobrej wierze, z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony. W ocenie J. Wratnego wskazane zasady należy rozumieć jako jednolitą klauzulę, która zawiera postulat wykazania się wolą poszukiwania uczciwego kompromisu oraz prowadzenia rokowań z rozsądkiem i umiarem⁵.

4 Na temat oferty i negocjacji zob. S. Dmowski, S. Rudnicki: *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, Warszawa 2004, s. 282–319; Z. Radwański: *Zawarcie umowy*, (w:) *System prawa cywilnego*, t. 2, *Prawo cywilne – część ogólna*, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2002, s. 326–351; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk: *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001, s. 286–295.

5 Zob. J. Wratny: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 554.

Pojęcie „dobrej wiary” występuje w szerokim zakresie w prawie cywilnym.⁶ Np. artykuł 7 kc. stanowi, że jeżeli ustawa uzależnia skutki prawne od dobrej lub złej wiary, domniemywa się istnienie dobrej wiary. W cywilistyce dobra wiara ujmowana jest w znaczeniu subiektywnym. Dobra wiara w tym znaczeniu jest zjawiskiem wewnętrznym, stanowiącym stan psychiczny określonej osoby, polegający na jej błędnym, ale usprawiedliwionym przekonaniu o istnieniu jakiegoś prawa lub stosunku prawnego⁷. Ustalenia poczynione w doktrynie prawa cywilnego na temat pojęcia dobrej wiary można bezpośrednio przenieść na grunt rokowań w celu zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej. W tym przypadku przy ocenie dobrej wiary należy odwołać się do zjawisk wewnętrznych, takich jak wiedza, przeświadczenie, przezorność⁸. Uwzględniając powyższe okoliczności, można przyjąć, że rokowania prowadzone są w dobrej wierze, jeżeli partnerzy społeczni występują z żądaniami, które mieszczą się w rozsądnych granicach i są możliwe do realizacji. Dotyczy to przede wszystkim strony pracowniczej. Postulaty zatrudnionych nie powinny przekraczać finansowych możliwości pracodawców⁹. Każdy z partnerów przejawia gotowość wysłuchania argumentów strony przeciwnej¹⁰, dążąc jednocześnie do szybkiego zakończenia negocjacji. O złej wierze można mówić w sytuacji, gdy jedna ze stron wprowadza stronę przeciwną w błąd, powołuje się na okoliczności lub uwarunkowania, o których wie, że nie istnieją¹¹. Prowadzenie rokowań w dobrej wierze w dużym stopniu uzależnione jest od rzetelności informacji udzielanych partnerowi. Dane dotyczące kondycji finansowej, sytuacji gospodarczej pracodawców powinny być nie tylko prawdziwe, ale i kompletne.

Poza zachowaniem dobrej wiary rokowania powinny być prowadzone z „poszanowaniem interesów drugiej strony”. Postulat ten należy rozumieć jako uwzględnianie żądań, które są możliwe do spełnienia, niewysuwaniu postulatów, które w oczywisty sposób nie mogą być spełnione. Oznacza to także rezygnację nie tylko z własnych wąsko pojmowanych interesów, ale gotowość brania pod uwagę w trakcie rokowań również interesów strony przeciwnej¹². W tym celu

6 Zob. przykładowo art. 92 § 2 kc. dotyczący rozporządzenia sprzecznego z warunkiem, art. 169 kc. nabycia rzeczy ruchomej, art. 172 § 1 nabycie własności nieruchomości, art. 231 kc. posiadacza gruntu.

7 Zob. S. Dmowski, S. Rudnicki, *op. cit.*, s. 60; J. Gajda: *Dobra wiara osoby prawnej*, PiP 1991, nr 3, s. 42; J. Gajda: *Pojęcie dobrej wiary w kodeksie cywilnym*, „Studia Prawnicze” 1997, nr 2, s. 40–42; K. Przybyłowski: *Dobra wiara w polskim prawie cywilnym (ogólne uwagi o pojęciu)*, „Studia Cywilistyczne” Kraków 1970, t. 15, s. 16–19; A. Szpunar: *Dobra wiara jako przesłanka nabycia własności nieruchomości od nieuprawnionego*, PiP 1997, nr 7, s. 3–4; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, *op. cit.*, s. 386.

8 Zob. K. Rączka: *Rokowania układowe*, PiZS 1995, nr 4, s. 43.

9 Zob. L. Florek: *Komentarz do art. 241³ kp.*, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 1210–1211; J. Wrątny: *Komentarz do art. 241³ kp.*, (w:) J. Wrątny, D. Kotowska, J. Szczot: *Nowy kodeks pracy. Tekst ujednolicony z komentarzem*, pod red. J. Wrątnego, Warszawa 1996, s. 277.

10 Zob. G. Goździewicz: *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 71.

11 Zob. K. Rączka, *op. cit.*, s. 43; K. Rączka, *Komentarz do art. 241³ kp.*, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 1999, s. 627.

12 *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2005, s. 805.

wskazane jest korzystanie z pomocy ekspertów, księgowych, którzy rzetelnie ocenią informacje podane przez pracodawców dotyczące kondycji finansowej zakładów pracy. Dobrze przygotowanie merytoryczne stron w czasie negocjacji jest najlepszym gwarantem spełnienia obowiązku poszanowania słuszných interesów drugiej strony.

Artykuł 15 ust. 3 ustawy milczy w kwestii terminu, do upływu którego oferta wiąże stronę. W mojej ocenie lukę tę można wypełnić stosując *per analogia* przepis art. 11 ust. 7 ustawy. Oferta złożona przez przedstawicieli pracodawców międzyzakładowej reprezentacji pracowników powinna zatem zawierać określenie okresu ważności oferty, nie krótszego niż 3 miesiące. Pozbawienie pracodawców prawa wyznaczania terminu obowiązywania oferty spowodowałoby, że podmioty, które wystąpiły z propozycją umowy emerytalnej, nie mogłyby przerwać toczących się negocjacji. Innymi słowy, z chwilą złożenia oferty pracodawcy zobowiązani byłiby do kontynuowania rokowań do czasu podpisania umowy emerytalnej. Obowiązek ten wygasłby, gdyby przedstawiciele zatrudnionych, nie podejmując rokowań, odrzucili złożoną propozycję. Taka sytuacja była możliwa na tle uregulowań z 1997 r. (art. 15 ust. 3 uchylonej ustawy).

3. Przekształcenie umowy międzyzakładowej

Spośród uregulowań dotyczących umowy o charakterze międzyzakładowym na szczególną uwagę zasługuje konstrukcja prawna przewidziana w art. 31 ust. 3 ustawy. Przepis ten stanowi, że umowa międzyzakładowa z dniem zarejestrowania programu międzyzakładowego staje się umową zakładową. Jej stronami są pracodawca i reprezentacja pracowników wyłoniona w trybie, o którym mowa w art. 11. Artykuł 31 ust. 3 ustawy oznacza, że z chwilą zarejestrowania programu przez organ nadzoru międzyzakładowa umowa emerytalna wynegocjowana przez przedstawicieli pracodawców oraz międzyzakładową reprezentację pracowników przekształca się *ex lege* w umowę o charakterze zakładowym. Zmiana obejmuje nie tylko rodzaj umowy, ale także strony w niej uczestniczące. Zgodnie bowiem z treścią cytowanego przepisu, uprawnienia w tym zakresie przysługują pracodawcy oraz reprezentacji pracowników działającej w danym zakładzie pracy. Mając na względzie mechanizm wprowadzony przez pracodawcę w art. 31 ust. 3 ustawy oraz zasady dotyczące wyłaniania podmiotów uprawnionych do negocjowania umowy międzyzakładowej, dopuścić należy następujące sytuacje. Po pierwsze, podmioty, które wynegocjowały międzyzakładową umowę emerytalną, na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy, wstępują w prawa i obowiązki strony umowy zakładowej. Przedstawiciele pracowników, którzy wchodzi w skład reprezentacji międzyzakładowej oraz reprezentanci pracodawców pełnią więc jednocześnie

dwie funkcje. Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy, zachowują status stron międzyzakładowej umowy emerytalnej, natomiast według art. 31 ust. 3 ustawy, występują w charakterze stron umowy zakładowej. O tożsamości podmiotów reprezentujących strony międzyzakładowej umowy emerytalnej oraz umowy o charakterze zakładowym można mówić w sytuacji, gdy reprezentację pracodawców tworzą przedstawiciele wszystkich pracodawców, natomiast w skład międzyzakładowej reprezentacji pracowników wchodzi przedstawiciele wszystkich zakładowych reprezentacji pracowników lub – w szczególnym przypadku – międzyzakładowej organizacji związkowej, która swym działaniem obejmuje wszystkich pracodawców. W tym przypadku podmioty wyłonione we wstępnej fazie rokowań w celu zawarcia umowy międzyzakładowej uczestniczą w nich do zakończenia negocjacji. Po drugie, podmioty uczestniczące w końcowych rokowaniach w celu zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej różnią się od podmiotów upoważnionych do dokonywania czynności związanych z funkcjonowaniem umowy zakładowej. Do tego rodzaju sytuacji dochodzi, gdy: a) reprezentację pracodawców oraz międzyzakładową reprezentację pracowników tworzą podmioty cieszące się największym poparciem uczestników rokowań zbiorowych, b) po zawarciu międzyzakładowej umowy emerytalnej u pracodawcy objętego wspólnym programem emerytalnym utworzona zostanie kolejna organizacja związkowa lub w zakładzie, w którym dotychczas nie działała organizacja związkowa, powstanie związek zawodowy, który zgodnie z art. 11 ust. 5 pkt 2 ustawy, wstępuje w prawa i obowiązki strony zakładowej umowy emerytalnej, zastępując w tym zakresie reprezentację pozazwiązkową.

W świetle powyższych uwag nie powinno budzić wątpliwości, że umowa zakładowa powstała, na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy, z przekształcenia umowy międzyzakładowej pod pewnymi względami różni się od właściwej zakładowej umowy emerytalnej, określonej w art. 11 ustawy. Z uregulowań ustawy wynika, że po każdej ze stron tej umowy występować mogą podmioty, które nie uczestniczyły w negocjacjach zmierzających bezpośrednio do zawarcia umowy emerytalnej. W przypadku zasadniczej umowy emerytalnej, wskazanej w art. 11 ustawy, taka sytuacja dopuszczalna jest wyłącznie po stronie pracowniczej. W pozostałym zakresie do stron zakładowej umowy emerytalnej, o której mowa w art. 31 ust. 3 ustawy, stosuje się zasady przewidziane w art. 11 ustawy. Oznacza to, że umocowanie reprezentacji pozazwiązkowej do podejmowania czynności przewidzianych przez ustawę wygasa po upływie 24 miesięcy od dnia wyłonienia przedstawicieli pracowników (art. 11 ust. 4 ustawy). W myśl art. 11 ust. 5 ustawy, uprawnienia przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy wygasają przed upływem wskazanego terminu, gdy: 1) co najmniej połowa osób wchodzących w skład reprezentacji pracowników przestanie być pracowni-

kami pracodawcy, bądź 2) u pracodawcy rozpocznie działalność zakładowa organizacja związkowa.

Generalnie zmiana umów tworzących program emerytalny następuje w trybie właściwym do zawarcia danej umowy (art. 21 ust. 2 ustawy). W cytowanym przepisie ustawodawca użył ogólnego sformułowania „umowy tworzące program”. Określenie to odnosi się zatem zarówno do zakładowych programów emerytalnych, jak i programów o charakterze międzyzakładowym. Na podstawie art. 21 ust. 2 ustawy wypada więc stwierdzić, że modyfikowanie postanowień międzyzakładowej umowy emerytalnej leży przede wszystkim w gestii podmiotów, które zawarły daną umowę. Zgodnie z treścią art. 15 ust. 1 ustawy, kompetencje w tym zakresie przysługują reprezentacji pracodawców oraz międzyzakładowej reprezentacji pracowników. Analiza art. 21 ust. 2 ustawy w kontekście uregulowań art. 15 ust. 3 ustawy prowadzi do konkluzji, że zmiany w umowie emerytalnej proponowane przez pracodawców inicjują rokowania zbiorowe. Inaczej w przypadku oferty złożonej przez przedstawicieli zatrudnionych. Zmiany przedstawione przez międzyzakładową reprezentację pracowników nie zobowiązują podmiotów działających po stronie pracodawczej do rozpoczęcia negocjacji.

Podmioty, o których mowa w art. 15 ust. 1 ustawy, modyfikując treść międzyzakładowej umowy emerytalnej, zmieniają jednocześnie wszystkie zakładowe umowy emerytalne, które funkcjonują u pracodawców objętych wspólnym, międzyzakładowym programem emerytalnym. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w treści art. 31 ust. 3 zdanie pierwsze ustawy, który stanowi, że umowa międzyzakładowa z dniem rejestracji programu międzyzakładowego staje się umową zakładową. Jeżeli postanowienia umowy międzyzakładowej z chwilą rejestracji przez organ nadzoru stają się automatycznie postanowieniami umowy zakładowej, to – postępując konsekwentnie – należy przyjąć, że zmiany wprowadzone na szczeblu ponadzakładowym modyfikują jednocześnie treść umów zakładowych. Uregulowanie art. 21 ust. 2 ustawy prowadzi zatem do stwierdzenia, że w odniesieniu do umów zakładowych wywodzących się z umowy międzyzakładowej, podmiotami uprawnionymi – w pierwszej kolejności – do modyfikowania wskazanych umów są reprezentacja pracodawców oraz międzyzakładowa reprezentacja pracowników.

Istotnym problemem jest to, czy umowy emerytalne, o których mowa w art. 31 ust. 3 ustawy, mogą być również zmieniane na szczeblu zakładowym przez pracodawcę i reprezentację pracowników wyłonioną w trybie określonym w art. 11 ustawy. W tym względzie odwołać się należy do zasad przewidzianych w art. 33 ust. 1 ustawy. W świetle tego przepisu w przypadku zmiany umowy zakładowej, o której mowa w art. 31 ust. 3, w trybie określonym w art. 11, pracodawca będący stroną tej umowy obowiązany jest złożyć do organu nadzoru wnioski o rejestra-

cję programu zakładowego. Z treści cytowanego przepisu *expressis verbis* wynika, że przekształcenie umowy międzyzakładowej w umowę o charakterze zakładowym nie ogranicza się tylko do nazwy umowy oraz stron umowy, ale powoduje dalsze konsekwencje. Artykuł 33 ust. 1 ustawy wskazuje, że umowa zakładowa powstała z umowy międzyzakładowej może funkcjonować w zasadzie niezależnie od tej umowy. Ustawodawca upoważnia strony umowy zakładowej – pracodawcę oraz reprezentantów pracowników – do dokonywania zmian w treści umowy zakładowej. Wykładnia gramatyczna art. 33 ust. 1 ustawy prowadzi do konkluzji, że modyfikowanie postanowień umowy odbywa się według zasad obowiązujących przy zawarciu zakładowej umowy emerytalnej. W konsekwencji podmioty, które nie wynegocjowały w sposób bezpośredni umowy zakładowej, upoważnione są do dokonywania zmian w jej treści. W negocjacjach uczestniczą bowiem pracodawca oraz reprezentacja pracowników danego zakładu pracy. Artykuł 33 ust. 1 ustawy wprowadza zatem istotne odstępstwo od reguł przewidzianych w art. 21 ust. 2 ustawy.

W razie zmiany umowy emerytalnej wywodzącej się z umowy międzyzakładowej, pracodawca będący stroną tej umowy obowiązany jest złożyć do organu nadzoru wnioski o rejestrację programu zakładowego (art. 33 ust. 1 ustawy). W wyniku przekształcenia umowy emerytalnej, o której mowa w art. 31 ust. 3 ustawy, dokonanego przez pracodawcę oraz reprezentację pracowników, w danym zakładzie pracy zaczyna funkcjonować zakładowy program emerytalny. Zmiana na szczeblu zakładowym umowy emerytalnej wywodzącej się z umowy o charakterze międzyzakładowym rzutuje w określony sposób nie tylko na program emerytalny obowiązujący u danego pracodawcy, ale oddziałuje także na międzyzakładowy program emerytalny. Zgodnie bowiem z art. 33 ust. 2 ustawy, z chwilą wpisu programu zakładowego, o którym mowa w ust. 1, do rejestru, organ nadzoru wykreśla z rejestru adnotację o udziale pracodawcy w programie międzyzakładowym. Zmiany na szczeblu zakładowym powodują zatem zmniejszenie się liczby podmiotów objętych międzyzakładowym programem emerytalnym. W ustawie brak jest jakichkolwiek ograniczeń dotyczących rozmiaru owych zmian. Nie można więc wykluczyć sytuacji, w której z możliwości wskazanej w art. 31 ust. 1 ustawy skorzystają wszyscy pracodawcy objęci pierwotnie międzyzakładowym programem emerytalnym lub tego rodzaju program w niezmienionym kształcie będzie obowiązywał tylko w jednym zakładzie pracy. Nasuwa się pytanie, jakie znaczenie dla funkcjonowania programu międzyzakładowego mają powyższe sytuacje. W art. 40 ustawy prawodawca wskazał okoliczności, w których dochodzi do likwidacji programu. W przepisie tym nie przewiduje się przypadków respektowania międzyzakładowej umowy emerytalnej tylko przez jednego pracodawcę bądź wykreślenia z programu międzyzakładowego wszystkich pracodawców objętych uprzednio takim programem. Nie można jednak przyjąć, że w rozwa-

żanych sytuacjach program międzyzakładowy obowiązuje. Wniosek taki pozostałby w sprzeczności z istotą międzyzakładowych programów emerytalnych, które w oparciu o generalne założenie przewidziane w art. 14 ust. 1 ustawy mają obejmować co najmniej dwóch pracodawców. W mojej ocenie, zarówno w razie zmodyfikowania treści zakładowych umów emerytalnych wywodzących się z umowy międzyzakładowej u wszystkich pracodawców, jak i przestrzegania postanowień umownych – w pierwotnym brzmieniu – tylko przez jednego pracodawcę, Komisja Nadzoru Finansowego powinna wykreślić międzyzakładowy program emerytalny z rejestru programów jako program nieistniejący. Byłaby to czynność o charakterze porządkowym.

Międzyzakładowy program emerytalny wydaje się rozwiązaniem korzystnym zwłaszcza dla pracodawców (wszystkich lub części) będących elementami określonej osoby prawnej (złożonej jednostki organizacyjnej). Zapewnia bowiem pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy, które ściśle ze sobą współpracują, w równym stopniu zwiększenie świadczeń emerytalnych. Zmiany umowy emerytalnej dokonane przez reprezentację pracodawców oraz międzyzakładową reprezentację pracowników w istotny sposób różnią się od modyfikacji wprowadzonych na podstawie art. 33 ust. 1 ustawy. Przekształcenia dokonane w oparciu o art. 21 ust. 2 ustawy, po pierwsze dotyczą wszystkich pracodawców objętych międzyzakładowym programem emerytalnym, po drugie automatycznie zmieniają się wszystkie umowy zakładowe funkcjonujące na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy. Natomiast modyfikacje wprowadzone w trybie określonym w art. 33 ust. 1 ustawy wpływają wyłącznie na program emerytalny, który obowiązuje u pracodawcy dokonującego owych zmian. W tej sytuacji może zdarzyć się, że jeden lub kilku pracodawców wchodzących w skład przedsiębiorstwa wielozakładowego wiązać mogą pracownicze programy emerytalne utworzone bezpośrednio przez tych pracodawców, natomiast pozostałe wewnętrzne zakłady pracy zobowiązane zostaną do respektowania postanowień przewidzianych we wspólnym międzyzakładowym programie emerytalnym.

4. Przystąpienie do umowy międzyzakładowej

Prawo uczestnictwa w międzyzakładowym programie emerytalnym przysługuje nie tylko pracodawcom zawierającym program, ale także podmiotom, które nie uczestniczyły w negocjacjach zbiorowych. W myśl bowiem art. 16 ust. 1 ustawy, reprezentacje, o których mowa w art. 15 ust. 1 ustawy, mogą na wniosek nowego pracodawcy zgodzić się na jego przystąpienie do umowy międzyzakładowej. Przepis ten *expressis verbis* wskazuje, że reprezentacja pracodawców oraz międzyzakładowa reprezentacja pracowników mogą wyrazić zgodę na rozszerze-

nie mocy obowiązującej określonego międzyzakładowego programu emerytalnego na nowego pracodawcę, który dotychczas nie uczestniczył w rokovaniach. Z wnioskiem w tej kwestii skutecznie wystąpić może wyłącznie pracodawca zainteresowany przystąpieniem do programu. Uprawnień w tym zakresie nie posiadają reprezentacje pracowników. Należy podkreślić, że propozycja rozszerzenia programu wymaga akceptacji przez każdą ze stron międzyzakładowej umowy emerytalnej. Z uwagi na brak w ustawie przesłanek warunkujących rozszerzenie zakresu podmiotowego programu, podmioty, o których mowa w art. 15 ust. 1 ustawy, podejmują w tym zakresie swobodną decyzję. Mogą wyrazić zgodę na udział nowego podmiotu w programie bądź nie dopuścić do rozszerzenia międzyzakładowego programu emerytalnego. Istotne jest przy tym, że pracodawca zainteresowany przystąpieniem do trzeciego filaru nie ma możliwości zaskarżenia decyzji odmawiającej mu prawa udziału w określonym programie. Należy dodać, że w kwestii wyrażenia zgody na przystąpienie nowego pracodawcy do programu, podmioty działające w imieniu pracodawców oraz osoby reprezentujące stronę pracowniczą zachowują równorzędność. Każda ze stron może sprzeciwić się rozszerzeniu zakresu podmiotowego programu emerytalnego.

Wniosek pracodawcy w kwestii przystąpienia do programu wymaga także akceptacji załogi danego zakładu pracy. Wniosek taki wynika z treści art. 32 ust. 2 pkt 4 ustawy, stanowiącego, że pracodawca ma obowiązek przedstawić w organie nadzoru informacje o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy międzyzakładowej. Osoby świadczące pracę na rzecz pracodawcy zainteresowanego udziałem w określonym programie, upoważniając swoich przedstawicieli do zawarcia umowy międzyzakładowej, wyrażają tym samym zgodę na uczestnictwo w określonym programie emerytalnym.

Ustawodawca nie określił formy wniosku o przystąpienie do programu. Nowy pracodawca może to uczynić w dowolny sposób (ustnie lub pisemnie). Ze względów dowodowych niewątpliwie korzystniejsza jest forma pisemna.

W razie wyrażenia zgody na rozszerzenie programu emerytalnego dochodzi do zawarcia umowy o przystąpieniu. Zgodnie z treścią art. 33 ust. 4 ustawy, stronami tej umowy są: 1) przystępujący pracodawca i reprezentacja jego pracowników wyłoniona w trybie określonym w art. 11 ustawy oraz 2) reprezentacja pracodawców i międzyzakładowa reprezentacja pracowników. Przepis ten oznacza, że z jednej strony występują podmioty, które zawarły międzyzakładową umowę emerytalną, natomiast po drugiej stronie występuje pracodawca, który wystąpił z wnioskiem o rozszerzenie programu oraz przedstawiciele załogi danego zakładu pracy, wyłonieni w trybie określonym w art. 11 ustawy.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy, przystępując do zarejestrowanego programu międzyzakładowego, pracodawca składa w organie nadzoru wniosek o dokona-

nie stosownego wpisu do rejestru określonego programu międzyzakładowego, podając numer programu międzyzakładowego z rejestru programów oraz określone w ustawie dane dotyczące przystępującego pracodawcy. Według art. 33 ust. 3 ustawy umowa o przystąpieniu pracodawcy do programu międzyzakładowego wchodzi w życie z dniem wpisu do rejestru zmiany w programie międzyzakładowym, o której mowa w ust. 1. Przystępując do programu, pracodawca przyjmuje na siebie wszelkie obowiązki wynikające z międzyzakładowej umowy emerytalnej. W szczególności obowiązany jest do odprowadzania składek na indywidualne konta uczestników programu w instytucji finansowej.

Na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy, umowa o przystąpieniu do programu międzyzakładowego z dniem wpisu do rejestru staje się umową zakładową. Stronami tej umowy jest pracodawca, który przystąpił do programu oraz reprezentacja pracowników wybrana w trybie określonym w art. 11 ustawy. Rozszerzenie zakresu zastosowania programu międzyzakładowego z jednej strony prowadzi do zmian w gronie podmiotów zobowiązanych do respektowania postanowień określonego programu, natomiast z drugiej strony powoduje powstanie nowej zakładowej umowy emerytalnej. Należy pokreślić, że sytuacja podmiotu, który skorzystał z możliwości przewidzianej w art. 16 ustawy, w zasadzie nie różni się od położenia pracodawców zawierających międzyzakładowy program emerytalny. Opierając się na wykładni gramatycznej art. 33 ust. 1 ustawy, należy stwierdzić, że także pracodawca, który przystąpił do programu, uprawniony jest do dokonywania zmian w treści zakładowej umowy emerytalnej. Wniosek ten znajduje potwierdzenie w treści art. 32 ust. 5 ustawy, który stanowi, że do umowy o przystąpieniu do programu międzyzakładowego stosuje się odpowiednio art. 33 ust. 3 ustawy. Z treści art. 32 ust. 5 ustawy wyraźnie wynika, iż do umów dotyczących rozszerzenia obowiązywania programu międzyzakładowego ustawodawca przewidział analogiczną regułę, jaka ma zastosowanie w odniesieniu do zakładowych umów emerytalnych wywodzących się bezpośrednio z umowy międzyzakładowej. Pracodawca, który przystąpi do międzyzakładowego programu emerytalnego, pierwotnie będzie zobowiązany do respektowania postanowień w takim kształcie, w jakim zostało to ustalone we wspólnej umowie emerytalnej. Z czasem prawa i obowiązki uczestników programu międzyzakładowego mogą się różnicować. Strony zakładowej umowy emerytalnej – pracodawca przystępujący do programu oraz przedstawiciele załogi danego zakładu pracy – upoważnione są bowiem do różnicowania postanowień umowy emerytalnej. Na podstawie art. 33 ust. 2 ustawy wypada stwierdzić, że modyfikowanie treści zakładowej umowy emerytalnej wywodzącej się pośrednio z umowy międzyzakładowej – poprzez umowę o przystąpieniu – nie tylko powoduje przekształcenie praw i obowiązków podmiotów biorących udział w programie emerytalnym, ale pozbawia także danego pracodawcę statusu uczestnika międzyzakładowego programu emerytalnego.

Prawo tworzenia międzyzakładowego programu emerytalnego przewidywała także ustawa z 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych. Według art. 9 ust. 1 ustawy pracodawcy, w celu zaoferowania pracownikom programu emerytalnego, mogli zawierać umowy o wspólnym międzyzakładowym programie emerytalnym, w których ustalali formę pracowniczego programu wraz z warunkami, które mieli zaoferować w zakładowych umowach emerytalnych. Skorzystanie z uprawnienia przewidzianego w cytowanym przepisie powodowało powstanie programu emerytalnego, w którym zasadnicze umowy (umowa zakładowa, z podmiotem zarządzającym oraz pracownicze umowy emerytalnych) uzupełnione były umową o wspólnym międzyzakładowym programie emerytalnym. Wszystkie zakładowe umowy emerytalne musiały być zgodne z postanowieniami umowy o wspólnym międzyzakładowym programie emerytalnym¹³.

5. Wnioski

W art. 12 ustawy mowa jest o „sporach między stronami umowy zakładowej”. Z treści wskazanego przepisu *expressis verbis* wynika, że zdolność sądowa oraz zdolność procesowa przysługuje wyłącznie stronom zakładowej umowy emerytalnej. Uprawnieniami w tym zakresie nie dysponują natomiast strony międzyzakładowej umowy emerytalnej. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w regulacjach dotyczących umowy emerytalnej zawieranej na szczeblu ponadzakładowym. Stosownie do art. 14 ust. 3 ustawy, przy ustalaniu treści umowy międzyzakładowej stosuje się odpowiednio art. 13 ust. 1 ustawy określający treść umowy zakładowej. Brak podobnego zastrzeżenia w odniesieniu do sporów ze stosunków prawnych między stronami międzyzakładowej umowy emerytalnej prowadzi do konkluzji, że zarówno reprezentacje pracodawców, jak i międzyzakładowe reprezentacje pracowników nie mają zdolności sądowej oraz procesowej. Pojawia się zatem wątpliwość, czy mechanizmy prawne przewidziane w art. 12 ustawy można odnieść do międzyzakładowej umowy emerytalnej. Zważywszy, że umowa międzyzakładowa z dniem rejestracji programu międzyzakładowego staje się umową zakładową (art. 31 ust. 3 ustawy), odpowiedź na postawione pytanie powinna być twierdząca. W konsekwencji *de lege lata* zdolność sądową i procesową mają pracodawcy objęci programem międzyzakładowym. Zasada ta dotyczy zarówno pracodawców tworzących dany program, jak i pracodawców, którzy przystąpili do programu. Ponadto, podobnie jak w przypadku zakładowej umowy emerytalnej, kwestie sporne powstałe na tle międzyzakładowej umowy emerytalnej mogą być rozstrzygane w trybie przewidzianym dla sporów zbiorowych.

13 Zob. Ł. Martyniec: *Strony zakładowej umowy emerytalnej w pracowniczym programie emerytalnym*, PiZS 2002, nr 6, s. 28–29.

Uregulowania dotyczące międzyzakładowej umowy emerytalnej, obok rozwiązań zasługujących na aprobatę, zawierają też szereg mankamentów. Pozytywnie należy ocenić przepisy dotyczące współdziałania związków zawodowych ze strukturami pozazwiązkowymi. Przedstawiciele pracowników wybrani w trybie przyjętym u poszczególnych pracodawców są równorzędnym partnerem organizacji związkowych. Przyjęte w tym zakresie rozwiązanie umożliwia funkcjonowanie międzyzakładowych programów emerytalnych także u pracodawców, u których nie działają związki zawodowe. Uregulowanie to powinno zachęcić pracodawców do finansowania dodatkowych świadczeń emerytalnych. Manekamentem ustawy jest konieczność współdziałania w pierwszym etapie procesu w celu zawarcia międzyzakładowej umowy emerytalnej wszystkich organizacji związkowych działających u danego pracodawcy. W świetle art. 11 ust. 2 ustawy odmowa udziału w reprezentacji pracowników bądź niedopuszczenie określonego związku zawodowego do tej reprezentacji uniemożliwia prawidłowe wyłonienie przedstawicieli zatrudnionych upoważnionych do udziału w dalszych negocjacjach. Przyjęte w ustawie rozwiązanie sprawia, że nawet niewielka organizacja związkowa może utrudnić wybór reprezentantów, a nawet uniemożliwić zawarcie umowy emerytalnej. *De lege ferenda* w razie bezskutecznego upływu ustalonego terminu, porozumienie dotyczące stron międzyzakładowej umowy emerytalnej po stronie pracowniczej powinny negocjować organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} kp.

Ustawa nie określa konsekwencji respektowania międzyzakładowej umowy emerytalnej tylko przez jednego pracodawcę bądź wykreślenia z programu międzyzakładowego wszystkich pracodawców objętych uprzednio takim programem. Nie do przyjęcia jest wniosek, że w powyższych sytuacjach program międzyzakładowy nadal obowiązuje. *De lege ferenda* w ustawie powinien znaleźć się przepis przewidujący *expressis verbis* wykreślenie programu międzyzakładowego z rejestru w razie wystąpienia z niego wszystkich pracodawców lub uczestniczenia w programie tylko jednego pracodawcy.

UMOWA Z PODMIOTEM ZARZĄDZAJĄCYM

1. Wprowadzenie

Uruchomienie programu emerytalnego w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym bądź zarządzania zagranicznego, poza zakładową umową emerytalną – w przypadku programu zakładowego lub międzyzakładową umową emerytalną – w odniesieniu do programu o charakterze międzyzakładowym wymaga zawarcia umowy z instytucją finansową. Natomiast prowadzenie programu w formie pracowniczego funduszu emerytalnego wymaga od pracodawcy (program zakładowy) lub reprezentacji pracodawców (programu międzyzakładowego), po zawarciu umowy emerytalnej, utworzenia towarzystwa oraz funduszu emerytalnego lub nabycia akcji określonego towarzystwa emerytalnego, który funkcjonuje w obrocie prawnym. Wniosek taki *prima facie* wynika z literalnej formuły art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy, który przewiduje, że program tworzy się następnie przez zawarcie umowy z instytucją finansową albo utworzenia towarzystwa emerytalnego i funduszu emerytalnego, albo nabycia przez pracodawcę akcji istniejącego towarzystwa emerytalnego. Użyty w ustawie zwrot „następnie” nakazuje przyjąć, że zarówno umowa z instytucją finansową, jak i tworzenie towarzystwa i funduszu emerytalnego lub nabywanie akcji towarzystwa emerytalnego ma charakter następczy wobec umów zawieranych z przedstawicielami pracowników. W tym kontekście uwagę zwraca art. 11 ust. 7 pkt 2 ustawy stanowiący, że pracodawca przedstawia

reprezentacji pracowników ofertę utworzenia programu, która zawiera ustalone w umowie przedwstępnej warunki umowy z instytucją finansową lub statut towarzystwa emerytalnego i statut funduszu emerytalnego albo projekty tych statutów. Z treści przepisu *expressis verbis* wynika, że rokowania w celu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej powinny być poprzedzone zawarciem umowy przedwstępnej z instytucją finansową lub utworzeniem towarzystwa i funduszu emerytalnego bądź podjęciem działań zmierzających do uruchomienia tego rodzaju instytucji. W konsekwencji uruchomienie programu prowadzonego w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń oraz zarządzania zagranicznego inicjuje umowa przedwstępna z instytucją finansową. W odniesieniu do programu działającego w formie pracowniczego funduszu emerytalnego utworzenie towarzystwa oraz funduszu emerytalnego może nastąpić zarówno przed, jak i po zawarciu umowy emerytalnej. W tym drugim przypadku ustawodawca wymaga jednak, aby w okresie poprzedzającym negocjowanie zakładowej umowy emerytalnej pracodawca podjął wstępne działania zmierzające do powołania tego rodzaju instytucji. W art. 11 ust. 7 pkt 2 ustawy zastrzega się bowiem, że oferta utworzenia programu emerytalnego powinna zawierać „statut towarzystwa emerytalnego i statut funduszu emerytalnego albo projekty tych statutów”. Nasuwa się zatem konkluzja, że – w razie uruchomienia programu zakładowego w formie, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy – o działaniach mających w pełni charakter następczy wobec zakładowej umowy emerytalnej można mówić wyłącznie w przypadku nabywania akcji istniejącego już towarzystwa emerytalnego. W odniesieniu do programu prowadzonego w innej formie do tego typu działań, należy zakwalifikować umowę przyrzeczoną z instytucją finansową.

Stosownie do art. 14 ust. 2 ustawy, do utworzenia programu międzyzakładowego konieczne jest zawarcie umowy międzyzakładowej i umowy z instytucją finansową wspólnej dla pracodawców, którzy zamierzają realizować program na jednakowych warunkach. Na tle wskazanego przepisu oraz uregulowań art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy pojawia się zasadniczy problem, czy program o charakterze międzyzakładowym może funkcjonować w formie pracowniczego funduszu emerytalnego. Należy podkreślić, że art. 14 ust. 2 ustawy jest przepisem szczególnym i w związku z tym powinien być interpretowany w sposób ścisły. W przepisie tym ustawodawca zastrzega, że uruchomienie programu międzyzakładowego wymaga zawarcia (poza umową emerytalną) umowy z instytucją finansową. Pomija natomiast tworzenie towarzystwa emerytalnego i funduszu emerytalnego oraz nabywanie akcji istniejącego towarzystwa emerytalnego. Nasuwa się zatem konkluzja, że w przypadku programu przewidzianego w art. 14 ustawy, status zarządzającego przysługuje wyłącznie instytucji finansowej. W tym kontekście uwagę zwraca-

ca art. 17 ust. 2 ustawy stanowiący, że w przypadku programu międzyzakładowego warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi określa umowa zawarta przez reprezentację pracodawców z instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego. Z treści przepisu wynika, że wszelkie działania związane z przyjmowaniem i inwestowaniem składek z tytułu uczestnictwa w programie międzyzakładowym należą do kompetencji zarówno instytucji finansowych, jak i pracowniczych funduszy emerytalnych. Uregulowania ustawy dotyczące zarządzających w odniesieniu do programów międzyzakładowych prowadzą zatem do sprzecznych wniosków. W artykule 10 ust. 1 pkt 2 ustawy oraz art. 17 ust. 2 ustawy, wśród podmiotów upoważnionych do gromadzenia i zarządzania środkami wymienia się fundusze emerytalne oraz instytucje finansowe, natomiast w art. 14 ust. 2 ustawy mowa jest wyłącznie o tych ostatnich. Warto zauważyć, że ani w omawianej ustawie, ani też w przepisach dotyczących funduszy emerytalnych nie ma regulacji, które pozbawiałyby pracodawców zainteresowanych prowadzeniem wspólnego programu prawa utworzenia pracowniczego towarzystwa i pracowniczego funduszu emerytalnego. W tej sytuacji w pełni uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że w przypadku międzyzakładowych programów emerytalnych w roli podmiotu zarządzającego występować mogą zarówno instytucje finansowe, jak i fundusze emerytalne.

Istotną kwestią jest, czy proces wdrażania programu międzyzakładowego inicjuje umowa emerytalna, czy – podobnie jak w przypadku programu zakładowego – umowę tę poprzedza umowa przedwstępna z instytucją finansową lub tworzenie towarzystwa oraz funduszu emerytalnego. Według art. 15 ust. 3 ustawy, oferta zawarcia umowy międzyzakładowej jest przedstawiana przez reprezentację pracodawców międzyzakładowej reprezentacji pracowników. Regulacje dotyczące oferty uruchomienia międzyzakładowego programu emerytalnego odnoszą się jedynie do kwestii podmiotowych. Brak natomiast w ustawie postanowień określających treść oferty, termin jej ważności. Mimo że ustawodawca nie odsyła w tym zakresie do art. 11 ust. 7 ustawy, wydaje się, iż przepis ten w drodze analogii może być stosowany także w przypadku programu o charakterze międzyzakładowym. W konsekwencji, tworząc program emerytalny reprezentacja pracodawców powinna na wstępie zawrzeć umowę przedwstępną z instytucją finansową lub utworzyć towarzystwo emerytalne oraz fundusz emerytalny bądź podjąć działania zmierzające do powstania tego rodzaju podmiotów. Pozwoli to reprezentacji pracodawców uwiarygodnić ofertę przedłożoną stronie pracowniczej¹.

W świetle powyższych uwag nasuwa się wniosek, że tworzenie programu zakładowego oraz międzyzakładowego prowadzonego w formie umowy o wnosze-

1 Zob. M. Wojewódka: *Najpierw trzeba zawrzeć umowę przedwstępną*, „Gazeta Prawna” nr 221 z 12–14 listopada 2004, s. 27.

nie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń oraz zarządzania zagranicznego wymaga zawarcia kolejno: umowy przedwstępnej z instytucją finansową, umowy emerytalnej – zakładowej lub międzyzakładowej oraz umowy przyrzeczonej z instytucją finansową. Uruchomienie programu w formie funduszu emerytalnego co do zasady wymaga utworzenia towarzystwa emerytalnego i funduszu emerytalnego lub nabycia akcji istniejącego towarzystwa emerytalnego oraz zawarcia umowy emerytalnej. Możliwe jest zakończenie procedury tworzenia towarzystwa oraz funduszu emerytalnego zarówno w okresie poprzedzającym negocjacje w kwestii zawarcia umowy emerytalnej, jak i w terminie późniejszym.

2. Umowa przedwstępna z instytucją finansową

W odniesieniu do umowy przedwstępnej zawieranej z instytucją finansową ustawa jest bardzo lakoniczna. Ustawodawca ograniczył się wyłącznie do wymienienia tego rodzaju umowy wśród dokumentów przedstawianych stronie pracowniczej w okresie poprzedzającym uruchomienie programu. W ustawie pominięto natomiast szereg zagadnień mających istotne znaczenie nie tylko z punktu widzenia obowiązywania umowy przedwstępnej, ale i funkcjonowania całego programu emerytalnego. Problemem o podstawowym znaczeniu – zarówno w kontekście teoretycznym, jak i praktycznym – jest w szczególności kwestia treści danej umowy.

Stosownie do art. 389 § 1 kc. umowa, przez którą jedna ze stron lub obie zobowiązują się do zawarcia oznaczonej umowy (umowa przedwstępna), powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. Wykładnia gramatyczna przepisu prowadzi do konkluzji, że umowa przedwstępna powinna określać, pod rygorem nieważności, elementy przedmiotowo istotne (*essentialia negotii*) umowy przyrzeczonej². Treść powstającego w ten sposób stosunku obligacyjnego

2 Zob. W. Czachórski, A. Brzozowski, M. Safjan, E. Skowrońska-Bocian: *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2003, s. 170–173; E. Drozd: *Umowa przedwstępna a umowa przyrzeczona*, NP 1973, nr 11, s. 1566; A. Kondracka: *Pojęcie i charakter prawny umowy przedwstępnej*, „Monitor Prawniczy” 1999, nr 3, s. 12–13; W. Popiołek: *Komentarz do art. 389 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny, t. I, Komentarz do art. 1–449*¹¹, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2005, s. 1019; M. Wrzolek–Romańczuk: *Umowa przedwstępna*, Warszawa 1998, s. 35–36; Cz. Żuławska: *Komentarz do art. 389 kc.*, (w:) *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania, t. 1*, Warszawa 2007, s. 174; M. Krajewski: *Umowa ubezpieczeniowa*, (w:) *System prawa prywatnego, t. 5, Prawo zobowiązań – część ogólna*, pod red. E. Łętowskiej, Warszawa 2006, s. 744. Autor ten rozróżnia elementy konieczne od *essentialia negotii*. Elementami koniecznymi umowy są te jej postanowienia, które należy uznać za niezbędne do powstania stosunku prawnego. Wyznaczają one granicę minimalnego konsensu stron. Natomiast *essentialia negotii* to postanowienia, które decydują o kwalifikacji danej umowy do ustawowo wyróżnionego typu. Dodatkowo przez *essentialia negotii* można uznać jedynie rodzajowo określone cechy konstytutywne danego typu umowy.

kształtowana będzie zgodnie z zasadami art. 56 kc.³ Oznacza to możliwość uzupełnienia umowy przez sąd poprzez odwołanie się do przepisów dyspozytywnych, zwyczajów czy ewentualnie okoliczności konkretnego przypadku⁴.

Konieczną treść umowy przedwstępnej strony mogą rozszerzyć włączając do niej inne postanowienia, w szczególności podmiotowo istotne (*accidentalialia negotii*). Strony będą wówczas zobowiązane do zawarcia umowy przyrzeczonej o bardziej rozbudowanej treści⁵.

W treści umowy przedwstępnej mogą znaleźć się ponadto postanowienia, które nie mają związku z umową przyrzeczoną. Chodzi tu w szczególności o zatek, karę umowną oraz umowne prawo odstąpienia⁶.

Na tle powyższych ustaleń nasuwa się pytanie, jakie postanowienia stanowią konieczną treść umowy przedwstępnej z instytucją finansową.

W myśl art. 17 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy, pracodawca zawiera umowę z instytucją finansową, która określa warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi. Stosownie do art. 17 ust. 2 ustawy, w przypadku programu międzyzakładowego warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi określa umowa zawarta przez reprezentację pracodawców z instytucją finansową. Użyty w uregulowaniach zwrot „umowa określa” prowadzi do wniosku, że warunki gromadzenia i zarządzania środkami stanowią *essentialia negotii* umowy z instytucją finansową. W konsekwencji na podstawie art. 389 § 1 kc. uznać je należy za minimalną treść umowy przedwstępnej.

Pod pojęciem „warunki gromadzenia i zarządzania środkami” należy rozumieć podstawowe informacje w zakresie zasad ewidencjonowania środkami na wydzielonych kontach, wskazanie instrumentów finansowych, w które będą lokowane wpłacane sumy, przyjęte założenia przy określaniu strategii inwestycyjnej, mechanizmy przyrostu, system zabezpieczania ich wartości⁷.

Nasuwa się kolejne pytanie, czy w umowie z instytucją finansową, poza wskazanymi elementami, strony mogą zamieścić dodatkowe postanowienia. W tym zakresie uwagę zwraca art. 15a ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z 1997 roku. Przepis ten przewidywał, że umowa z podmiotem zarządzającym środkami powinna określać w szczególności: 1) warunki gromadzenia i zarządza-

3 Zob. Z. Radwański: *Zagadnienie szczególnie związane z przygotowaniem i zawarciem umowy*, (w:) *System prawa cywilnego*, t. III, cz. 1, *Prawo zobowiązań – część ogólna*, pod red. Z. Radwańskiego, Wrocław 1980, s. 412.

4 Zob. Cz. Żuławska, *op. cit.*, s. 174.

5 Zob. P. Machnikowski: *Komentarz do art. 389 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz*, pod red. G. Gniewka, Warszawa 2006, s. 606.

6 Zob. E. Drozd, *op. cit.*, s. 1566; Z. Radwański, *op. cit.*, s. 417.

7 Zob. A. Chróścicki: *Pracownicze programy emerytalne, przywilej czy konieczność. Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Warszawa 2000, s. 132.

nia środkami, w tym koszty i opłaty obciążające pracodawcę i uczestnika, 2) przy- padki i warunki wypowiedzenia umowy, 3) warunki dokonywania wypłaty, zwro- tu i wypłaty transferowej. Brak zastrzeżenia „w szczególności” w obowiązujących uregulowaniach prowadzi *prima facie* do konkluzji, że zasady gromadzenia i za- rządzania środkami stanowią konieczną i jednocześnie wyczerpującą treść umowy z podmiotem zarządzającym. Innymi słowy, zakres przedmiotowy tej umowy nie może wykraczać poza materię określoną w ustawie. Przedstawiony wniosek, acz- kolwiek znajduje potwierdzenie w wykładni językowej art. 17 ust. 1 zdanie pierw- sze oraz ust. 2 ustawy, budzi poważne wątpliwości. Oznacza bowiem, że pracodawca oraz instytucja finansowa nie mogą zawrzeć w umowie innych, istotnych dla funkcjonowania danego programu składników. Na przykład, za niedopuszczal- ne należałoby uznać określenie w umowie zasad wypowiedzenia danej umowy (art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy), warunków, terminów i sposobów dokonywania wy- płaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu (pkt 6), przypadków i warunków zmiany formy programu lub zarządzającego (pkt 8), uznając za właściwą w tym względzie wyłącznie zakładową umowę emerytalną lub międzyzakładową umowę emerytal- ną (art. 14 ust. 3 ustawy). W moim przekonaniu, konieczność określenia kwestii, o których mowa w szczególności w art. 13 ust. 1 pkt 5, 6, 8 ustawy, w umowie emerytalnej nie pozbawia pracodawcy oraz instytucji finansowej prawa uzgodnie- nia tej materii także w umowie z podmiotem zarządzającym. W przeciwnym razie wypadałoby przyjąć, że w umowie z instytucją finansową należy pominąć zasa- dy dysponowania gromadzonymi środkami, ponieważ na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 3 ustawy, problematyka ta jest przedmiotem uregulowań umowy emerytalnej. Przedstawiony wniosek jest nie do zaakceptowania. Pozostaje bowiem w wyraź- nej sprzeczności z postanowieniami art. 17 ust. 1 i 2 ustawy. W tej sytuacji nale- ży stwierdzić, że szereg postanowień stanowiących przedmiot regulacji w umowie emerytalnej może być jednocześnie zamieszczonych w umowie zawartej z insty- tucją finansową. Nie budzi wątpliwości, że w tym zakresie obie umowy muszą być ze sobą zgodne. Umowa z instytucją finansową powinna odzwierciedlać ure- gulowania umowy emerytalnej. Wykładnia systemowa prowadzi do wniosku, że postanowienia w kwestii warunków gromadzenia i zarządzania środkami stano- wią *essentialia negotii* umowy z instytucją finansową.

Regulacje dotyczące pracowniczych programów emerytalnych nie pozbawia- ją jednocześnie kontrahentów prawa rozszerzenia umowy o dodatkowe składniki. Potwierdzeniem przedstawionej tezy jest brzmienie art. 17 ust. 5 ustawy przewi- dującego, że umowa z instytucją finansową nie może przewidywać żadnych kosz- tów obciążających uczestnika w przypadku dokonywania wypłaty, wypłaty trans- ferowej, wpłaty środków z tytułu dokonywanej wypłaty transferowej lub zwrotu. Przepis ten ma charakter imperatywny, co oznacza, że podmiot zarządzający po- zbawiony jest prawa nakładania na uczestników jakichkolwiek opłat w związ-

ku z dokonywaniem wskazanych czynności. Nie ma natomiast przeszkód normatywnych, aby w umowie z instytucją finansową ustalone były opłaty obciążające uczestników programu z innych tytułów⁸. Ponadto strony umowy mogą zobowiązać pracodawców do ponoszenia określonych wydatków wiążących się z operacjami finansowymi przewidzianymi w art. 17 ust. 5 ustawy. Artykuł 13 ust. 1 pkt 13 ustawy stanowi, że umowa zakładowa określa koszty i opłaty obciążające pracownika i pracodawcę oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one być obniżane bez konieczności zmiany umowy zakładowej. Sformułowanie „warunki, o ile są przewidziane” skłania do konkluzji, że ustalanie zasad obniżania kosztów i opłat związanych z funkcjonowaniem programu należy do wyłącznych kompetencji pracodawcy oraz instytucji finansowej. W konsekwencji, brak w umowie z podmiotem zarządzającym jakichkolwiek postanowień w tym względzie stanowi przesłankę uniemożliwiającą zamieszczanie tego rodzaju składników w umowie emerytalnej. Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku zwiększania obciążeń finansowych. Pominięcie w umowie z instytucją finansową postanowień w zakresie podwyższania kosztów i opłat pozbawia partnerów socjalnych prawa regulowania tej materii w umowie emerytalnej (zakładowej lub międzynakładowej).

W treści umowy z instytucją finansową wyróżnić można zatem dwie grupy postanowień, mianowicie postanowienia konieczne oraz składniki o charakterze uzupełniającym. Na podstawie art. 17 ust. 1 i 2 ustawy, za *essentialia negotii* należy uznać oznaczenie stron umowy oraz warunki gromadzenia i zarządzania środkami wpłacanymi na konta uczestników programu emerytalnego. Natomiast wśród elementów dodatkowych wymienić można w szczególności: koszty i opłaty związane z funkcjonowaniem programu obciążające pracodawcę oraz uczestników, zasady obniżania i zwiększania obciążeń finansowych, przypadki i warunki wypowiedzenia umowy z instytucją finansową, warunki, terminy i sposoby dokonywania wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu.

Strona zobligowana do zawarcia umowy przyrzeczonej co do zasady zobowiązana jest do zawarcia jej w kształcie ustalonym w umowie przedwstępnej⁹. Ponadto strony mogą zawrzeć umowę przyrzeczoną o treści zmienionej (najczęściej rozszerzonej) w stosunku do treści określonej w umowie przedwstępnej¹⁰. Zmiana w tym zakresie dopuszczalna jest za obopólną zgodą stron¹¹. W przypadku odrzucenia oferty zawarcia umowy o zmodyfikowanej treści lub fiaska negocjacji prowadzonych przez strony, dłużnik zobowiązany jest do złożenia oświadczenia

8 Zob. A. Chróścicki: *Fundusze inwestycyjne i emerytalne. Komentarz do ustawy o funduszach inwestycyjnych, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, Warszawa 1998, s. 328.

9 Zob. E. Drozd, *op. cit.*, s. 1567.

10 Zob. P. Machnikowski, *op. cit.*, s. 611.

11 Zob. M. Boratyńska: *Znaczenie terminów w umowach. Wybrane zagadnienia: umowa przedwstępna i umowne prawo odstąpienia*, „Nowy Przegląd Notarialny” 2004, nr 3, s. 27.

woli o treści odpowiadającej postanowieniom zawartym w umowie przedwstępnej¹².

Rozważając kwestię treści umowy z instytucją finansową w kontekście art. 389 § 1 kc., należy stwierdzić, że w umowie przedwstępnej strony – pracodawca uruchamiający program emerytalny oraz podmiot zarządzający – mogą określić jedynie postanowienia przedmiotowo istotne umowy przyrzeczonej. Chodzi tu w szczególności o zasady ewidencjonowania składek odprowadzanych na konta poszczególnych uczestników oraz zagadnienia związane ze strategią inwestycyjną. W tym przypadku umowa przyrzeczona z instytucją finansową będzie zgodna z treścią umowy przedwstępnej lub rozszerzona o postanowienia, co do których strony dojdą do porozumienia. W odniesieniu do kwestii niezgodzonych przez kontrahentów *essentialia negotii* umowy z instytucją finansową uzupełnione zostaną poprzez odwołanie się do stosownych postanowień umowy emerytalnej, przepisów dyspozytywnych oraz zwyczajów.

W doktrynie prawa cywilnego podkreśla się, że umowa przedwstępna powinna określać wszystkie postanowienia umowy przyrzeczonej, mające takie znaczenie dla stron, że bez porozumienia się co do nich umowa przyrzeczona nie została by zawarta¹³. W kontrakcie przewidzianym w art. 11 ust. 7 pkt 2 ustawy konieczna treść umowy przyrzeczonej z instytucją finansową może zatem ulec rozszerzeniu o dodatkowe elementy, istotne dla prawidłowego funkcjonowania programu. W umowie tej strony, poza warunkami gromadzenia i zarządzania środkami, powinny ustalić przykładowo przesłanki umożliwiające wypowiedzenie umowy przyrzeczonej, terminy oraz warunki określonych operacji finansowych przeprowadzanych na rachunkach uczestników programu.

Na tle powyższych ustaleń kluczowym problemem jest, jaką rolę w procesie tworzenia pracowniczego programu emerytalnego odgrywa treść umowy przedwstępnej z instytucją finansową.

Instytucja finansowa, zawierając umowę przedwstępną o treści ograniczonej do zagadnień o podstawowym znaczeniu, wyraża bezpośrednio, poprzez zamieszczenie w danej umowie stosownego postanowienia bądź w sposób dorozumiany, wolę pełnej akceptacji, w części nieuregulowanej, postanowień przewidzianych w umowie emerytalnej (zakładowej lub międzyzakładowej). Nie może budzić wątpliwości, że w tym przypadku umowa emerytalna odgrywa priorytetową rolę w kwestii ustalania zasad funkcjonowania programu emerytalnego.

12 Zob. P. Machnikowski, *op. cit.*, s. 611.

13 Zob. E. Drozd, *op. cit.*, s. 1566; A. Rembieliński, A. Rembielińska-Skomial: *Aktualne problemy na tle kodeksowej konstrukcji umowy przedwstępnej*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 1988, nr 40, s. 37–38.

Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku szczegółowych umów przedwstępnych, które od umowy finalnej różnią się tylko nazwą oraz zobowiązaniem pracodawcy do zawarcia tej ostatniej o treści odzwierciedlającej w pełni postanowienia umowy przedwstępnej¹⁴. Zważywszy, że umowa emerytalna powinna być zgodna z treścią umowy zawartej z instytucją finansową, pracodawca składając stronie pracowniczej ofertę uruchomienia programu emerytalnego, zmusza *de facto* reprezentantów pracowników do zaakceptowania wszelkich warunków uzgodnionych uprzednio w umowie przedwstępnej. Odrzucenie ich pozbawia bowiem pracodawcę możliwości wdrożenia programu emerytalnego. W omawianej sytuacji zasady funkcjonowania trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego wyznacza zatem umowa z instytucją finansową. Natomiast umowa emerytalna pełni rolę drugorzędną. Rozwiązania takie należy ocenić krytycznie, pozostają bowiem w sprzeczności z duchem ustawy.

Poczynione ustalenia co do znaczenia zakresu przedmiotowego umowy przedwstępnej na tworzenie programu emerytalnego skłaniają do wniosku, że inaczej niż w stosunkach cywilnych, w umowach przedwstępnych z instytucją finansową kontrahenci powinni ustalać wyłącznie postanowienia przedmiotowo istotne. Ograniczenie treści tej umowy do postanowień koniecznych pozwoli utrzymać umowie emerytalnej – zakładowej bądź międzyzakładowej – nadrzędną pozycję.

Stosownie do art. 389 § 2 zdanie pierwsze kc., jeżeli termin, w ciągu którego ma być zawarta umowa przyrzeczona, nie został oznaczony, powinna ona być zawarta w odpowiednim terminie wyznaczonym przez stronę uprawnioną do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej. Jeżeli obie strony są uprawnione do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej i każda z nich wyznaczyła inny termin, strony wiążą termin wyznaczony przez stronę, która wcześniej złożyła stosowne oświadczenie. Z treści przepisu wynika, że termin w ciągu którego ma być zawarta umowa finalna, może być wyznaczony w umowie przedwstępnej albo w drodze odrębnego porozumienia. W przeciwnym wypadku odpowiedni termin wyznacza osoba uprawniona¹⁵.

Przez określenie „odpowiedni termin” należy rozumieć okres, w którym strona zobowiązana w normalnym toku rzeczy, z uwzględnieniem konkretnych okoliczności, może bez uzasadnionej zwłoki przystąpić do zawarcia umowy przyrzeczo-

14 Zob. M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 27.

15 W kwestii ustalania terminu zob. M. Gutowski: *Konwersja umowy stanowczej w przedwstępną wobec zmian kodeksu cywilnego*, PiP 2004, nr 11, s. 53; S. Kolański: *Jednostronne określenie terminu zawarcia umowy przyrzeczonej*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2006, nr 2, s. 386–387; M. Krajewski: *Glosa do wyroku SN z 5 września 2001 r.*, I CKN 214/99, OSP 2002, nr 4, poz. 57; wyrok SN z 16 grudnia 2005 r., III CK 344/05, LEX nr 172178; wyrok SN z 14 grudnia 2004 r., II PK 108/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 223; wyrok SN z 27 stycznia 2000 r., II CK 707/98, OSP 2000, nr 10, poz. 147; wyrok SA w Katowicach z 14 października 2004 r., I ACa 714/04, LEX nr 151724.

nej¹⁶. Termin zawarcia umowy przyrzeczonej nie może następować niezwłocznie po zawarciu umowy przedwstępnej, nie ma natomiast przeszkód normatywnych, aby termin ten przypadał natychmiast po jego wyznaczeniu¹⁷. Jeżeli termin jest nieodpowiedni, za który należy uznać okres zarówno zbyt krótki, jak i zbyt odległy, jego wyznaczenie należy uznać za bezskuteczne¹⁸.

Przy ustalaniu terminu zawarcia umowy przyrzeczonej pracodawca oraz instytucja finansowa powinny uwzględnić postanowienia art. 11 ust 7 pkt 3 ustawy, stanowiącego, że pracodawca przedstawia reprezentacji pracowników ofertę utworzenia programu, która zawiera określenie okresu ważności oferty, nie krótszego niż 3 miesiące. Z treści wskazanego przepisu jednoznacznie wynika, że ustalenie ostatecznego terminu zawarcia umowy emerytalnej należy do wyłącznych prerogatyw pracodawcy. W ustawie zastrzega się jedynie, że okres ten nie będzie krótszy niż 3 miesiące. Określenie terminu ważności oferty służy powstrzymaniu podmiotów reprezentujących pracowników przed nadmiernym przedłużaniem negocjacji zmierzających do zawarcia umowy emerytalnej. Wszelkie działania strony pracowniczej opóźniające zawarcie tej umowy wpływają bowiem negatywnie na uprawnienia emerytalne zatrudnionych. Nie tylko ograniczają wysokość świadczeń zgromadzonych w ramach trzeciego filaru, ale mogą nawet pozbawić pracowników dodatkowych świadczeń, jeżeli w ustalonym terminie nie dojdzie do zawarcia umowy emerytalnej. Ustalony przez pracodawcę okres powinien stwarzać realną szansę zawarcia umowy emerytalnej.

Na podstawie art. 389 § 2 kc., ustalając termin zawarcia umowy przyrzeczonej, strony mogą przyjąć np. 7 dni od zawarcia umowy emerytalnej¹⁹.

Generalnie, w myśl art. 389 § 2 zdanie drugie kc., jeżeli w ciągu roku od dnia zawarcia umowy przedwstępnej nie został wyznaczony termin do zawarcia umowy przyrzeczonej, nie można żądać jej zawarcia. Przepis ten oznacza, że po bezskutecznym upływie terminu rocznego strona zobowiązana może uchylić się od zawarcia umowy finalnej, nie ponosząc z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji. Pozbawienie strony uprawnionej możliwości żądania nie tylko zawarcia umowy przyrzeczonej, ale i odszkodowania, powoduje przekształcenie zobowiązania do zawarcia umowy przyrzeczonej w zobowiązanie o charakterze naturalnym²⁰. W stosunkach gospodarczych związanych z funkcjonowaniem pracowni-

16 Zob. W. Popiołek, *op. cit.*, s. 1021; Cz. Żuławska, *op. cit.*, s. 175.

17 Zob. M. Krajewski: *Umowa przedwstępna zgodnie z nowelą kodeksu cywilnego*, PPH 2003, nr 6, s. 6.

18 Zob. M. Krajewski: *System...*, s. 747.

19 W orzecznictwie dopuszcza się określenie w umowie przedwstępnej terminu zawarcia umowy przyrzeczonej w taki sposób, że umowa ta zostanie zawarta po dopełnieniu przez jedną ze stron niezbędnych formalności, gdy ich wynik był dostatecznie pewny. Zob. wyrok SN z 9 czerwca 1958 r., I CO 11/ 58, OSN 1959, nr 4, poz. 92; wyrok SN z 5 września 2001 r., I CKN 214/99, OSP 2002, nr 4, poz. 57.

20 Zob. M. Krajewski: *Umowa przedwstępna zgodnie...*, s. 8; D. Rogoń: *Komentarz do art. 389 kc.*, (w:) K. Korus, D. Rogoń, M. Żak: *Komentarz do niektórych przepisów kodeksu cywilnego, zmienionych ustawą z dnia 14*

czych programów emerytalnych mechanizm przewidziany w art. 389 § 2 zdanie drugie kc. wydaje się mało prawdopodobny. Korzyści finansowe czerpane przez zarządzającego z tytułu obsługi pracowniczego programu emerytalnego powodują, że w praktyce instytucja finansowa przestrzega terminu zawarcia umowy przyrzeczonej.

W myśl art. 390 kc., jeżeli strona zobowiązana do zawarcia umowy przyrzeczonej uchyła się od jej zawarcia, druga strona może żądać naprawienia szkody, którą poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej. Strony mogą w umowie przedwstępnej odmiennie określić zakres odszkodowania (art. 390 § 1 kc.). Jednakże gdy umowa przedwstępna czyni zadość wymaganiom, od których zależy ważność umowy przyrzeczonej, w szczególności wymaganiom co do formy, strona uprawniona może dochodzić zawarcia umowy przyrzeczonej (art. 390 § 2 kc.). Z treści cytowanego przepisu *expressis verbis* wynika, że uchylenie się dłużnika przed zawarciem umowy przyrzeczonej upoważnia drugą stronę do wystąpienia z żądaniem naprawienia szkody w granicach ujemnego interesu umowy przyrzeczonej (skutek słabszy)²¹ lub w określonych okolicznościach dochodzenia zawarcia umowy przyrzeczonej (skutek silniejszy)²².

Przez „uchylanie się” należy rozumieć brak współdziałania niezbędnego do zawarcia umowy przyrzeczonej²³. Judykatura pojęcie to ujmując szeroko, kwalifikując w ten sposób np. zwłokę w wykonaniu przez zobowiązanego do zawarcia umowy przyrzeczonej świadczenia (pieniężnego) zastrzeżonego w umowie przedwstępnej²⁴.

Na tle uregulowań kodeksu cywilnego powstaje problem, czy instytucja finansowa może wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym bądź domagać się spełnienia zobowiązania *in natura* w przypadku niedojścia umowy przyrzeczonej do skutku. Wykładnia gramatyczna art. 390 § 1 kc. prowadzi do konkluzji, że niewywiązanie się pracodawcy lub reprezentacji pracodawców z zobowiązania wynikającego z umowy przedwstępnej upoważnia instytucję finansową do wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym według zasad określonych w art. 471 kc., chy-

lutego 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny oraz niektórych ustaw (Dz.U. Nr 49, poz. 408), LEX/el. 2003. Przeciwny pogląd reprezentuje M. Gutowski, *op. cit.*, s. 54.

- 21 Uprawniony może domagać się tylko wydatków poniesionych w związku z zawarciem umowy przedwstępnej oraz potrzebnych do zawarcia umowy przyrzeczonej, nie zaś do jej realizacji. Przykładowo wymienia się tu: wszelkie opłaty poniesione przy sporządzaniu umowy przedwstępnej w formie aktu notarialnego, koszty przejazdów, korespondencji, koszty uzyskania kredytu, wydatki związane z uzyskaniem potrzebnych dokumentów. Zob. S. Kowalski: *Zastrzeżenie kary umownej w umowie przedwstępnej*, „Rejent” 2003, nr 1, s. 87; M. Krajewski: *Umowa przedwstępna*, Warszawa 2000, s. 148–149; P. Sadowski: *Odszkodowanie z art. 390 § 1 kc. (skutek słabszy umowy przedwstępnej)*, PUG 2005, nr 4, s. 20; J. Stochel: *Dochodzenie roszczeń z umowy przedwstępnej*, „Monitor Prawniczy” 2000, nr 2, s. 80; T. Treściński: *Skutki umowy przedwstępnej*, „Prawo Spółek” 2002, nr 1, s. 51.
- 22 Zob. M. Krajewski: *Sytuacja uprawnionego z umowy przedwstępnej o skutku silniejszym*, PPH 1996, nr 7, s. 23.
- 23 Zob. P. Sadowski, *op. cit.*, s. 17.
- 24 Zob. wyrok SN z 14 grudnia 1999 r., II CKN 624/98, OSNC 2000, nr 6, poz. 120.

ba że dłużnik udowodni, iż uchylenie się jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności. Stosownie do art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy, umowa z instytucją finansową dopuszczalna jest w razie zawarcia zakładowej umowy emerytalnej (w przypadku programu zakładowego) lub międzyzakładowej umowy emerytalnej (w odniesieniu do programu o charakterze międzyzakładowym). Przepis ten ma charakter imperatywny, co oznacza, że fiasko rokowań zbiorowych w kwestii umowy emerytalnej pozbawia pracodawcę lub reprezentację pracodawców prawa negocjowania umowy z podmiotem zarządzającym. Brak porozumienia ze stroną pracowniczą powoduje wygaśnięcie zobowiązania pracodawcy (program zakładowy) lub reprezentacji pracodawców (program międzyzakładowy), wynikającego z umowy przedwstępnej²⁵. Instytucja finansowa nie ma podstaw do stosowania w tym przypadku mechanizmów przewidzianych w art. 390 § 1 kc. Niezawarcie umowy przyrzeczonej spowodowane jest bowiem okolicznościami, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności.

Zważywszy, że roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej powstaje w sytuacji, gdy umowa przedwstępna zawarta została w takiej formie, jak forma umowy przyrzeczonej zastrzeżona pod rygorem nieważności²⁶, na wstępie wyjaśnienia wymaga forma umowy z instytucją finansową.

Z uwagi na okoliczność, że zarówno w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy, jak i w art. 17 ust. 1 i 2 ustawy brak jest zastrzeżeń co do formy, w jakiej powinna być zawarta umowa z podmiotem zarządzającym, nasuwa się *prima facie* wniosek, że może być ona zawarta w dowolnej formie: ustnej, pisemnej bądź dorozumianej. Uwagę w tym względzie zwracają uregulowania dotyczące dokumentów wymaganych przez organ nadzoru przy rejestracji programu zakładowego lub międzyzakładowego. W myśl art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy oraz art. 31 ust. 2 pkt 4 ustawy, do wniosku o rejestrację należy dołączyć umowę z instytucją finansową. Komisja Nadzoru Finansowego odmawia rejestracji w razie nieprzedłożenia stosownego dokumentu (art. 35 ust. 2 pkt 1 ustawy). Umowa z instytucją finansową powinna być zatem zawarta do formie pisemnej, ponadto forma ta zastrzeżona jest *ad eventum*. Na podstawie art. 390 § 2 kc. instytucja finansowa nie może zatem żądać zarówno od pracodawcy, jak i reprezentacji pracodawców zawarcia umowy przyrzeczonej.

25 Zob. M. Krajewski: *System...*, *op. cit.*, s. 759. Całkowicie inna sytuacja zachodzi, gdy świadczenie stało się niemożliwe do spełnienia wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność. W takim przypadku wierzyciel w zależności od swego uznania może dochodzić odszkodowania w granicach ujemnego lub dodatniego interesu umowy, tak Krajewski: *Sytuacja uprawnionego...*, *op. cit.*, s. 29; P. Machnikowski, *op. cit.*, s. 614.

26 Zob. E. Gniewek: *Realizacja roszczenia o zawarcie umowy przyrzeczonej*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” 1983, nr 105, s. 78; A. Rembieliński, A. Rembielińska-Skomial, *op. cit.*, s. 42; T. Treściński, *op. cit.*, s. 53; Cz. Żuławska, *op. cit.*, s. 165.

3. Umowa z instytucją finansową

W myśl art. 17 ust. 1 ustawy, pracodawca zawiera umowę z instytucją finansową, która określa warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi. W przypadku programu w formie funduszu emerytalnego warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi określa statut funduszu. Z treści przepisu *expressis verbis* wynika, że w odniesieniu do programu prowadzonego w formie pracowniczego funduszu emerytalnego kwestie dotyczące dysponowania składkami zarówno podstawowymi, jak i dodatkowymi określa statut pracowniczego funduszu emerytalnego. Natomiast w przypadku programów prowadzonych w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym oraz zarządzania zagranicznego, problematykę tę reguluje umowa z instytucją finansową. Zgodnie z postanowieniami art. 2 pkt 7 ustawy, przez określenie „instytucja finansowa” należy rozumieć zakład ubezpieczeń, fundusz inwestycyjny lub zarządzający zagraniczny, który zarządza środkami gromadzonymi w programie na podstawie umowy z pracodawcą. Dokonując zatem interpretacji art. 17 ust. 1 ustawy, w kontekście uregulowań art. 2 pkt 7 ustawy, należy przyjąć, że w przypadku programu zakładowego umowę w kwestii zarządzania kwotami wpłacanymi na konta uczestników z jednej strony zawiera pracodawca, natomiast z drugiej strony – odpowiednio zakład ubezpieczeń, fundusz inwestycyjny lub zarządzający zagraniczny. W szczególnych okolicznościach zasady dysponowania funduszami w ramach trzeciego filaru reguluje zakładowa umowa emerytalna. Na podstawie art. 17 ust. 3 oraz 4 ustawy, z tego typu sytuacjami mamy do czynienia w przypadku tożsamości pracodawcy i podmiotu zarządzającego.

Powyższe zasady obowiązują także w odniesieniu do programów o charakterze międzyzakładowym. Wniosek taki wynika z treści art. 17 ust. 2 ustawy, który stanowi, że w przypadku programu międzyzakładowego warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi określa umowa zawarta przez reprezentację pracodawców z instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego.

Umowa z instytucją finansową w sposób obligatoryjny powinna określać strony danej umowy oraz warunki gromadzenia i zarządzania środkami wpłacanymi na konta uczestników programu emerytalnego. Ustawodawca dopuszcza rozszerzenie umowy o postanowienia o charakterze uzupełniającym, wśród których mogą się przykładowo znaleźć: koszty i opłaty związane z funkcjonowaniem programu obciążające pracodawcę oraz uczestników, zasady obniżania i zwiększania obciążeń finansowych, przypadki i warunki wypowiedzenia umowy z instytucją finansową, warunki, terminy i sposoby dokonywania wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu.

Umowa z instytucją finansową służy zabezpieczeniu świadczeń podlegających wypłacie uczestnikom programu emerytalnego po osiągnięciu określonego wieku. Zawierając tę umowę, pracodawca działa we własnym imieniu, ale na rachunek uczestników programu, co oznacza, że ci ostatni występują w charakterze ubezpieczonych, natomiast ubezpieczającym jest pracodawca, który uruchomił program emerytalny i zobowiązał się do opłacania stosownych składek. W tej sytuacji nienazwaną umowę z instytucją finansową można zakwalifikować jako umowę ubezpieczenia na cudzy rachunek²⁷. Stosownie bowiem do art. 808 § 1 kc., ubezpieczający może zawrzeć umowę ubezpieczenia na cudzy rachunek. W przepisie tym zastrzega się ponadto, że ubezpieczony może nie być wskazany w umowie, chyba że jest to konieczne do określenia przedmiotu ubezpieczenia. W umowie z instytucją finansową uczestnicy programu, na rzecz których dana umowa jest zawierana, nie są wskazywani bezpośrednio w chwili zawarcia danego kontraktu. Pracodawca czyni to w okresie późniejszym na podstawie zawartych z pracownikami indywidualnych pracowniczych umów emerytalnych²⁸. Uczestnicy programu uprawnieni są do uzyskania określonych świadczeń bezpośrednio od instytucji finansowej pełniącej rolę ubezpieczyciela²⁹.

4. Statut funduszu emerytalnego

Użyty w art. 17 ust. 1 zdanie drugie i 2 ustawy zwrot „statut funduszu określa” prowadzi do wniosku, że warunki gromadzenia i zarządzania środkami stanowią konieczną treść statutu pracowniczego funduszu emerytalnego. Zagadnieniem o podstawowym znaczeniu jest, czy poza tymi elementami strony w statucie mogą zamieścić dodatkowe składniki. W tym kontekście uwagę zwraca art. 13 ustawy o funduszach emerytalnych³⁰, w myśl którego statut funduszu, uchwalany przez walne zgromadzenie towarzystwa, określa przede wszystkim: nazwę funduszu, firmę, siedzibę i adres towarzystwa, wysokość kapitału zakładowego, skład akcjo-

- 27 Zob. E. Kowalewski, A. Wąsiewicz: *Postulatywny kształt umowy ubezpieczenia w kodeksie cywilnym* PiP 1993, nr 11–12, s. 10; M. Krajewski: *Umowa ubezpieczenia. Art. 805–834. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 80–82; W. Mogiński: *Umowa ubezpieczenia na rzecz osoby trzeciej*, (w:) *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, Bydgoszcz 1994, s. 102; M. Orlicki: *Umowa ubezpieczenia*, (w:) *System prawa prywatnego, t. 8, Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, pod red. J. Panowicz–Lipskiej, Warszawa 2004, s. 696–697; A. Wąsiewicz, Z.K. Nowakowski: *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Warszawa–Poznań 1980, s. 231–233.
- 28 Zob. Z. Radwański, *op. cit.*, s. 443; J. Skoczyński: *Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych*, PiZS 2004, nr 9, s. 27.
- 29 Zob. A. Brzozowski, W. Czachórski, M. Safjan, E. Skowrońska–Bocian: *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2003, s. 177; A. Kubas: *Umowa na rzecz osoby trzeciej*, ZNUJ 1976, z. 78, s. 112; Z. Radwański, *op. cit.*, s. 448; Z. Szymański: *Umowa ubezpieczenia na rzecz osoby trzeciej a przepisy kodeksu cywilnego*, PiP 1965, nr 11, s. 712–720; uchwała SN z dnia 20 czerwca 1983 r., III CZP 25/83, OSNCP 1984, z. 2–3, poz. 21; wyrok SN z dnia 30 marca 1983 r., I CR 344/82, OSNCP 1983, z. 11, poz. 184; wyrok SN z 5 lipca 2000 r., I CKN 711/00, niepubl.
- 30 Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, tekst jednolity Dz.U. z 2004 r. Nr 159, poz. 1667 ze zm. zwana dalej „ustawą o funduszach emerytalnych”.

nariuszy i ilość posiadanych przez nich akcji, sposób reprezentowania funduszu przez towarzystwo, firmę (nazwę), siedzibę i adres depozytariusza, rodzaje, maksymalną wysokość, sposób oraz tryb kalkulacji i pokrywania kosztów obciążających fundusz³¹, w tym koszty, o których mowa w art. 182a oraz wysokość opłaty określonej w art. 134 ust. 1, sposób informowania o zmianach statutu oraz inne dane przewidziane w przepisach ustawy (ust. 2). Użyty w art. 13 ust. 2 ustawy o funduszach emerytalnych kategoriyczny zwrot „określa” wskazuje, że kwestie przewidziane w tym przepisie stanowią konieczną treść statutu pracowniczego funduszu emerytalnego. Wśród obowiązkowych postanowień statutu w ustawie wymienia się ponadto terminy oraz formę i tryb wypłaty środków zgromadzonych na rachunkach członków oraz zasady prowadzenia działalności lokacyjnej przez fundusz, wraz z informacją o tym, czy fundusz będzie sam zarządzał aktywami, czy powierzy zarządzanie osobie trzeciej (ust. 4).

Nasuwa się pytanie, czy uregulowania ustawy o pracowniczych programach emerytalnych wyłączają postanowienia art. 13 ustawy o funduszach emerytalnych, czy przepisy te wzajemnie się uzupełniają.

Analiza przepisów wymienionych ustaw prowadzi do wniosku, że uchwalając statut pracowniczego funduszu emerytalnego, pracodawca jest zobowiązany do respektowania zasad przewidzianych w obu aktach prawnych. Potwierdzeniem przedstawionej tezy jest brzmienie art. 13 ust. 4 ustawy o funduszach emerytalnych, w którym mowa jest w szczególności o „zasadach prowadzenia działalności lokacyjnej przez fundusz oraz informacji o podmiocie zarządzającym aktywami”. Artykuł 17 ust. 1 zdanie drugie oraz ust. 2 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych stanowi zatem powtórzenie uregulowań ustawy o funduszach emerytalnych.

Stosownie do art. 13 ust. 2 pkt 6 ustawy o funduszach emerytalnych, przewiduje się, że statut określa rodzaje, maksymalną wysokość, sposób oraz tryb kalkulacji i pokrywania kosztów obciążających fundusz. W tym kontekście uwzględnienia wymagają zastrzeżenia przewidziane w art. 17 ust. 5 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, który stanowi, że statut funduszu emerytalnego nie może przewidywać żadnych kosztów obciążających uczestnika w przypadku dokonywania wypłaty, wypłaty transferowej, wpłaty środków z tytułu dokonywanej wypłaty transferowej lub zwrotu. Dokonując zatem interpretacji art. 13 ust. 2 pkt 6 ustawy o funduszach emerytalnych, zgodnie z postanowieniami art. 17 ust. 5 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, należy przyjąć, że statut funduszu emerytalnego nie może przewidywać żadnych kosztów obciążających uczestni-

31 Nie uwzględnia się w tym zakresie w szczególności kosztów związanych z realizacją transakcji nabywania i zbywania aktywów funduszu, kosztów związanych z przechowywaniem tych aktywów (art. 136a ustawy o funkcjonowaniu funduszy emerytalnych).

ka z tytułu wymienionych transakcji. Nie ma natomiast przeszkód normatywnych, aby w statucie ustalone były opłaty obciążające uczestników programu z innych tytułów oraz koszty związane z wypłatami, wypłatami transferowymi lub zwrotami, do ponoszenia których zobowiązani byłiby pracodawcy³².

Z porównania art. 13 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz art. 13 ustawy o funduszach emerytalnych nasuwa się ponadto wniosek, że szereg kwestii uznanych za obligatoryjne składniki zakładowej umowy emerytalnej stanowi jednocześnie konieczną treść statutu pracowniczego funduszu emerytalnego. Wśród tego typu elementów wymienić można w szczególności: warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi, warunki, terminy i sposoby dokonywania wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu, przypadki i warunki zmiany formy programu lub zarządzającego, koszty i opłaty obciążające uczestników oraz pracodawcę. W efekcie obie instytucje: umowa emerytalna oraz statut funduszu powinny być ze sobą zgodne.

Na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, do utworzenia pracowniczego towarzystwa emerytalnego oraz pracowniczego funduszu emerytalnego dochodzi po zawarciu umowy emerytalnej, natomiast w myśl art. 11 ust. 7 pkt 2 tej ustawy, wskazane instytucje mogą być uruchomione także w okresie poprzedzającym negocjowanie umowy emerytalnej. W obu przypadkach statut funduszu emerytalnego powinien odzwierciedlać postanowienia umowy emerytalnej, co oznacza, że statuty mające charakter uprzedni względem umów emerytalnych, w razie rozbieżności, wymagają stosownych zmian w trybie przewidzianym w ustawie o funduszach emerytalnych³³.

Stosownie do art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy, do utworzenia program emerytalnego dochodzi także w przypadku nabycia przez pracodawcę akcji istniejącego towarzystwa emerytalnego. Przesłanką umożliwiającą nabycie akcji funkcjonującego w obrocie gospodarczym towarzystwa emerytalnego jest zgoda Komisji Nadzoru Finansowego. Wniosek taki wynika *expressis verbis* z treści art. 38 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o funduszach emerytalnych, stanowiącego, że każdorazowe nabycie lub objęcie akcji towarzystwa wymaga zezwolenia organu nadzoru. W ustawie zastrzega się ponadto, że czynność prawna dokonana z naruszeniem tego wymogu jest nieważna (art. 38 ust. 1 zdanie drugie tej ustawy). O zezwolenie w tym względzie pracodawca powinien ubiegać się w okresie poprzedzającym nabycie akcji określonego towarzystwa emerytalnego. Złożenie wniosku w terminie późniejszym powoduje bezskuteczność nabytych uprzednio akcji towarzystwa

32 Część aktywów pracowniczego funduszu emerytalnego może być przeznaczana na dodatkowe wynagrodzenie towarzystwa funduszu emerytalnego lub firmy zarządzającej aktywami funduszu na zlecenie towarzystwa. Zob. A. Chróścicki: *Fundusze inwestycyjne i emerytalne. Komentarz do ustawy o funduszach inwestycyjnych, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, Warszawa 1998, s. 328.

33 W tym zakresie należy odwołać do art. 22 i 24 ustawy o funduszach emerytalnych.

emerytalnego. Okoliczność ta nie pozbawia jednak pracodawcy prawa uruchomienia programu emerytalnego, a jedynie proces ten wydłuża. Nie ma bowiem przeszkód normatywnych, aby po uzyskaniu wymaganej zgody organu nadzoru pracodawca ponownie zakupił akcje tego samego lub innego towarzystwa emerytalnego.

Stosunek prawny między pracodawcą a funduszem emerytalnym zbliżony jest do umowy na rzecz osoby trzeciej w rozumieniu art. 393 kc.³⁴ Pracodawca działa bowiem we własnym imieniu, ale na rachunek uczestników programu emerytalnego.

Likwidacja zakładu ubezpieczeń, wszystkich funduszy inwestycyjnych, w których były gromadzone składki bądź funduszu emerytalnego może spowodować likwidację programu emerytalnego. W trosce o interesy prawne uczestników programów w ustawie przewiduje się szereg mechanizmów służących utrzymaniu tej instytucji. Wśród tego typu działań w art. 40 ust. 1 ustawy wymienia się przelew uprawnień wynikających z umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a likwidowanym zakładem ubezpieczeń na inny zakład, przejęcie któregośkolwiek z likwidowanych funduszy inwestycyjnych przez inne towarzystwo funduszy inwestycyjnych, przejęcie likwidowanego funduszu emerytalnego przez inne towarzystwo emerytalne. W tych przypadkach program emerytalny funkcjonuje w dotychczasowych kształcie. Zmianie ulega jedynie podmiot zarządzający. Jeżeli nie dojdzie do tego rodzaju modyfikacji, istnieje konieczność podjęcia kroków zmierzających do zawarcia umowy z nową instytucją finansową. W tym celu pracodawca ma obowiązek przedstawić reprezentacji pracowników ofertę zawierającą projekt umowy z nową instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego, do którego zamierza przystąpić oraz propozycję zmiany umowy zakładowej. Przyjęcie przez stronę pracowniczą wskazanej oferty powoduje, że program emerytalny działa w obrocie prawnym w zmienionej postaci. Odrzucenie przedłożonych propozycji prowadzi do wykreślenia programu z rejestru i tym samym do jego likwidacji. Termin na przyjęcie lub odrzucenie oferty wynosi 2 miesiące (art. 41 ust. 2 ustawy). Podobnie w sytuacji, gdy instytucja finansowa dokona wypowiedzenia umowy z pracodawcą. Z chwilą uzyskania decyzji o wykreśleniu programu z rejestru zaprzestaje się naliczania, pobierania oraz odprowadzania na konta uczestników stosownych składek.

34 Zob. J. Skoczyński, *op. cit.*, s. 27.

5. Obowiązki podmiotu zarządzającego

Zgodnie z uregulowaniami ustawy, w szczególności art. 17 ust. 1 i 2, podmiot zarządzający zobligowany jest do podejmowania różnorodnych działań związanych z gromadzeniem i inwestowaniem składek wpłacanych na konta uczestników pracowniczego programu emerytalnego. Z obowiązkiem tym ściśle koresponduje art. 8 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy, który stanowi, że zarządzający ewidencjuje wszystkie wpłacone składki, przyjęte i dokonane wypłaty transferowe, wypłatę oraz inne operacje na rachunku. Z treści art. 8 ust. 1 ustawy jednoznacznie wynika, że zarówno instytucje finansowe, jak i pracownicze fundusze emerytalne zobowiązane są do skrupulatnego odnotowywania wszelkich operacji finansowych oraz transakcji, które dotyczą kwot objętych programem emerytalnym. Ustawodawca zastrzega ponadto, że przed dokonaniem wypłaty transferowej zarządzający sporządza informację dotyczącą uczestnika programu, który złożył dyspozycję wypłaty transferowej (art. 8 ust. 1 zdanie drugie ustawy). Informacja ta powinna zawierać: 1) numer wpisu do programu do rejestru; 2) dane identyfikujące uczestnika: pierwsze imię, nazwisko, datę urodzenia, adres zamieszkania, NIP i numer PESEL albo numer paszportu bądź innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób nieposiadających obywatelstwa polskiego; 3) dane identyfikujące pracodawcę: nazwę, numer REGON, NIP, adres siedziby i adres do korespondencji; 4) dane identyfikujące zarządzającego, który sporządza informację: nazwę, numer REGON, NIP, adres siedziby i adres dla korespondencji; 5) wysokość wpłat w ciągu każdego roku kalendarzowego z podziałem na wpłaty z tytułu składki podstawowej i dodatkowej; 6) wysokość i daty wypłat transferowych przyjętych przez zarządzającego oraz dane identyfikujące zarządzającego lub nazwę instytucji finansowej prowadzącej IKE, dokonujących tych wypłat transferowych; 7) wysokość i datę dokonywanej wypłaty transferowej oraz dane identyfikujące zarządzającego lub nazwę instytucji finansowej prowadzącej IKE, do których dokonywana jest wypłata transferowa; 8) sumę wpłaconych po dniu 31 maja 2004 r. składek podstawowych – w przypadku, gdy wypłata transferowa jest dokonywana na IKE; 9) datę sporządzenia informacji oraz imię, nazwisko, funkcję i podpis osoby odpowiedzialnej za jej sporządzenie (art. 8 ust. 2 ustawy).

Poza wypłatą transferową obowiązek przekazywania stosownych informacji przewidziany jest także w razie złożenia przez uczestnika dyspozycji wypłaty albo przeniesienia środków będących następstwem zmiany formy programu lub podmiotu zarządzającego (art. 8 ust. 1 zdanie trzecie ustawy). Działania w tym zakresie nie są natomiast podejmowane w razie przeprowadzania innych operacji finansowych.

Szczegółowe zasady w kwestii sporządzania i udostępniania danych, o których mowa art. 8 ust. 2 ustawy, przewiduje rozporządzenie Ministra Finansów z 25 czerwca 2004 r. w sprawie przekazywania informacji dotyczących uczestników pracowniczych programów emerytalnych³⁵.

Stosownie do § 1 rozporządzenia, informacje dotyczące uczestników pracowniczego programu emerytalnego sporządzane są w formie kwestionariusza, którego wzór stanowi załącznik do rozporządzenia. W sposób enumeratywny ustawodawca określił osoby, którym podmiot zarządzający udostępnia stosowne dane. W myśl § 2 rozporządzenia, kwestionariusz przekazywany jest uczestnikowi pracowniczego programu emerytalnego oraz następnemu zarządzającemu albo instytucji finansowej prowadzącej indywidualne konta emerytalne (IKE). Wśród podmiotów upoważnionych do powzięcia informacji mających istotne znaczenie dla ustalenia uprawnień z tytułu członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym, wymienia się w szczególności instytucję prowadzącą IKE. Należy podkreślić, że zarządzający zobowiązany jest do przekazywania tej instytucji określonych informacji w przypadku wypłaty transferowej z programu do IKE. W odniesieniu do osób uczestniczących wyłącznie w programie emerytalnym, krąg osób uprawnionych do pozyskania wymienionych w ustawie danych ulega ograniczeniu. Na podstawie § 2 rozporządzenia, kwestionariusz przekazywany jest przede wszystkim uczestnikowi programu. Konieczność udostępniania takiej osobie stosownych danych umożliwia uczestnikowi programu sprawowanie kontroli nad prawidłowością dokonywanych operacji finansowych. W przypadku zmiany podmiotu zarządzającego, kwestionariusz przekazywany jest ponadto instytucji finansowej lub funduszowi emerytalnemu, przejmującym obowiązki w zakresie dysponowania środkami gromadzonymi w programie emerytalnym.

Przewidując konieczność przekazywania określonych informacji, ustawodawca posłużył się ogólnym określeniem „zarządzający”, co oznacza, że obowiązek sporządzania kwestionariusza dotyczy wszystkich instytucji finansowych oraz funduszy emerytalnych obsługujących trzeci filar zabezpieczenia emerytalnego. Zważywszy, że w przypadku programu prowadzonego w formie przewidzianej w art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy, umowy o wnoszenie składek pracowników do funduszu inwestycyjnego mogą być zawierane przez pracodawcę z różnymi funduszami zarządzanymi przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych (art. 14 ust. 2 ustawy o funduszach inwestycyjnych³⁶), informację w tym zakresie powinien sporządzić każdy z funduszy inwestycyjnych zarządzający środkami danego uczestnika. Z uwagi na okoliczność, że towarzystwo to składa takie oświadczenie woli w imieniu wszystkich zarządzanych funduszy (art. 4 ustawy o funduszach inwe-

35 Dz.U. Nr 153, poz. 1611.

36 Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych, Dz.U. Nr 146, poz. 1546 ze zm.

stycyjnych), dopuszczalne jest, aby przygotowana została jedna zbiorcza informacja zawierająca dane określone w art. 8 ust. 2 ustawy, pochodzące od każdego z funduszy inwestycyjnych, w których uczestnik gromadził środki³⁷.

Stosownie do art. 8 ust. 3 ustawy, informację dotyczącą uczestnika programu emerytalnego oraz określonych operacji finansowych przeprowadzanych na rachunku danej osoby zarządzający sporządza w dwóch egzemplarzach. W przypadku wypłaty transferowej jeden egzemplarz przekazywany jest następnemu zarządzającemu albo instytucji finansowej prowadzącej IKE. W myśl art. 8 ust. 4 ustawy, dotychczasowy zarządzający zobligowany jest ponadto do przekazania podmiotom przejmującym zarząd środkami zgromadzonymi w programie informacji uzyskanych od wszystkich poprzednich zarządzających oraz od instytucji finansowych prowadzących IKE uczestnika. Natomiast drugi egzemplarz informacji, o której mowa w art. 8 ust. 1 ustawy, zarządzający przekazuje uczestnikowi. Konieczność udostępniania stosownych danych zarówno uczestnikom programów, jak i instytucjom finansowym zarządzającym funduszami w ramach programów emerytalnych oraz IKE służy ochronie interesów prawnych wymienionych podmiotów, zapewniając jednocześnie prawidłowe funkcjonowanie trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego.

W myśl art. 8 ust. 5 ustawy, w przypadku dokonywania wypłaty zarządzający przekazuje uczestnikowi informację, o której mowa w ust. 2 pkt 1–6 i 9 oraz informację o wysokości wypłaty. Przepis ten należy interpretować w taki sposób, że przeprowadzając wypłatę zarządzający – fundusz emerytalny lub instytucja finansowa gromadząca składki uczestników – zobowiązany jest do zamieszczenia w formularzu mniejszej ilości danych. W przypadku tego rodzaju operacji finansowych w dokumencie udostępnianym uczestnikowi, ze zrozumiałych względów pomija się kwestie dotyczące wypłaty transferowej do innego programu lub na IKE uczestnika. Warto ponadto podkreślić, że w przepisie tym mowa jest wyłącznie o uczestniku programu. Oznacza to, iż informacja sporządzana w przypadku wypłaty ulega ograniczeniu nie tylko co do zakresu danych w niej zawartych, ale także liczby przygotowywanych formularzy. Na podstawie art. 8 ust. 5 ustawy, wypłata środków obliuguje zarządzającego do złożenia stosownej dokumentacji tylko w jednym egzemplarzu.

Należy zaakcentować, że ze względu na wagę informacji zawartych w kwestionariuszu przekazywanie dokumentów może odbywać się wyłącznie przesyłką poleconą (§ 2 rozporządzenia).

Stosownie do art. 22 ust. 3 ustawy, zarządzający jest obowiązany do niezwłocznego przekazywania pracodawcy informacji wskazującej przepisy prawa

37 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka: *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 66–67.

powszechnie obowiązującego zawierające zmiany w zakresie, o którym mowa w ust. 2 pkt 7. Chodzi tu o zmiany dotyczące: a) zasad wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu zgromadzonych na rachunku uczestnika środków, b) trybu zmiany deklaracji, konsekwencji, w tym finansowych, tych zmian i warunków odstąpienia uczestnika od programu, c) praw osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika, d) przypadków, w których następuje likwidacja programu oraz konsekwencji z tego wynikających, e) możliwości zadysponowania przez uczestnika prawami do zgromadzonych środków. Z treści cytowanego przepisu *expressis verbis* wynika, że zarządzający – zakład ubezpieczeń, fundusz inwestycyjny lub pracowniczy fundusz emerytalny – ma obowiązek informowania pracodawcy prowadzącego program o wszelkich zmianach, wprowadzanych w szczególności w ustawach oraz rozporządzeniach, mających wpływ zarówno na funkcjonowanie programów, jak i uprawnienia uczestników oraz osób uprawnionych. W ustawie zastrzega się, że informacje powinny być przekazywane niezwłocznie, co oznacza, że działania w tym zakresie muszą być podejmowane bez zbędnej zwłoki, z chwilą nowelizacji stosownych uregulowań.

6. Wnioski

Rozważania dotyczące stron oraz zakresu przedmiotowego umowy z podmiotem zarządzającym prowadzą do następujących konkluzji.

Utworzenie zakładowego lub międzyzakładowego programu emerytalnego prowadzonego w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń oraz zarządzania zagranicznego wymaga zawarcia – w pierwszej kolejności – umowy przedwstępnej z instytucją finansową. W myśl art. 35 ustawy, brak tego rodzaju umowy nie jest przesłanką upoważniającą organ nadzoru do odmowy rejestracji programu. Ustawodawca umożliwił zatem uruchomienie programu emerytalnego z pominięciem umowy przewidzianej w art. 11 ust. 7 pkt 2 ustawy.

Na tle uregulowań ustawy poważne wątpliwości budzi kwestia dopuszczalności prowadzenia programu międzyzakładowego w formie funduszu emerytalnego. W przepisach regulujących tworzenie programu emerytalnego (art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy) oraz określających treść umowy, którą zawiera reprezentacja pracodawców z zarządzającym (art. 17 ust. 2 ustawy), wśród podmiotów upoważnionych do gromadzenia i inwestowania środków uczestników programu, obok instytucji finansowych, wymienia się także fundusze emerytalne. Natomiast w art. 14 ust. 2 ustawy dotyczącym uruchamiania programu międzyzakładowego tę formę się pomija. Zważywszy, że ani ustawa o pracowniczych programach emerytal-

nych, ani ustawa o funduszach emerytalnych nie uzasadnia tego typu ograniczeń, art. 14 ust. 2 omawianej ustawy wymaga nowelizacji. Uzupełnienie treści przepisu o postanowienia dotyczące tworzenia towarzystwa i funduszu emerytalnego usunie dotychczasowe sprzeczności w tym zakresie.

W art. 8 dyrektywy 2003/41/WE z dnia 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami³⁸ zastrzega się, że każde państwo członkowskie zapewnia rozdzielenie instytucji finansującej i instytucji pracowniczych programów emerytalnych w celu ochrony aktywów instytucji w interesie uczestników i beneficjentów w razie upadłości instytucji finansowych. Przepis ten oznacza, że w regulacjach krajowych powinno nastąpić rozróżnienie podmiotów tworzących program emerytalny oraz instytucji zarządzających składkami wpłacanymi na indywidualne konta uczestników programu. Generalnie ustawa o pracowniczych programach emerytalnych odpowiada wymogom prawa wspólnotowego. Zgodnie bowiem z art. 17 ust. 1 i 2 ustawy, kwestie dotyczące dysponowania środkami gromadzonymi w programie określa umowa zawierana przez pracodawcę bądź reprezentację pracodawców z instytucją finansową lub pracowniczy fundusz emerytalny. Stosownie do art. 17 ust. 3 i 4 ustawy, w przypadku tożsamości pracodawcy i instytucji finansowej do zarządzania środkami uczestników upoważnieni są pracodawcy tworzący program emerytalny. W tym zakresie przepisy polskiej ustawy pozostają w sprzeczności z art. 8 dyrektywy 2003/41/WE.

38 Dz. Urz. WE L 235 z 23 września 2003 r.

REJESTRACJA PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO

1. Wprowadzenie

Stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy, po zawarciu umowy zakładowej lub międzyzakładowej, umowy z instytucją finansową, ostatnią wymaganą przy tworzeniu programu emerytalnego czynnością jest wpisanie programu do stosownego rejestru. W art. 21 ust. 1 ustawy zastrzega się, że umowy tworzące program obowiązują od dnia rejestracji programu, co oznacza, że akt rejestracji ma zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania programu. Do czasu zarejestrowania przez organ nadzoru zarówno program emerytalny, jak i umowy, które go tworzą – zakładowa lub międzyzakładowa umowa emerytalna oraz umowa z instytucją finansową – nie wywołują skutków prawnych i w konsekwencji nie istnieją w obrocie prawnym.

2. Wniosek o rejestrację pracowniczego programu emerytalnego

2.1. Podmiot uprawniony do złożenia wniosku

W myśl art. 30 ust. 1 ustawy, wniosek pracodawcy o rejestrację programu zakładowego powinien zawierać dane pracodawcy i zarządzającego: nazwę (firmę), adres siedziby, numer REGON oraz adres do korespondencji. Z treści cyto-

wanego przepisu wyraźnie wynika, że wpisanie określonego programu emerytalnego do rejestru odbywa się wyłącznie na wniosek pracodawcy. Z uprawnienia w tym zakresie nie mogą skorzystać inne podmioty, niemające statusu pracodawcy tworzącego dany program. W szczególności z wnioskiem o rejestrację programu nie może wystąpić reprezentacja pracowników – związkowa lub pozazwiązkowa, organizacja pracodawców zrzeszająca danego pracodawcę lub podmiot zarządzający, w którym gromadzone będą środki finansowe przeznaczone na wypłatę uczestnikom programu emerytalnego po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego.

W odniesieniu do programu o charakterze międzyzakładowym, prawo złożenia stosownego wniosku przysługuje wyłącznie reprezentacji pracodawców. Artykuł 31 ust. 1 ustawy stanowi bowiem, że wniosek reprezentacji pracodawców o rejestrację programu międzyzakładowego powinien zawierać dane dotyczące każdego pracodawcy, o których mowa w art. 30 ust. 1. Przepis ten oznacza, że (podobnie jak w przypadku programu zakładowego) o wpisanie programu międzyzakładowego do właściwego rejestru nie może zwrócić się do organu nadzoru podmiot niebędący reprezentacją pracodawców. W szczególności uprawnień w tej materii pozbawiona jest międzyzakładowa reprezentacja pracowników, organizacja pracodawców zrzeszająca pracodawców tworzących wspólny program emerytalny, instytucja finansowa.

Należy zaakcentować, że ustawodawca nie przewiduje także możliwości rejestracji programu emerytalnego z urzędu. W konsekwencji, dopóki do organu nadzoru nie wpłynie stosowny wniosek, Komisja Nadzoru Finansowego nie jest uprawniona do dokonywania jakichkolwiek wpisów w księdze rejestrowej.

2.2. Termin złożenia wniosku

Podstawowym problemem związanym z rejestracją programu jest kwestia określenia terminu na złożenie wniosku w tej sprawie. W myśl art. 35 ust. 2 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z 1997 roku, pracodawca zobowiązany był do złożenia wniosku o wpis programu emerytalnego do rejestru niezwłocznie po zawarciu umowy emerytalnej oraz umowy z instytucją finansową¹. W świetle uchylonych przepisów ustawodawca wymagał złożenia stosownego wniosku bezpośrednio po zawarciu umów tworzących dany program. Brak w tym względzie postanowień w obowiązujących uregulowaniach wskazuje, że pracodawca (reprezentacja pracodawców) ma możliwość złożenia wniosku w dowol-

¹ Zob. A. Chróścicki: *Pracownicze programy emerytalne przywilej czy konieczność. Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Warszawa 2000, s. 189; K. Rubel: *Pracownicze programy emerytalne i indywidualne konta emerytalne*, (w:) Z. Kluszczyńska, W. Koczor, K. Rubel, G. Szpor, T. Szumlicz: *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2003, s. 196.

nym terminie. Z punktu widzenia interesów pracowników podmiot ten nie powinien jednak zwlekać z podjęciem działań w tej materii. Im wcześniej bowiem program emerytalny zostanie zarejestrowany przez organ nadzoru, tym szybciej zacznie funkcjonować w obrocie gospodarczym, stwarzając tym samym szansę oszczędzania w trzecim filarze przez dłuższy okres. Warto podkreślić, że przedłużanie terminu nie prowadzi do unieważnienia umów tworzących dany program, może jednak doprowadzić do zakwestionowania przez organ nadzoru zgodności programu z wymogami ustawy. Z tego rodzaju sytuacją możemy mieć do czynienia w przypadku, gdy po zawarciu zakładowej lub międzyzakładowej umowy emerytalnej nastąpią zmiany w składzie reprezentacji pracowników, np. utworzona zostanie nowa zakładowa organizacja związkowa, która nie uczestniczyła w rokovaniach w celu zawarcia umowy emerytalnej.

Zważywszy, że w uregulowaniach dotyczących treści umowy emerytalnej ustawodawca określił przede wszystkim postanowienia o charakterze obligatoryjnym, wydaje się, iż nie ma przeszkód normatywnych, aby termin na złożenie wniosku o rejestrację programu określała umowa emerytalna – zakładowa lub międzyzakładowa. Respektując wolę partnerów społecznych, pracodawca (reprezentacja pracodawców) zobligowany będzie do wystąpienia z wnioskiem, o którym mowa w art. 30 ust. 1 oraz art. 31 ust. 1 ustawy, w terminie wskazanym w umowie emerytalnej.

Warto również rozważyć, czy kwestie dotyczące programu emerytalnego, a w szczególności wskazanego wyżej terminu, mogą być przedmiotem regulacji układowych. Na podstawie art. 240 § 2 kp. układ zbiorowy pracy może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Z treści cytowanego przepisu wynika, że przedmiotem postanowień normatywnych układu zbiorowego może być materia wykraczająca poza treść stosunku pracy oraz wzajemne zobowiązania stron układu, którą w przepisach prawa pracy regulują normy względnie obowiązujące i semiimperatywne. Wśród postanowień normatywnych mogą znaleźć się przykładowo preferencje w zakresie pierwszeństwa zatrudnienia (zobowiązanie przyjęcia do pracy członka rodziny lub opiekuna przejmującego na siebie utrzymanie rodziny pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi przy pracy lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy), prawa i obowiązki emerytów i rencistów oraz osób pozostających w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia². Skoro więc tworzenie pracowniczego programu emerytalnego jest uprawnieniem pracodawcy, a ustawa z 2004 roku nie określa terminu na złożenie wniosku, to tym samym w odniesieniu do wskazanych kwestii spełniona jest przesłanka z art. 240 § 2 kp. Stąd uprawniony zdaje się wniosek, że wśród dodatkowych po-

2 Zob. I. Sierocka: *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000, s. 168.

stanowień układu partnerzy socjalni mogą zawrzeć regulacje dotyczące trzeciego filaru. Strony układu zbiorowego pracy mogą zobowiązać pracodawcę nie tylko do utworzenia programu³, ale także określić termin przedłożenia w organie nadzoru wymaganych prawem dokumentów. W takim przypadku niewystąpienie przez pracodawcę z wnioskiem o rejestrację programu, zwłoka w złożeniu takiego wniosku, jak również odmowa zarejestrowania programu wskutek okoliczności zawinionych przez pracodawcę może stanowić podstawę roszczeń odszkodowawczych stron umowy lub porozumienia, będących podstawą do utworzenia programu emerytalnego⁴.

2.3. Treść wniosku

W myśl art. 30 ust. 1 ustawy, wniosek o rejestrację zakładowego programu emerytalnego powinien określać przede wszystkim nazwę (firmę) pracodawcy oraz zarządzającego, adres siedziby, numer REGON oraz adres do korespondencji. Stosownie do art. 30 ust. 2 pkt 8 ustawy, dane dotyczące pracodawcy powinny być potwierdzone właściwymi dokumentami. W tym celu do wniosku o rejestrację pracodawca dołącza wypis z Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego albo zaświadczenie z urzędu gminy o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej oraz zaświadczenie o numerze identyfikacyjnym REGON wydane przez właściwy dla pracodawcy urząd statystyczny. Ustawa wymaga jedynie udokumentowania danych identyfikujących pracodawcę. Nie ustanawia natomiast takich wymogów w odniesieniu do danych dotyczących podmiotu zarządzającego.

Zgodnie z art. 30 ust. 2 ustawy, do wniosku należy dołączyć: 1) informację o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy zakładowej; 2) zaświadczenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o braku zaległości w opłaceniu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne wystawione nie później niż trzy miesiące przed dniem złożenia wniosku; 3) zaświadczenie urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych wystawione nie później niż trzy miesiące przed dniem złożenia wniosku; 4) umowę zakładową; 5) umowę z instytucją finansową albo statut funduszu emerytalnego; 6) wzór deklaracji o przystąpieniu do programu; 7) oświadczenie pracodawcy, że warunki uczestnictwa w programie nie naruszają przepisów art. 5 ust. 2 i 3.

Wśród dokumentów, które pracodawca przedstawia KNF, wymienia się informację o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy zakłado-

3 W Danii, mimo iż zasadniczo pracodawcy mają swobodę tworzenia grupowych planów emerytalnych, postanowienia układów zbiorowych mogą przewidywać obowiązek ich ustanowienia. Zob. M. Dziubińska-Michalewicz: *Dodatkowe systemy emerytalne w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz nr 776/2001, s. 4.

4 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka: *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 128.

wej. Z przedłożonego dokumentu powinno jednoznacznie wynikać upoważnienie określonych osób do podpisania umowy emerytalnej. W odniesieniu do reprezentacji związkowej uprawnienie w tej materii potwierdza się wypisem z Krajowego Rejestru Sądowego, zaświadczeniem wydanym przez organizację związkową szczebla krajowego, regionalnego lub międzyzakładowego w zależności od struktury organizacyjnej danego związku zawodowego. W przypadku, gdy u danego pracodawcy działa kilka związków zawodowych, pracodawca powinien ponadto poinformować o liczbie działających u niego organizacji związków.

Jeżeli umowę emerytalną po stronie pracowniczej zawarła reprezentacja o charakterze pozazwiązkowym, pracodawca zobligowany jest dołączyć do wniosku o rejestrację programu dokument potwierdzający wyłonienie reprezentacji pracowników w określonym składzie oraz jej umocowanie do działania.

Wśród załączników złożonych w organie nadzoru powinny się znaleźć także zaświadczenia z ZUS o braku zaległości w opłacaniu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne oraz właściwego urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych. Zgodnie z art. 30 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy, wskazane dokumenty powinny być wystawione nie później niż 3 miesiące przed dniem złożenia wniosku o wpis programu do rejestru. Należy podkreślić, że mówiąc o braku zaległości z tytułu ubezpieczeń społecznych, ustawodawca nie zastrzega, iż chodzi jedynie o osoby mające możliwość przystąpienia do programu emerytalnego, stąd wniosek, że w zaświadczeniu sporządzonym przez organ rentowy ujęte powinny być wszystkie osoby zatrudnione u danego pracodawcy. W konsekwencji, mimo iż w świetle obowiązujących przepisów zleceniobiorcy, agenci pozbawieni są prawa uczestnictwa w programie emerytalnym, zaległości w opłacaniu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tej grupy zatrudnionych mogą być okolicznością uniemożliwiającą rejestrację programu.

W myśl art. 13 ustawy z 23 stycznia 2004 r. o podatku akcyzowym,⁵ organami podatkowymi w zakresie akcyzy są naczelnik urzędu celnego i dyrektor izby celnej, właściwi ze względu na miejsce wykonywania czynności podlegających opodatkowaniu. Pracodawcy opłacający akcyzę do wniosku o wpis, poza zaświadczeniem z urzędu skarbowego, powinni ponadto dołączyć zaświadczenia odpowiedniej izby celnej.

Stosownie do art. 30 ust. 2 pkt 7 ustawy, do wniosku dołącza się także oświadczenie pracodawcy stwierdzające, że warunki uczestnictwa w danym programie nie naruszają przepisów art. 5 ust. 2 i 3 ustawy, co oznacza, że z prawa uczestnictwa w programie skorzystać może (w zależności od liczebności załogi) co najmniej połowa lub jedna trzecia pracowników.

5 Dz.U. Nr 29, poz. 257 ze zm.

Spośród dokumentów dołączonych do wniosku o rejestrację programu zakładowego niewątpliwie najistotniejszą rolę odgrywa zakładowa umowa emerytalna (art. 30 ust. 2 pkt 4 ustawy). Umowa ta określa bowiem zasady funkcjonowania całego programu emerytalnego. Organ nadzoru powinien dokonać szczególnie wnikliwej oceny tej umowy pod kątem jej zgodności z przepisami ustawy. Wnioskodawca zobowiązany jest ponadto przedłożyć KNF umowę z instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego. W tym kontekście uwagę zwracają uregulowania art. 17 ust. 2 i 3 ustawy, które stanowią, że w przypadku, gdy jednocześnie pracodawcą tworzącym dany program oraz zarządzającym nim jest zakład ubezpieczeń albo towarzystwo funduszy inwestycyjnych, nie zawiera się umowy z instytucją finansową. Warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi określa umowa zakładowa. Oznacza to, że w przypadku tożsamości pracodawcy i podmiotu zarządzającego ilość dokumentów składanych w organie nadzoru ulega zmniejszeniu. Zważywszy, że zasady zarządzania funduszami określa umowa emerytalna, wśród załączników pomija się umowę z instytucją finansową.

Kontroli przez organ nadzoru pod kątem zgodności z przepisami ustawy podlega także wzór deklaracji o przystąpieniu do programu. Organ nadzoru bada, czy deklaracja odpowiada przesłankom wskazanym w art. 18 ust. 2 i 3 ustawy, w szczególności, czy we wzorze deklaracji przewiduje się obowiązek złożenia oświadczenia pracownika, że otrzymał kopię umowy zakładowej i zapoznał się z jej treścią, akceptuje jej warunki, oraz czy przewiduje możliwość rozrzuczenia na wypadek śmierci wyłącznie na rzecz osoby.

W przypadku rejestracji programu międzyzakładowego liczba załączników przedstawianych w organie nadzoru jest znacznie większa. Ustawa wymaga przede wszystkim przedłożenia danych dotyczących każdego z pracodawców (art. 31 ust. 1 ustawy). Ponadto do wniosku należy dołączyć: 1) umowę międzyzakładową; 2) dokument określający zasady wyłonienia reprezentacji pracodawców i międzyzakładowej reprezentacji pracowników; 3) dokumenty potwierdzające umocowanie reprezentacji pracodawców i międzyzakładowej reprezentacji pracowników, wybranych zgodnie z przewidzianym trybem, obejmujące dane tych osób: imię, nazwisko i numer PESEL lub – w przypadku osób nieposiadających obywatelstwa polskiego – numer paszportu; 4) umowę zawartą przez reprezentację pracodawców z instytucją finansową lub statut funduszu emerytalnego; 5) wzór deklaracji o przystąpieniu do programu.

Stosownie do art. 31 ust. 2 pkt 5 ustawy, wśród dokumentów składanych w organie nadzoru wymienia się również dotyczące każdego pracodawcy informacje i dokumenty, o których mowa w art. 30 ust. 1 i ust. 2 pkt 1–3, 7 i 8. Z treści cytowanego przepisu wynika, że reprezentacja pracodawców powinna przedstawić dokumenty określające nazwę (firmę), adres siedziby, numer REGON oraz adres

do korespondencji każdego z pracodawców objętych międzyzakładowym programem emerytalnym, informacje o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy zakładowej; zaświadczenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o braku zaległości w opłacaniu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne wystawione nie później niż trzy miesiące przed dniem złożenia wniosku; zaświadczenie urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych wystawione nie później niż trzy miesiące przed dniem złożenia wniosku; oświadczenie pracodawcy, że warunki uczestnictwa w programie międzyzakładowym nie naruszają przepisów art. 5 ust. 2 i 3 ustawy.

Ustawa zastrzega, że w razie zmiany umowy emerytalnej wywodzącej się z umowy międzyzakładowej (art. 31 ust. 3 ustawy), pracodawca będący stroną tej umowy obowiązany jest złożyć do organu nadzoru wniosek o rejestrację programu zakładowego (art. 33 ust. 1 ustawy). Na tle postanowień wskazanego przepisu powstaje problem, czy pracodawca zobowiązany jest przedłożyć w organie nadzoru wszystkie dokumenty wymienione w art. 30 ustawy, czy – zważywszy, iż niektóre z załączników złożono w związku rejestracją programu międzyzakładowego – powinien przedłożyć jedynie brakujące dokumenty. Użyty w ustawie zwrot „zgodnie z art. 30” nakazuje przyjąć, że pracodawca zobligowany jest złożyć wszystkie dokumenty wymienione w tym przepisie. Wśród danych przekazanych KNF powinny znaleźć się w szczególności dokumenty potwierdzające dane pracodawcy, zaświadczenia z ZUS i organu podatkowego o braku zaległości płatniczych, zakładowa umowa emerytalna.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy, przystępując do zarejestrowanego programu międzyzakładowego, pracodawca składa w organie nadzoru wniosek o wpis do rejestru, podając numer programu międzyzakładowego z rejestru programów oraz dane i informacje, o których mowa w art. 30 ust. 1 i 2 pkt 2 i 3. Konieczne jest przede wszystkim wskazanie nazwy (firmy) pracodawcy, który przystąpił do funkcjonującego programu międzyzakładowego, zaświadczenia ZUS o braku zaległości w opłacaniu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne oraz zaświadczenia urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych. Zaświadczenia w tym zakresie powinny być wystawione nie później niż trzy miesiące przed dniem złożenia wniosku. Do wniosku dołącza się ponadto: 1) umowę o przystąpienie do umowy międzyzakładowej; 2) umowę o przystąpienie pracodawcy do umowy zawartej przez reprezentację pracodawców i instytucję finansową; 3) informacje o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy międzyzakładowej. Podmiot przystępujący do programu składa także oświadczenie, że warunki uczestnictwa w programie nie naruszają przepisów art. 5 ust. 2 i 3 ustawy (art. 32 ust. 2 pkt 3 ustawy). Z uprawnień w tym zakresie skorzystać mogą wyłącznie pracodawcy, których co najmniej połowa załogi (w razie zatrudniania nie więcej niż pięciuset pracowników) lub co najmniej jedna trzecia pracowników (razie

zatrudniania więcej niż pięciuset pracowników) w dniu złożenia wniosku będzie miała możliwość przystąpienia do programu. Pracodawca, który nie spełnia kryteriów wskazanych w art. 5 ust. 2 i 3 ustawy, nie jest upoważniony do przystąpienia do programu, nawet jeżeli strony międzyzakładowej umowy emerytalnej wyrażą zgodę na rozszerzenie mocy obowiązującej danego programu.

Pojawia się w związku z tym pytanie, jakie konsekwencje powoduje zawarcie i zarejestrowanie umowy o przystąpienie do programu pracodawcy, który nie spełnia określonych warunków. Rozstrzygnięcia tej kwestii poszukiwać należy na gruncie art. 37 ust. 2 ustawy, który stanowi, że rejestracja programu, odmowa rejestracji, wpis zmian do rejestru programów z wyłączeniem art. 34 ust. 5, odmowa wpisu zmian do rejestru, nałożenie kary pieniężnej oraz wykreślenie programu z rejestru następuje w drodze decyzji administracyjnej. Skoro, zgodnie z regulacjami ustawy, decyzje organu nadzoru dotyczące programów emerytalnych są decyzjami administracyjnymi, istnieje możliwość korygowania błędów w tym zakresie w trybie przewidzianym w kodeksie postępowania administracyjnego. Stosownie do art. 156 § 1 pkt 2 k.p.a. organ administracji publicznej stwierdza nieważność decyzji, która – w szczególności – wydana została bez podstawy prawnej lub z rażącym naruszeniem prawa. O „rażącym naruszeniu prawa” można mówić w sytuacji, gdy dochodzi do naruszenia wyraźnej, niebudzącej wątpliwości interpretacyjnej normy prawa materialnego lub procesowego⁶. Zachodzi ono wówczas, gdy organ administracji wbrew literalnemu brzmieniu przepisu nałoży na stronę obowiązek, przyzna uprawnienie bądź odmówi jego przyznania, mimo że powinien zdawać sobie sprawę, iż w świetle obowiązującego prawa tego rodzaju stosunek materialnoprawny nie może być nawiązany⁷. Zgodnie z wyrokiem NSA z 21 października 1992 r., V S.A. 86/92 i 436–466/92⁸, rażące naruszenie prawa w rozumieniu art. 156 § 1 pkt 2 k.p.a. zachodzi wtedy, gdy treść decyzji pozostaje w wyraźnej i oczywistej sprzeczności z treścią przepisu i gdy charakter tego naruszenia powoduje, że decyzja ta nie może być akceptowana jako akt wydany przez organ praworządny państwa. Decyzja administracyjna dotknięta wadami wymienio-

6 Por. B. Adamiak, J. Borkowski: *Postępowanie administracyjne i sądowniczo-administracyjne*, Warszawa 2006, s. 333; J. Jendrośka, B. Adamiak: *Zagadnienie rażącego naruszenia prawa w prawie administracyjnym*, PIP 1986, nr 1, s. 69–70; J. Borkowski: *Glosa do wyroku NSA z 19 listopada 1992 r.*, S.A./Kr 914/92, PS 1994, nr 7–8, s. 163; J. Świątkiewicz: *Ocena pracy administracji w świetle orzecznictwa NSA*, „Rada Narodowa, Gospodarka, Administracja” 1983, nr 14, s. 43; wyrok NSA z 5 kwietnia 1996 r. III SA 529/95, BS 1996, nr 6, s. 30; wyrok z 17 kwietnia 1996 r., III S.A. 565/95, BS 1997, nr 2, s. 26.

7 Por. H. Poleszak: *Stwierdzenie nieważności decyzji administracyjnej w postępowaniu przed NSA*, „Nowe Prawo” 1984, nr 1, s. 25. W literaturze i orzecznictwie prezentowane jest także inne stanowisko, zgodnie z którym przy ocenie rażącego naruszenia prawa należy brać pod uwagę jego skutki. „Rażące naruszenie prawa” to takie, które wywołuje skutki niemożliwe do zaakceptowania z punktu widzenia praworządności. Por. A. Zieliński: *O rażącym naruszeniu prawa w rozumieniu art. 156 k.p.a.*, Polemiki, PIP 1986, nr 2, s. 104–105; wyrok NSA z 30 listopada 1999 r., V SA 876/99, Lex nr 50137.

8 ONSA 1993, nr 1, poz. 23; podobnie wyrok SN z 8 kwietnia 1994 r., III ARN 15/94, OSNAP 1994, nr 3, poz. 36. Zob. A. Wróbel: *Weryfikacje rozstrzygnięć ostatecznych w postępowaniu administracyjnym*, (w:) K. Choraży, W. Taras, A. Wróbel: *Postępowanie administracyjne, egzekucyjne i sądowniczo-administracyjne*, Kraków 2005, s. 190–191.

nymi w art. 156 k.p.a., jakkolwiek nie jest zdolna do wywoływania skutków prawnych, korzysta z domniemania prawidłowości i ma moc obowiązującą do chwili usunięcia z obrotu prawnego przez stwierdzenie jej nieważności. Stwierdzenie nieważności decyzji administracyjnej jest aktem o charakterze deklaratoryjnym⁹, oznaczającym, że określona decyzja nie wywołuje skutków prawnych ze skutkiem wstecznym (*ex tunc*)¹⁰. W moim przekonaniu przystąpienie do programu o charakterze międzyzakładowym pracodawcy, który nie spełnia przesłanek wskazanych w art. 5 ust. 2 i 3 ustawy, stanowi rażące naruszenie prawa, dające podstawę do unieważnienia wpisu w rejestrze programu. KNF, stwierdzając nieważność decyzji o zmianie programu międzyzakładowego, pozbawia pracodawcę prawa udziału w określonym programie emerytalnym z mocą wsteczną, od chwili zarejestrowania danej zmiany. W konsekwencji pracodawca, który przystąpił do programu międzyzakładowego, *de facto* nie jest objęty tym programem. Natomiast osoby świadczące pracę na rzecz danego pracodawcy, które przystąpiły do programu w trybie art. 18 ustawy, nie mogą być uważane za uczestników trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego. Instytucja finansowa zobowiązana jest zatem do zwrotu składek, które wpłynęły na konta zatrudnionych do chwili unieważnienia decyzji o zmianie programu międzyzakładowego.

Warto zwrócić uwagę, że zgodnie z treścią § 7 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z 28 maja 2004 r. w sprawie prowadzenia rejestru pracowniczych programów emerytalnych¹¹ dokumenty, o których mowa w art. 30 ust. 2, art. 31 ust. 2 oraz art. 32 ust. 2 ustawy, załączone do wniosku o wpis programu do rejestru oraz o zmianę wpisu do rejestru, powinny być dołączone w oryginałach albo w uwierzytelnionych urzędowo odpisach lub wyciągach. Wymóg zachowania właściwej formy dotyczy w szczególności umowy zakładowej lub międzyzakładowej, umowy z instytucją finansową, zaświadczeń z ZUS oraz organu skarbowego, dokumentów określających wyłonienie reprezentantów zatrudnionych.

3. Wpis programu do rejestru

W ustawie w sposób enumeratywny wymienia się kwestie podlegające wpisowi do rejestru programów. Na podstawie art. 34 ust. 1 ustawy, w przypadku programu zakładowego wpis obejmuje: 1) zawarte we wniosku dane pracodawcy; 2) zawarte we wniosku dane zarządzającego; 3) warunki uczestnictwa w progra-

9 Zob. L. Guzek: *Stwierdzenie nieważności decyzji podatkowej*, „Monitor Podatkowy” 2001, nr 10, s. 21.

10 Zob. J. Borkowski: *Nieważność decyzji administracyjnej*, Zielona Góra 1997, s. 34; R. Kubacki: *Rażące naruszenie prawa – problemy interpretacyjne*, „Monitor Podatkowy” 1997, nr 11, s. 330; A. Oleszko: *Moc dowodowa uwłaszczeniowych decyzji administracyjnych w sprawach rolnych w postępowaniu wieczysto księgowym*, „Rejent” 2003, nr 1, s. 13.

11 Dz.U. Nr 123, poz. 1298.

mie zawarte w umowie zakładowej albo w umowie międzyzakładowej; 4) formę programu; 5) numer w rejestrze programów. W odniesieniu do programu międzyzakładowego wpis obejmuje dane wszystkich pracodawców tworzących dany program (art. 34 ust. 2 ustawy).

Stosownie do § 2 ust. 1 wskazanego rozporządzenia, rejestr pracowniczych programów emerytalnych składa się z ksiąg rejestrowych. Dla każdego programu prowadzona jest oddzielna księga rejestrowa (ust. 2). W myśl § 3 ust. 1 rozporządzenia, księga rejestrowa składa się z rubryk, do których wpisuje się: 1) numer kolejny wpisu, 2) firmę, siedzibę i adres oraz adres do korespondencji pracodawcy, a w przypadku programu międzyzakładowego – firmę, siedzibę i adresy oraz adresy do korespondencji wszystkich pracodawców tworzących ten program, 3) numer REGON pracodawcy (pracodawców), 4) firmę, siedzibę i adres oraz adres do korespondencji zarządzającego, 5) formę programu, 6) warunki uczestnictwa w programie, 7) dane dotyczące porozumienia pracodawcy oraz reprezentacji pracowników o zawieszeniu odprowadzania bądź ograniczenia wysokości składek podstawowych zgodnie z art. 38 ust. 8 ustawy, 8) informacje o zmianie zakładowej albo międzyzakładowej umowy emerytalnej, ze wskazaniem paragrafów objętych zmianą, wraz z datą wejścia w życie tej zmiany, 9) numer akt, datę dokonania wpisu, podpis kierownika komórki organizacyjnej, która dokonuje wpisu, 10) uwagi o toczącym się postępowaniu administracyjnym lub sądowym, które dotyczy postępowania rejestrowego programu, 11) dodatkowe informacje o programie, 12) status programu.

W części dotyczącej warunków uczestnictwa w programie emerytalnym wpisuje się: staż pracy umożliwiający pracownikowi przystąpienie do programu, wysokość składki podstawowej, minimalną wysokość składki dodatkowej oraz sposób jej deklarowania, terminy przelewu składki podstawowej i dodatkowej na rachunek uczestnika, okres wypowiedzenia udziału w programie emerytalnym przez uczestnika, okresy wypowiedzenia umowy zakładowej w przypadku, gdy pracodawca podejmie decyzję o likwidacji programu oraz koszty i opłaty obciążające uczestników. Jeżeli program prowadzony jest w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń, w księdze rejestrowej zamieszcza się także dane dotyczące warunków ubezpieczenia, w szczególności: zakres ubezpieczenia, datę objęcia odpowiedzialnością przez zakład ubezpieczeń, sumę ubezpieczenia oraz nazwy ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych.

W myśl art. 34 ust. 3 ustawy, pracodawca jest obowiązany zgłosić do rejestru programów wszelkie zmiany danych, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w terminie 30 dni od zaistnienia tych zmian. Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że pracodawca zobligowany jest poinformować organ nadzoru o wszelkich modyfikacjach danych pracodawcy przewidzianych w art. 30 ust. 1 ustawy. Zgłoszenie

zmian powinno nastąpić w terminie 30 dni od ich zaistnienia. Podobnie w przypadku modyfikacji danych dotyczących instytucji finansowej. Zgodnie z treścią art. 34 ust. 4 ustawy, pracodawca obowiązany jest zgłosić do rejestru programów wszelkie zmiany danych zarządzającego. Zgłoszenie powinno nastąpić w terminie 30 dni od otrzymania od zarządzającego informacji o tych zmianach. W związku z tym powstaje problem, jakie skutki wywołuje przekroczenie wskazanego terminu lub niepoinformowanie KNF o wprowadzonych modyfikacjach.

Stosownie do art. 34 ust. 5 ustawy, organ nadzoru zawiadamia pracodawcę o dokonaniu rejestracji wprowadzonych zmian w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia. Treść cytowanego przepisu prowadzi do wniosku, że organ nadzoru nie może odmówić zarejestrowania zmian zgłoszonych przez pracodawcę, ponadto na organie tym spoczywa obowiązek powiadomienia pracodawcy o dokonanej rejestracji w terminie 30 dni od przekazania informacji przez pracodawcę. Jednocześnie należy uznać, że nieprzekazanie lub nieterminowe przekazanie stosownych informacji KNF może uzasadniać zastosowanie trybu przewidzianego w art. 36 ustawy. Przepis ten stanowi, że organ nadzoru sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem programów w zakresie ich zgodności z prawem (ust. 1). W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu programu organ ten powiadamia o nich pracodawcę i wzywa do ich usunięcia w terminie określonym w wezwaniu, nie krótszym niż 14 dni, pod groźbą kary pieniężnej. Nie budzi wątpliwości, że podmiot, który nie zgłasza instytucji nadzorującej zmian dotyczących danych pracodawcy oraz instytucji finansowej, narusza uregulowania ustawy i tym samym naraża się na sankcję przewidziane w omawianych przepisach. Trzeba jednocześnie zauważyć, że niepoinformowanie KNF w wymaganym terminie o modyfikacjach w tym zakresie nie wpływa na obowiązywanie programu emerytalnego. Mimo niewypełnienia obowiązków określonych w art. 34 ust. 3 i 4 ustawy, zmiany te są skuteczne z chwilą ich dokonania. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w treści art. 34 ust. 6 zdanie drugie ustawy, który przewiduje, że zmiany umowy zakładowej dotyczące warunków uczestnictwa w programie zawarte w umowie zakładowej lub międzyzakładowej oraz formy programu wchodzi w życie od dnia wpisu do rejestru. Brak podobnego zastrzeżenia w odniesieniu do danych pracodawcy lub podmiotu zarządzającego prowadzi do wniosku, iż zmiany wprowadzane w tym zakresie stają się skuteczne z chwilą ich dokonania.

Poza danymi pracodawcy oraz podmiotu zarządzającego, pracodawca objęty programem emerytalnym – zakładowym lub międzyzakładowym – zobligowany jest do zawiadomienia KNF o zmianach warunków uczestnictwa w programie oraz formy programu. Wniosek taki wynika wprost z art. 34 ust. 6 zdanie pierwsze ustawy, który stanowi, że pracodawca składa do organu nadzoru wnioski o wpis zmian do rejestru w zakresie określonym w ust. 1 pkt 3 i 4 w terminie 14 dni od dnia ich zaistnienia. Generalnie zmiana umów tworzących program emerytalny

następuje w trybie właściwym do zawarcia danej umowy (art. 21 ust. 2 ustawy). Powyższa zasada odnosi się zarówno do zakładowych programów emerytalnych, jak i programów o charakterze międzyzakładowym. Na podstawie art. 21 ust. 2 ustawy zmiana postanowień zakładowej umowy emerytalnej należy do kompetencji pracodawcy oraz reprezentacji pracowników, natomiast prawo modyfikowania umowy międzyzakładowej przysługuje reprezentacji pracodawców oraz międzyzakładowej reprezentacji pracowników. Artykuł 34 ust. 6 zdanie pierwsze ustawy przewiduje, że pracodawca składa do organu wnioski o wpis odpowiednich zmian do rejestru. Wniosek w tym zakresie należy złożyć w terminie 14 dni od dnia zaistnienia owych zmian. Z treści art. 34 ust. 6 ustawy *expressis verbis* wynika, że do powiadomienia o zmianie umowy emerytalnej o charakterze zakładowym zobowiązany jest pracodawca, u którego funkcjonuje dany program.

Powstaje problem, który z pracodawców zobowiązany jest do poinformowania organu nadzoru o przeprowadzonych zmianach w przypadku modyfikowania programu o charakterze międzyzakładowym. Czy informacje przekazuje reprezentacja pracodawców, czy każdy z pracodawców objętych wspólnym programem emerytalnym. Odpowiedzi na postawione pytanie poszukiwać należy na gruncie art. 31 ustawy. Przepis ten stanowi, że wniosek o rejestrację programu międzyzakładowego składa reprezentacja pracodawców, dołączając stosowne dokumenty, w szczególności umowę międzyzakładową. Treść wskazanego przepisu skłania do konkluzji, że podobnie sytuacja wygląda w przypadku zmian umowy emerytalnej. Zawiadomienie organu nadzoru o modyfikacjach w zakresie warunków uczestnictwa oraz formy międzyzakładowego programu emerytalnego należy do kompetencji reprezentacji pracodawców.

Zasadniczo zmiany umowy zakładowej wchodzi w życie z dniem wpisania do rejestru, co oznacza, że dopóki zmiany nie zostaną zaakceptowane przez organ nadzoru, nie obowiązują. Odstępstwo od powyższej reguły wprowadza art. 34 ust. 7 ustawy, który przewiduje, że zmiana umowy zakładowej spowodowana zmianą statutu funduszu inwestycyjnego lub statutu funduszu emerytalnego obowiązuje z chwilą wpisu zmian do rejestru, nie wcześniej niż z chwilą wejścia w życie zmian statutu. Wniosek o dokonanie rejestracji takiej zmiany umowy zakładowej może być złożony przed wejściem w życie zmian statutu. W sytuacji, gdy przekształcenie umowy emerytalnej wiąże się ze zmianą statutu funduszu inwestycyjnego bądź funduszu pracowniczego, o dacie wejścia w życie modyfikacji decydują dwa terminy, mianowicie data wpisu zmian do rejestru pracowniczych programów emerytalnych oraz data wejścia w życie zmian statutu. Zastrzeżenie przewidziane w art. 34 ust. 7 ustawy: „nie wcześniej niż z chwilą wejścia w życie zmian statutu” wskazuje, że o dacie obowiązywania zmian umowy zakładowej przesądza termin, o którym mowa w art. 24 ustawy o funkcjonowaniu fundu-

szy emerytalnych¹² – w przypadku programu prowadzonego w formie funduszu emerytalnego lub w art. 24 ust. 6–8 ustawy o funduszach inwestycyjnych¹³ w odniesieniu do programu prowadzonego w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowniczych do funduszu inwestycyjnego. Do chwili wejścia w życie modyfikacji w statucie pracowniczego funduszu emerytalnego bądź funduszu inwestycyjnego, przekształcenia wprowadzone w treści umowy emerytalnej nie obowiązują, nawet jeżeli zostały zarejestrowane przez organ nadzoru.

Zgodnie z treścią art. 28 ustawy, w kwestiach nieuregulowanych zasady zarządzania środkami zgromadzonymi na rachunkach uczestników w funduszach emerytalnych lub funduszach inwestycyjnych określają odpowiednio przepisy ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy o funduszach inwestycyjnych. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych stanowi zatem *lex specialis* wobec uregulowań dotyczących funduszy emerytalnych i inwestycyjnych. Na podstawie art. 28 tej ustawy postanowienia wskazanych aktów prawnych mają w szczególności zastosowanie w kwestii zmian statutowych funduszy emerytalnych i inwestycyjnych.

Zgodnie z art. 22 ustawy o funduszach emerytalnych, zmiany statutu pracowniczego funduszu emerytalnego wymagają zezwolenia organu nadzoru. Do wniosku o wydanie stosownego zezwolenia dołącza się uchwałę rady nadzorczej pracowniczego towarzystwa zatwierdzoną przez walne zgromadzenie. Za niedopuszczalne uznaje się modyfikacje w treści postanowień statutowych, które są sprzeczne z prawem lub interesem członków funduszu. O zmianach powinni być ponadto poinformowani w formie pisemnej akcjonariusze pracowniczego towarzystwa. Stosownie do art. 24 ust. 1 tej ustawy, przekształcenia wchodzi w życie w terminie wskazanym w zawiadomieniu, jednak nie wcześniej niż z upływem miesiąca od dnia doręczenia zawiadomienia ostatniemu akcjonariuszowi. Inaczej w przypadku modyfikacji powodujących zwiększenie obciążeń finansowych funduszu lub pogorszenie warunków dysponowania przez jego członków środkami zgromadzonymi na ich rachunkach. Tego rodzaju zmiany wchodzi w życie na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych. W konsekwencji przekształcenia w tym zakresie obowiązują od dnia ich wpisania we właściwym rejestrze. W art. 24 ust. 3 ustawy o funduszach emerytalnych zastrzega się ponadto, że przepisy art. 23 ust. 3–5 stosuje się odpowiednio, z tym że do wniosku o wpisanie do rejestru zmiany statutu dołącza się także uchwałę walnego zgromadzenia zatwierdzającą uchwałę zmieniającą statut (ust. 3). W art. 23 ust. 3–5 ustawy o funduszach emerytalnych przewiduje się w szczególności, że organ nadzoru może zezwolić na skrócenie terminu 5 mie-

12 Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, tekst jednolity Dz.U. z 2004 r. Nr 159, poz. 1667 ze zm. zwana dalej „ustawą o funduszach emerytalnych”.

13 Ustawa z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych, Dz.U. Nr 146, poz. 1546 ze zm.

sięcy od dnia ogłoszenia zmiany statutu, jeżeli nie naruszy to interesów członków funduszu albo jeżeli wymaga tego interes członków funduszu, fundusz zobligowany jest zawiadomić organ nadzoru o dokonaniu ogłoszenia i jego terminie. Ponadto, jeżeli otwarty fundusz nie dokona ogłoszenia zmian statutu, organ nadzoru stwierdza wygaśnięcie zezwolenia na zmianę statutu. Na tle przytoczonych uregulowań pojawia się pytanie, czy informacje dotyczące przekształcania postanowień statutowych powinny być opublikowane w dzienniku o zasięgu krajowym przeznaczonym do ogłoszeń funduszu. W moim przekonaniu na postawione pytanie należy odpowiedzieć przecząco. Trzeba bowiem zauważyć, że odwołując się do art. 23 ustawy o funduszach emerytalnych, ustawodawca pominął ust. 1, przewidujący obowiązek ogłoszenia o zmianach statutu. Oznacza to, że – w odniesieniu do funduszu pracowniczego – podanie do publicznej wiadomości informacji dotyczących wskazanych kwestii nie jest przesłanką dopuszczalności zmian statutu. W konsekwencji postanowienia ustawy o funduszach emerytalnych dotyczące ogłoszenia o zmianach w statucie nie obejmują funduszy, o których mowa w art. 24 ustawy o funduszach emerytalnych. Przez użyty w tej ustawie zwrot „przepisy art. 23 ust. 3–5 stosuje się odpowiednio” należy zatem rozumieć, iż fundusz pracowniczy występuje z wnioskiem o zarejestrowanie zmian statutowych, dołączając do niego stosowne zezwolenie organu nadzoru, uchwałę zmieniającą statut wraz z jego ujednoliconym tekstem oraz uchwałę walnego zgromadzenia zatwierdzającą uchwałę dotyczącą wskazanych przekształceń. Sąd rejestrowy, w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku, wpisuje do rejestru informację o zmianie statutu wraz z datą wejścia jej w życie. Na podstawie art. 24 ust. 1 tej ustawy zmiany zasadniczo obowiązują od dnia wskazanego w zawiadomieniu akcjonariuszy. Przy tym termin ten nie może być wcześniejszy niż po upływie miesiąca od zawiadomienia ostatniego akcjonariusza. Natomiast zmiany statutu powodujące skutki finansowe w stosunku do członków pracowniczego funduszu wchodzi w życie na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych, co oznacza, że obowiązują od dnia wpisania danych zmian do rejestru prowadzonego przez organ nadzoru¹⁴.

Stosownie do art. 24 ustawy o funduszach inwestycyjnych, w odniesieniu do materii określonej w ustawie, zmiana statutu funduszu inwestycyjnego otwartego oraz specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego wymaga zezwolenia Komisji. Komisja odmawia zezwolenia, jeżeli zmiana jest sprzeczna z prawem lub interesami uczestników określonego funduszu. Modyfikacje wchodzi w życie z dniem ogłoszenia lub w terminie 3 miesięcy od dnia opublikowania stosownych informacji. Komisja może zezwolić na skrócenie tego terminu, o ile nie na-

14 W doktrynie podkreśla się, że przepisy ustawy o funduszach emerytalnych są nieprecyzyjne, niespójne, budzą wiele wątpliwości interpretacyjnych. Zob. M. Drzewicki: *Sprzeczności rodzą domysły*, „Rzeczpospolita” z 1 marca 1999, s. 17; A. Powierża: *Fundusze inwestycyjne i fundusze emerytalne jako osoby prawne*, PPH 2000, nr 5, s. 33.

ruszy to interesu uczestników funduszu. Podobnie w odniesieniu do przekształceń postanowień statutowych, które nie wymagają akceptacji KNF (art. 24 ust. 8 tej ustawy).

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że w przedmiocie zmiany statutu funduszu emerytalnego lub funduszu inwestycyjnego istotną rolę odgrywa KNF¹⁵. Komisja ta pełni funkcję organu nadzoru, kontroluje treść proponowanych zmian w kontekście zgodności z przepisami prawa oraz interesami członków funduszu. Stanowisko Komisji przesądza o dopuszczalności wprowadzenia zmian statutowych. Wpis w rejestrze prowadzonym przez sąd rejestrowy ma jedynie charakter deklaratoryjny.

Artykuł 34 ust. 7 zdanie drugie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych stanowi, że wniosek o dokonanie rejestracji zmiany umowy zakładowej związanej ze zmianą statutu funduszu inwestycyjnego lub funduszu emerytalnego może być złożony przed wejściem w życie zmian statutu. Strony umowy emerytalnej mogą wystąpić z takim wnioskiem w dniu wyrażenia zgody przez organ nadzoru (Komisję) lub w terminie późniejszym.

Wprowadzenie modyfikacji w rejestrze programów w części dotyczącej warunków uczestnictwa oraz formy programu zobowiązuje pracodawcę do przekazania osobom, które przystąpiły do programu, zmian dokonanych w umowie zakładowej. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych nie określa, w jakiej formie powinno to nastąpić. W konsekwencji poinformowanie uczestników programu o wprowadzonych modyfikacjach może nastąpić w dowolny sposób. W zależności od uznania pracodawcy może on to uczynić w formie ustnej lub pisemnej.

Problemem o kluczowym znaczeniu jest kwestia terminów, w jakich organ nadzoru powinien dokonać rejestracji programu oraz wpisu zmian do rejestru. Zgodnie z art. 37 ust. 1 ustawy z 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych, organ nadzoru zobligowany był rozpatrzyć wniosek o wpis programu do rejestru w terminie 1 miesiąca od dnia jego złożenia. Obecnie obowiązujące uregulowania nie zawierają postanowień w tym względzie. Z uwagi jednak na okoliczność, że w świetle art. 37 ust. 2 ustawy w odniesieniu do czynności związanych z programem emerytalnym zastrzega się formę decyzji administracyjnej w sprawie terminu zarówno rejestracji programu, jak i wpisywania zmian w funkcjonującym programie, odwołać się należy do zasad przewidzianych w kodeksie postępowania administracyjnego. Organ nadzoru jest zobowiązany podjąć decyzję w wymienionych sprawach bez zbędnej zwłoki (art. 35 § 1 k.p.a.). W razie konieczności przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego wydanie decyzji po-

15 Zob. K. Kołodziej: *Institucje nadzoru w sektorze ubezpieczeń*, PUSiZ 2002, nr 3, s. 3–5.

winno nastąpić nie później niż w ciągu miesiąca, a w sprawach szczególnie skomplikowanych – nie później niż w ciągu dwóch miesięcy od wszczęcia postępowania (art. 36 k.p.a.). Stosownie do art. 37 k.p.a. organ nadzoru zobligowany jest poinformować pracodawcę o przyczynach przedłużenia rozpatrzenia wniosku oraz określić, w jakim terminie zostanie on rozpatrzony.

Uregulowania ustawy dotyczące rejestracji pracowniczych programów emerytalnych w pełni korespondują z zasadami dyrektywy 2003/41/WE. W art. 9 ust. 1 lit. a dyrektywy przewiduje się, iż każde państwo członkowskie, w odniesieniu do każdej instytucji znajdującej się na jego terytorium, zapewnia, że instytucja jest zarejestrowana w krajowym rejestrze przez właściwy organ nadzorczy.

4. Usuwanie nieprawidłowości stwierdzonych we wniosku o rejestrację

Na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy, jeżeli wniosek o rejestrację programu nie spełnia warunków wynikających z przepisów ustawy, organ nadzoru jest obowiązany w terminie jednego miesiąca wezwać pracodawcę albo reprezentację pracodawców, o której mowa w art. 15 ust. 1, do usunięcia nieprawidłowości, wyznaczając w tym celu odpowiedni termin, nie krótszy niż trzy tygodnie. Pod pojęciem „przepisy ustawy” należy rozumieć ustawę o pracowniczych programach emerytalnych. W świetle cytowanego przepisu dopuszczalna jest zatem rejestracja programu, który odpowiada przesłankom przewidzianym w ustawie z 2004 roku, ale jednocześnie narusza inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa. W tym zakresie uwagę zwraca art. 36 ust. 1 ustawy stanowiący, że organ nadzoru sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem programów w zakresie ich zgodności z prawem. Należy zaakcentować, iż w art. 35 ust. 1 ustawy mowa jest o warunkach wynikających „z przepisów ustawy”, natomiast w art. 36 ust. 1 ustawodawca posłużył się określeniem „zgodności z prawem”. Na tle wskazanych uregulowań powstaje problem, czy z chwilą rejestracji programu uprawnienia kontrolne organu nadzoru ulegają rozszerzeniu. Innymi słowy, czy w okresie funkcjonowania programu KNF nadzoruje program emerytalny nie tylko pod kątem jego zgodności z ustawą o pracowniczych programach emerytalnych, ale także z innymi przepisami powszechnie obowiązującymi. W moim przekonaniu, na postawione pytanie należy odpowiedzieć twierdząco. Do takiego wniosku skłania wykładnia gramatyczna art. 36 ust. 7 ustawy. Przepis ten stanowi, że organ nadzoru przygotowuje informacje na temat wymagań prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy obowiązujących zagranicznego zarządzającego, w przypadku gdy podejmie on zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach pracowniczego programu emerytalnego (art. 36 ust. 7 ustawy). Informacje powinny być przekazywane zagranicznym

organom nadzoru w terminie 2 miesięcy od otrzymania od nich zawiadomienia o akceptacji zamiaru przejścia zarządzania programem emerytalnym przez zarządzającego zagranicznego (ust. 8). W przypadku zmiany wymagań w tym zakresie organ nadzoru przygotowuje również informację na temat tych zmian i przekazuje ją niezwłocznie odpowiednim zagranicznym organom nadzoru (ust. 9). *Ratio legis* cytowanych przepisów polega na umożliwieniu zagranicznym organom nadzoru kontrolowania działalności zagranicznych instytucji finansowych pod kątem zgodności z wymogami prawa polskiego. W omawianych przepisach ustawodawca wymienia regulacje prawa ubezpieczeń społecznych oraz prawa pracy, nie ograniczając się wyłącznie do postanowień ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Prowadzi to do konkluzji, że określenie „przepisy prawa” należy rozumieć szeroko, obejmując nim uregulowania powszechnie obowiązujące.

KNF zobowiązana jest do kontrolowania działających programów emerytalnych pod kątem ich zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa, natomiast w momencie rejestracji programu zarówno wniosek pracodawcy (reprezentacji pracodawców) o wpis programu do rejestru, jak i program organ nadzoru bada jedynie w kontekście zgodności z wymogami ustawy z 2004 roku. Moim zdaniem, przyjęte rozwiązania w pełni zasługują na aprobatę. Konieczność dostosowania programu emerytalnego do wymogów prawa nie w chwili rejestracji, lecz w trakcie jego funkcjonowania sprzyja szybszemu uruchamianiu programu i tym samym wydłużeniu okresu oszczędzania w trzecim filarze zabezpieczenia emerytalnego.

Charakter i rodzaje nieprawidłowości stwierdzonych przez organ nadzoru są różnorodne. O niezgodności z przepisami ustawy można mówić zwłaszcza w sytuacji, gdy zakładowa umowa emerytalna nie zawiera wszystkich koniecznych postanowień określonych w art. 13 ustawy bądź postanowienia umowy odbiegają od regulacji ustawowych, program obejmuje osoby niebędące pracownikami w rozumieniu ustawy, wniosek nie odpowiada wymogom formalnym, pracodawca (reprezentacja pracodawców) nie złożył wszystkich wymaganych dokumentów, o których mowa w art. 30 lub 31 ustawy.

Artykuł 35 ust. 1 ustawy stanowi, że jeżeli wniosek o rejestrację programu nie spełnia warunków wynikających z przepisów ustawy, organ nadzoru jest obowiązany w terminie 1 miesiąca wezwać pracodawcę albo reprezentację pracodawców do usunięcia w wyznaczonym terminie wskazanych uchybień i nieprawidłowości. Organ nadzoru nie jest zatem uprawniony do dokonywania jakichkolwiek zmian w treści programu. Kompetencje w tej materii przysługują zasadniczo pracodawcy – w razie rejestracji programu zakładowego lub reprezentacji pracodawców – w odniesieniu do programu o charakterze międzyzakładowym. W przypadku nieprawidłowości dotyczących umowy emerytalnej – zakładowej lub międzyza-

kładowej, zgodnie z zasadami przewidzianymi w art. 11 oraz 15 ust. 1 ustawy – uprawnionymi w tym zakresie są partnerzy socjalni, którzy zawarli daną umowę.

W świetle art. 35 ust. 1 ustawy wezwanie do korekty popełnionych uchybień powinno nastąpić w ciągu jednego miesiąca, przy czym pracodawca nie określa, czy termin ten biegnie od dnia zgłoszenia wniosku, czy od chwili stwierdzenia uchybień. Na podstawie art. 36 k.p.a. rejestracja programu powinna nastąpić w okresie jednego miesiąca, w sprawach szczególnie skomplikowanych – nie później niż w ciągu dwóch miesięcy od wszczęcia postępowania. Nasuwa się zatem konkluzja, że termin, o którym mowa w art. 35 ust. 1 ustawy, rozpoczyna się z chwilą złożenia wniosku o wpis programu do rejestru. W praktyce KNF może mieć poważne trudności z ustaleniem w terminie wskazanym w art. 36 k.p.a. wszelkich nieprawidłowości w programie oraz z wezwaniem do ich usunięcia. Trzeba zauważyć, że Komisja jest jedynym organem upoważnionym do rejestracji programów emerytalnych, która wymaga wnikliwej oceny wielu dokumentów. Termin, o którym mowa w art. 35 ust. 1 ustawy, ma charakter instrukcyjny, co oznacza, że pracodawca (reprezentacja pracodawców) zobowiązany jest do podjęcia określonych działań także w przypadku wezwania złożonego po upływie wskazanego okresu.

Wniosek o rejestrację programu podlega kontroli nie tylko pod względem merytorycznym, ale także formalnym. Zgodnie z postanowieniami art. 64 § 2 k.p.a. jeżeli wniosek nie czyni zadość wymaganiom ustalonym w przepisach prawa, organ nadzoru wzywa wnoszącego do usunięcia braków w terminie siedmiu dni. W razie bezskutecznego upływu wskazanego terminu wniosek pozostaje bez rozpoznania.

Stosownie do art. 35 ust. 2 ustawy, organ nadzoru odmawia rejestracji programu w przypadku: 1) gdy w wyznaczonym przez niego terminie nie zostaną usunięte nieprawidłowości; 2) niezgodności programu z przepisami ustawy, 3) nieuzyskania od zagranicznego organu nadzoru akceptacji przejęcia zarządzania przez zarządzającego zagranicznego, jeżeli program ma formę zarządzania zagranicznego. Przepis ten ma charakter imperatywny, co oznacza, że w sytuacjach enumeratywnie wskazanych w ustawie organ nadzoru obowiązany jest odmówić rejestracji programu. Na podstawie art. 35 ust. 2 pkt 1 ustawy, z tego typu sytuacją mamy do czynienia w razie bezskutecznego upływu wyznaczonego terminu. Innymi słowy, nieuwzględnienie uwag organu nadzoru uniemożliwia jego rejestrację, a w konsekwencji uzyskanie mocy wiążącej i wejście programu w życie. Warto zaakcentować, że KNF nie ponawia wezwania do dokonania korekty popełnionych uchybień. W konsekwencji uwzględnienie przez pracodawcę lub reprezentację pracodawców tylko części nieprawidłowości wskazanych przez insty-

tucję nadzorującą powoduje odmowę zarejestrowania pracowniczego programu emerytalnego.

W myśl art. 35 ust. 2 pkt 2 ustawy, organ nadzoru odmawia rejestracji programu w przypadku niezgodności programu z przepisami ustawy. Treść przepisu skłania do konkluzji, że jeżeli nie ma możliwości dokonania korekt popełnionych uchybień, organ nadzoru od razu, bez wyznaczania terminu, wydaje decyzję odmawiającą dokonania wpisu do rejestru programów. Z tego typu sytuacją mamy do czynienia, gdy wnioskodawca nie jest pracodawcą w rozumieniu omawianych uregulowań, program po stronie zatrudnionych zawarła reprezentacja pozazwiązkowa, mimo funkcjonowania w zakładzie związków zawodowych, program został zawarty przez podmioty nieumocowane do reprezentowania załogi zakładu pracy, w sytuacji określonej w art. 11 ust. 3 ustawy, zakładową umowę emerytalną zawarły organizacje niebędące organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} kp., umowa wynegocjowana została przez inną strukturę niż zakładowa organizacja związkowa (np. przez ogólnokrajowy związek zawodowy). O niezgodności programu z ustawą można mówić także w przypadku, gdy z wnioskiem o rejestrację występuje pracodawca, u którego funkcjonuje już program emerytalny. Stosownie bowiem do art. 7 ustawy, prowadzenie przez pracodawcę jednocześnie więcej niż jednego programu dopuszczalne jest jedynie w przypadkach wyraźnie wskazanych w ustawie i tylko w okresie przejściowym. W świetle uregulowań art. 7 ustawy za niedopuszczalną należy zatem uznać rejestrację programu zgłoszonego przez pracodawcę, u którego funkcjonuje już program emerytalny. Zarejestrowanie programu emerytalnego odznaczającego się wskazanymi uchybieniami należy ocenić jako rażące naruszenie prawa umożliwiające stwierdzenie nieważności decyzji na podstawie art. 156 § 1 pkt 2 k.p.a.

Stosownie do art. 35 ust. 2 pkt 3 ustawy, w odniesieniu do programów mających formę zarządzania zagranicznego organ nadzoru zobowiązany jest ponadto odmówić rejestracji programu w razie nieuzyskania od zagranicznego organu nadzoru akceptacji przyjęcia zarządzania przez zarządzającego zagranicznego. Wpis programu do rejestru, mimo braku zgody zagranicznego organu nadzoru, stanowi przesłankę umożliwiającą wznowienia postępowania (art. 145 § 1 pkt 6 k.p.a.)¹⁶.

16 Decyzje organu nadzoru w sprawie odmowy rejestracji programu emerytalnego są decyzjami ostatecznymi w rozumieniu art. 154 § 1 k.p.a. Wnioskodawca na podstawie art. 127 § 3 k.p.a. może jedynie zwrócić się do KNF o ponowne rozpatrzenie sprawy. Utrzymanie w mocy decyzji negatywnej przez organ administracji państwowej umożliwia wszczęcie postępowania przez NSA. Por. zezwolenia KNF na utworzenie funduszu, M. Michalski, L. Sobolewski: *Prawo o funduszach inwestycyjnych. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 192. Zob. także E. Kowalewski, T. Sangowski: *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 58; M. Usak: *Podjęmowanie i zaskarżanie rozstrzygnięć Komisji Nadzoru Bankowego*, „Prawo Bankowe” 2002, nr 1, s. 69–82; uchwała składu 7 sędziów NSA z 9 grudnia 1996 r. OSP 96, nr 4, ONSA 1997, nr 2, poz. 44.

W przypadku odmowy rejestracji programu wnioskodawcy przysługuje odwołanie do Prezesa Rady Ministrów (art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym¹⁷).

Osobnego rozważenia wymaga problematyka wadliwych decyzji organu nadzoru w odniesieniu do „aktów nieistniejących”. Mianem tym określa się akty, które na zewnątrz są aktami administracyjnymi, ale z powodu wad są bezwzględnie nieważne i nie wywierają żadnych skutków prawnych. Akty takie nie wiążą organów ani stron, stąd dla uchylecia się przed skutkami takich aktów nie zachodzi konieczność stwierdzenia ich wadliwości¹⁸. Do „aktów nieistniejących” należą w szczególności decyzje, które nie spełniają wymogów konstytutywnych w zakresie struktury prawnej decyzji¹⁹. W nauce i orzecznictwie NSA przyjmuje się, że do tych wymogów trzeba zaliczyć: oznaczenie organu administracji, strony, osnovę decyzji administracyjnej oraz własnoręczny podpis²⁰. Decyzja organu nadzoru o zarejestrowaniu programu emerytalnego dotknięta wymienionymi brakami powoduje, że dany program, mimo zarejestrowania, nie funkcjonuje w obrocie prawnym²¹.

Przedstawione zasady powinny być respektowane nie tylko w momencie rejestracji programu, ale także w razie wprowadzania zmian w obowiązującym już programie. Do takiego wniosku skłania art. 21 ust. 2 ustawy, w którym przewiduje się, że zmiana umów następuje w trybie właściwym do zawarcia danej umowy, a ponadto umowy tworzące program obowiązują od dnia rejestracji (ust. 1). Analiza art. 21 ustawy w płaszczyźnie literalnej i systemowej prowadzi do konkluzji, że rejestracja jest przesłanką warunkującą funkcjonowanie w obrocie prawnym zarówno programu emerytalnego, jak i przekształceń dokonywanych w treści umów tworzących dany program (zakładowej lub międzyzakładowej umowie emerytalnej oraz umowie z instytucją finansową). Stanowisko to znajduje potwierdzenie także w treści art. 37 ust. 2 ustawy, w którym mowa jest m.in. o wpisie zmian do rejestru oraz o odmowie wpisu zmian do rejestru. Skoro organ nadzoru nie jest zobowiązany do akceptowania wszelkich zmian zgłaszanych do rejestru, to nasuwa się wniosek, że modyfikacje wprowadzane w umowach tworzących program podlegają kontroli w trybie art. 35 ustawy. W konsekwencji, jeżeli zgłoszone zmiany są sprzeczne z przepisami ustawy, organ nadzoru wyznacza termin do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości (ust. 1). W razie bezskutecz-

17 Dz.U. Nr 157, poz. 1119.

18 Zob. A. Matan: *Komentarz do art. 156 kodeksu postępowania administracyjnego*, (w:) G. Łaszczyca, Cz. Martysz, A. Matan: *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, t. I i II, Kraków 2005, LEX

19 Zob. M. Kamiński: *Nieważność decyzji administracyjnej. Studium teoretyczne*, Kraków 2006, s. 163.

20 Zob. B. Adamiak: *Wadliwość decyzji administracyjnej*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Seria Prawo” 1986, nr 156, s. 49.

21 Por. W. Sanetra: *W sprawie rejestracji niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy*, PiZS 1996, nr 2, s. 41–43.

nego upływu wyznaczonego terminu lub gdy nie ma możliwości uchylenia popełnionych uchybień na podstawie art. 35 ust. 2 ustawy, organ nadzoru odmawia rejestracji zgłaszanych zmian.

Przekształcenia w zakresie warunków uczestnictwa w programie oraz formy programu obligują pracodawcę do przekazania uczestnikom zmian wprowadzonych w zakładowej umowie emerytalnej (art. 34 ust. 8 ustawy). Z uwagi na fakt, że środki gromadzone w programie mają zapewnić osobom, które do niego przystąpiły wyższy standard życia na emeryturze, wskazane jest, aby osoby te informowane były o wszelkich istotnych z punktu widzenia uczestników modyfikacjach w programie. Temu celowi służy art. 34 ust. 8 ustawy. Decyzję co do formy przekazania uczestnikom informacji o dokonanych przekształceniach ustawodawca pozostawia w zasadzie w gestii pracodawcy. Ten ostatni powinien to jednak uczynić w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy.

Kompetencje nadzorcze KNF realizowane są zarówno w fazie rejestracji programu emerytalnego, jak i przez cały okres jego obowiązywania. Do takiego wniosku skłania uregulowanie art. 36 ust. 1 ustawy, który stanowi, że organ nadzoru sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem programów w zakresie ich zgodności z prawem. Stosownie do art. 36 ust. 2 ustawy, w przypadku uzyskania informacji uzasadniających podejrzenie zaistnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu programu, organ nadzoru jest uprawniony do żądania od pracodawcy lub zarządzającego realizujących program wszelkich informacji, dokumentów i wyjaśnień z tym związanych. Wśród informacji, o które może wystąpić organ nadzoru, mogą znaleźć się w szczególności dane dotyczące wysokości składki podstawowej, wysokości składki dodatkowej, wynagrodzeń pracowników będących podstawą naliczania składek obowiązkowych. Jeżeli w oparciu o informacje, dokumenty oraz wyjaśnienia złożone przez pracodawcę oraz podmiot zarządzający, organ nadzoru stwierdzi nieprawidłowości w prowadzeniu programu emerytalnego, to na podstawie art. 36 ust. 3 ustawy, powiadamia o nich pracodawcę i wzywa do ich usunięcia w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 14 dni. Artykuł 36 ust. 2 i 3 ustawy ma charakter imperatywny. Oznacza to, że z chwilą uzyskania informacji uzasadniających podejrzenie o uchybieniach w stosowaniu programu, organ nadzoru zobligowany jest do niezwłocznego wszczęcia postępowania wyjaśniającego. W razie zaś potwierdzenia stawianych zarzutów, spoczywa na nim obowiązek powiadomienia pracodawcy o wszelkich stwierdzonych błędach i wyznaczenia terminu na ich usunięcie. Na podstawie art. 36 ust. 3 ustawy, termin ten nie może być krótszy niż 14 dni.

W przypadku nieusunięcia przez pracodawcę nieprawidłowości w wyznaczonym terminie, organ nadzoru może nałożyć na pracodawcę prowadzącego program karę pieniężną w wysokości do 50 000 zł (art. 36 ust. 4 ustawy). Przy usta-

lanu wysokości kary pieniężnej KNF jest obowiązana uwzględnić rodzaj i wagę stwierdzonych nieprawidłowości (ust. 5). Z literalnego brzmienia cytowanych przepisów wynika, że bezskuteczny upływ ustalonego terminu upoważnia organ nadzoru do zastosowania jedynie kary pieniężnej, organ ten nie ma natomiast możliwości dokonania korekty popełnionych uchybień. Wysokość kary winna być współmierna do naruszenia. Ponadto warto zaakcentować, że karą pieniężną zagrożony jest pracodawca (reprezentacja pracodawców). Organ nadzoru nie może zastosować wskazanej sankcji wobec innych podmiotów, w szczególności uczestników programu, reprezentantów pracowników.

Kompetencje nadzorcze KNF obejmują nie tylko pracodawców, ale także podmioty zarządzające, z wyłączeniem zarządzającego zagranicznego. Wniosek taki wynika z *expressis verbis* z art. 36 ust. 6 ustawy, który stanowi, że w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w realizacji programu przez zarządzającego, o którym mowa w: 1) art. 2 pkt 3, 4 i 6, organ nadzoru podejmuje przewidziane prawem czynności nadzorcze; 3) art. 2 pkt 24, organ nadzoru niezwłocznie powiadamia o nieprawidłowościach zagraniczny organ nadzoru. Z punktu widzenia uprawnień nadzorczych KNF, podmioty zarządzające podzielić można zatem na dwie kategorie: podmioty, wobec których organ nadzoru korzysta z kompetencji nadzorczych w pełnym zakresie oraz podmioty, w odniesieniu do których uprawnienia organu nadzoru ulegają poważnym ograniczeniom. Na podstawie art. 36 ust. 6 pkt 1 ustawy, do pierwszej kategorii należy zakwalifikować zarządzającego, który posiada status zakładu ubezpieczeń²², pracowniczego funduszu emerytalnego, funduszu inwestycyjnego otwartego lub specjalistycznego funduszu inwestycyjnego, natomiast do drugiej grupy należy zaliczyć zarządzającego zagranicznego.

W odniesieniu do zarządzającego, którym jest: zakład ubezpieczeń, pracowniczny fundusz emerytalny, fundusz inwestycyjny otwarty lub specjalistyczny fundusz inwestycyjny, organ nadzoru podejmuje przewidziane w ustawie czynności nadzorcze. W konsekwencji, w przypadku stwierdzenia, w oparciu o informacje, dokumenty, wyjaśnienia złożone przez zarządzającego, nieprawidłowości w prowadzeniu programu, wzywa instytucję finansową do usunięcia wszelkich uchybień w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 14 dni, pod groźbą wymierzenia kary pieniężnej w wysokości do 50 000 zł.

Upřednio²³ w razie stwierdzenia uchybień w działalności funduszu inwestycyjnego otwartego lub specjalistycznego funduszu inwestycyjnego, organ nad-

22 Zgodnie z art. 2 pkt 3 ustawy, określenie „zakład ubezpieczeń” odnosi się do zakładu ubezpieczeń na życie w formie spółki akcyjnej lub towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych na życie, w rozumieniu ustawy z 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej. Dz.U. Nr 124, poz. 1151 ze zm.

23 Przed zmianami wprowadzonymi ustawą z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych, Dz.U. Nr 157, poz. 1119.

zoru zobowiązany był zawiadomić o nich Komisję Papierów Wartościowych i Giełd. W odniesieniu do wskazanych podmiotów kompetencje nadzorcze leżały wyłącznie w gestii wskazanej komisji. Inaczej sytuacja kształtowała się w przypadku pracodawców będących zarazem podmiotami zarządzającym (art. 17 ust. 4 ustawy). W odniesieniu do tych pracodawców czynności nadzorcze wykonywała KNU i FE²⁴. W rezultacie w zakresie kontroli nad funduszami inwestycyjnymi istniał dualizm prawny. W sytuacjach określonych w art. 17 ust. 4 ustawy, kompetencje nadzorcze przysługiwały organowi nadzoru, w pozostałych przypadkach z uprawnień w tym względzie korzystała Komisja Papierów Wartościowych i Giełd. Obecnie KNF sprawuje nadzór na funduszami inwestycyjnymi także w razie braku tożsamości pracodawcy i podmiotu zarządzającego. Wprowadzone zmiany zasługują w pełni na aprobatę. Pozwalają bowiem uniknąć wątpliwości co do organu upoważnionego do podejmowania przewidzianych prawem czynności nadzorczych.

Kompetencje kontrolne polskiego organu nadzoru ulegają znacznemu ograniczeniu w odniesieniu do zarządzającego zagranicznego. W razie uzasadnionego podejrzenia zaistnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu programu mającego formę zarządzania zagranicznego, organ nadzoru uprawniony jest do żądania wszelkich dokumentów i wyjaśnień. Nie jest natomiast władny do podejmowania czynności o charakterze nadzorczym. Według art. 36 ust. 6 pkt 3 ustawy, KNF zobowiązana jest poinformować zagraniczny organ nadzoru o wszelkich stwierdzonych naruszeniach przepisów prawa polskiego, co oznacza, że w odniesieniu do zagranicznego zarządzającego czynności nadzorcze mieszczą się co do zasady w gestii zagranicznego organu nadzoru. Z zasadą przewidzianą w tym przepisie korespondują uregulowania art. 36 ust. 7 i 9 ustawy, obligujące KNF do przekazywania zagranicznemu organowi nadzoru informacji na temat wymagań prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy oraz wszelkich wprowadzanych w tym zakresie zmian, które winny być respektowane przez zagranicznego zarządzającego. KNF upoważniona jest do likwidacji programu w razie stwierdzenia uporczywego naruszenia prawa przez podmiot zagraniczny (art. 40 ust. 2 pkt 5 ustawy). Chodzi w tym przypadku o naruszanie przepisów prawa polskiego w sposób umyślny. Wzgląd na interes prawny członków programu wymaga od organu nadzoru wielkiej rozważy przy podejmowaniu decyzji w tej materii.

W myśl art. 37 ust. 2 ustawy, rejestracja programu, odmowa rejestracji, wpis zmian do rejestru z wyłączeniem art. 34 ust. 5, odmowa wpisu zmian do rejestru, wpis i odmowa wpisu do rejestru postanowień porozumień, o których mowa w art. 38 i 39, zezwolenie i odmowa zezwolenia na zawieszenie naliczenia i odprowadzania składek podstawowych, nałożenie kary pieniężnej oraz wykreśle-

24 Komisja Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych będąca poprzedniczką KNF.

nie programu z rejestru następuje w drodze decyzji administracyjnej. Zważywszy, że wśród kwestii rozstrzyganych przez organ nadzoru w formie decyzji administracyjnej nie wymienia się powiadomienia o nieprawidłowościach i wezwania do ich usunięcia, oświadczenia KNF w tej materii nie mogą być utożsamiane z decyzją administracyjną. Przez decyzję administracyjną należy bowiem rozumieć czynność administracyjną o charakterze władczym, opartą na prawie publicznym, mającą znaczenia dla konkretnego stanu faktycznego²⁵. Istotą decyzji administracyjnej jest bezpośrednio ukształtowanie sytuacji prawnej adresata²⁶. Na gruncie art. 36 ust. 3 ustawy mamy do czynienia z oddziaływaniem pośrednim. Zastosowanie się do treści powiadomienia o nieprawidłowościach jest obowiązkiem tylko w tym sensie, że w przeciwnym razie grozi wszczęciem postępowania administracyjnego, które może zakończyć się nałożeniem kary pieniężnej²⁷. W podobnym duchu wypowiedział się NSA w wyroku z 5 grudnia 2000 r., II SA 1343/00²⁸, w której sąd ten stwierdził, że przewidziane w art. 204 ust. 6 ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych powiadomienie kontrolowanego towarzystwa emerytalnego o stwierdzonych nieprawidłowościach i wyznaczenie mu terminu do ich usunięcia nie jest decyzją administracyjną ani innym aktem bądź czynnością, o której mowa w art. 16 ust. 1 pkt 4 ustawy o Naczelnym Sądzie Administracyjnym. Nie rodzi bowiem prawnego obowiązku usunięcia nieprawidłowości i przez to nie kończy postępowania, nie załatwia sprawy.

W konkluzji warto podkreślić, że uregulowania art. 36 oraz 37 ustawy zbieżne są z regulacjami unijnymi. Artykuł 14 ust. 2 dyrektywy 2003/41/WE przewiduje bowiem, że ustawodawstwo krajowe powinno zapewnić właściwym władzom uprawnienia do podejmowania wszelkich środków, w miarę potrzeby o charakterze administracyjnym lub finansowym zarówno w odniesieniu do instytucji znajdujących się na ich terytorium, jak i wobec osób kierujących instytucją, które są właściwe i niezbędne do zapobieżenia lub zaradzenia wszelkim nieprawidłowościom szkodliwym dla interesów uczestników i beneficjentów. Ponadto prawo krajowe powinno zapewniać, że od decyzji dotyczących instytucji, podejmowanych na podstawie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, przysługuje odwołanie do sądu.

25 Zob. T. Bigo: *Prawo administracyjne. Instytucje ogólne*, Wrocław 1948, s. 114.

26 Zob. A. Kisielewicz: *Powiadomienie towarzystwa emerytalnego o nieprawidłowościach w działalności*, PUSiG 2001, nr 6, s. 26.

27 Por. A. Kisielewicz, *op. cit.*, s. 26.

28 OSP 2002, nr 10, poz. 134 z glosą J. Borkowskiego.

5. Rejestracja programu w formie zarządzania zagranicznego

Artykuł 10 ust. 3 zdanie pierwsze ustawy stanowi, że w przypadku, gdy program ma być prowadzony w formie zarządzania zagranicznego, warunkiem rejestracji programu przez organ nadzoru jest również przekazanie temu organowi przez zagraniczny organ nadzoru informacji o tym, że akceptuje on zarządzanie programem przez zarządzającego zagranicznego. Zagranicznym organem nadzoru w rozumieniu ustawy są krajowe władze państwa członkowskiego Unii Europejskiej wyznaczone przez to państwo do wykonywania zadań związanych z nadzorowaniem realizacji programu emerytalnego przez pracodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej (art. 2 pkt 23 ustawy). Wykładnia gramatyczna art. 10 ust. 3 zdanie pierwsze ustawy wskazuje, że w odniesieniu do programów prowadzonych w formie przewidzianej w art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy, ilość dokumentów przedkładanych w organie nadzoru ulega rozszerzeniu w porównaniu z programami prowadzonymi w innych dopuszczalnych przez prawo formach. Poza dokumentami, o których mowa w art. 30 ustawy (w odniesieniu do programów zakładowych) lub art. 31 ustawy (w przypadku programów o charakterze międzyzakładowym), KNF wymaga także zgody zagranicznego organu nadzoru na zarządzanie programem przez zagraniczną instytucję finansową. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie w treści art. 35a ustawy, który stanowi, że organ nadzoru wpisuje program do rejestru programów niezwłocznie po otrzymaniu od zagranicznego organu nadzoru powiadomienia o akceptacji zamiaru przejęcia zarządzania pracowniczym programem emerytalnym przez zarządzającego zagranicznego, jeżeli wniosek o rejestrację programu spełnia warunki wynikające z przepisów ustawy. Uregulowanie przepisu prowadzi do konkluzji, że niezależnie od formy programu emerytalnego, wniosek pracodawcy (reprezentacji pracodawców) podlega kontroli w trybie art. 35 ustawy. Innymi słowy, organ nadzoru ocenia wniosek o wpis programu do właściwego rejestru w kontekście wymagań ustawowych zarówno w przypadku programu prowadzonego w formie funduszu emerytalnego, umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, jak i zarządzania zagranicznego. Stosownie do art. 35 ust. 1 ustawy, jeżeli polski organ nadzoru stwierdzi, że wniosek nie odpowiada wymogom prawa polskiego, wyznacza termin nie krótszy niż trzy tygodnie na usunięcie wskazanych nieprawidłowości. Organ ten odmawia rejestracji w razie bezskutecznego upływu wyznaczonego terminu lub gdy braków nie można usunąć (ust. 2). Należy zaakcentować, że rejestracja programów prowadzonych w formie, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy, uzależniona jest ponadto od wyrażenia przez zagraniczny organ nadzoru zgody na przejęcie zarządzania pracowniczym programem emerytalnym przez zarządzającego zagranicznego. W świetle uregu-

lowań art. 10 ust. 3 ustawy oraz art. 35 ust. 2 pkt 3 ustawy, brak akceptacji ze strony zagranicznego organu nadzoru zarządzania programem przez zagraniczną instytucję finansową jest przesłanką uniemożliwiającą rejestrację programu także w sytuacji, gdy w pozostałym zakresie wniosek pracodawcy (reprezentacji pracodawców) odpowiada ustawowym wymogom. Zarejestrowanie programu, mimo niezłożenia przez zagraniczny organ nadzoru stosownego oświadczenia, podlega korygowaniu w trybie przepisów k.p.a., w szczególności w drodze wznowienia postępowania lub stwierdzenia nieważności decyzji.

Na podstawie art. 35a ustawy organ nadzoru zobligowany jest do dokonania rejestracji niezwłocznie po otrzymaniu od zagranicznego organu nadzoru powiadomienia o akceptacji zamiaru przejęcia zarządzania programem przez zarządzającego zagranicznego. Według zaś art. 35 ust. 2 pkt 3 ustawy, organ nadzoru odmawia rejestracji programu w razie nieuzyskania od zagranicznego organu nadzoru zgody na zarządzanie programem przez instytucję zagraniczną. Z literalnego brzmienia przepisów wynika, że z chwilą złożenia wymaganego oświadczenia KNF, w zależności od stanowiska zagranicznego organu nadzoru, rejestruje program (w przypadku akceptacji) lub odmawia jego rejestracji (w razie braku akceptacji).

Powstaje pytanie, jakie znaczenie z punktu widzenia rejestracji programu ma beczynność zagranicznego organu nadzoru, w szczególności czy KNF jest zobowiązana zawiesić postępowanie w sprawie rejestracji do czasu uzyskania stanowiska podmiotu zagranicznego, czy po upływie określonego terminu organ nadzoru uprawniony jest do wydania decyzji odmawiającej rejestracji programu emerytalnego. W art. 35 ust. 2 pkt 3 ustawy zastrzega się, że organ nadzoru (bez wyznaczenia terminu) odmawia rejestracji programu w razie nieuzyskania od instytucji zagranicznej akceptacji przejęcia zarządzania przez zarządzającego zagranicznego. W mojej ocenie, przepis ten dotyczy wyłącznie sytuacji, w których zagraniczny organ nadzoru wyraźnie oświadczy, że nie wyraża zgody na zarządzanie programem, nie obejmuje natomiast przypadków beczynności wskazanego podmiotu. Z uwagi na fakt, że ustawodawca nie upoważnił organu nadzoru do określenia terminu na przedłożenie wymaganego dokumentu, nasuwa się konkluzja, że organ ten powinien wstrzymać się z wydaniem decyzji w sprawie rejestracji lub odmowy rejestracji programu do czasu złożenia przez instytucję zagraniczną stosownego oświadczenia. Brak akceptacji ze strony zagranicznego organu nadzoru w kwestii zarządzania programem emerytalnym przez podmiot zagraniczny powoduje niezwłoczną odmowę rejestracji programu, natomiast w razie beczynności instytucji, o której mowa w art. 2 pkt 23 ustawy, KNF zawiesza postępowanie do czasu zajęcia wyraźnego stanowiska przez zagraniczny organ nadzoru.

Na zakończenie rozważań dotyczących programu emerytalnego w formie zarządzania zagranicznego należy dodać, że przedstawione zasady obowiązują także w przypadku przyjęcia przez zarządzającego zagranicznego zarządzania programem już istniejącym (art. 10 ust. 3 zdanie drugie ustawy).

6. Wnioski

Akt rejestracji ma zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania programu. Zważywszy, iż do czasu rejestracji zarówno program emerytalny, jak i umowy, które go tworzą – zakładowa lub międzyzakładowa umowa emerytalna oraz umowa z instytucją finansową – nie wywołują skutków prawnych i w konsekwencji nie istnieją w obrocie gospodarczym, należy stwierdzić, że rejestracja programu ma charakter konstytutywny.

W myśl art. 9 ust. 1 lit a dyrektywy 2003/41 WE, państwa członkowskie zapewniają w odniesieniu do każdej instytucji znajdującej się na jego terytorium, że jest ona zarejestrowana w krajowym rejestrze przez właściwy organ nadzorczy. W tym zakresie przepisy polskie w pełni odpowiadają regulacjom unijnym.

Mając na względzie interes członków pracowniczych programów emerytalnych, ustawodawca zróżnicował wymogi stawiane wobec uruchamianych oraz obowiązujących programów emerytalnych pod kątem ich zgodności z przepisami prawa. W świetle omawianych regulacji, w chwili wpisu do rejestru program powinien odpowiadać jedynie przesłankom określonym w ustawie z 2004 roku; w przypadku funkcjonującego programu istnieje konieczność respektowania ogółu przepisów powszechnie obowiązujących. Ograniczenie warunków w okresie poprzedzającym rejestrację programu umożliwi szybsze jego utworzenie i tym samym stwarza szansę oszczędzania w trzecim filarze przez dłuższy okres.

Przystąpienie do programu pracodawcy, który nie spełnia warunków przewidzianych w ustawie oraz umowie emerytalnej należy ocenić jako rażące naruszenie prawa, dające podstawę do stwierdzenia nieważności wpisu o przystąpieniu do międzyzakładowego programu emerytalnego ze skutkiem *ex tunc*. Instytucja finansowa zobowiązana jest do zwrotu środków zgromadzonych na indywidualnych kontach osób, które przystąpiły do programu. Należy podkreślić, że rażące naruszenie prawa nie stanowi przesłanki bezwzględnej nieważności. Do czasu stwierdzenia nieważności decyzji w sprawie umowy o przystąpieniu do programu przez KNF pracodawca objęty jest programem emerytalnym.

PRZYSTĄPIENIE DO PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO

1. Wprowadzenie

W myśl art. 16 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z 1997 roku, warunkiem uczestnictwa w programie było zawarcie pracowniczej umowy emerytalnej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Pomimo zmian w stosunku do poprzedniej ustawy, podstawą przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego jest nadal umowa, którą można określić mianem umowy przystąpienia lub pracowniczej umowy emerytalnej. Umowa ta jest zawierana przez oświadczenie pracownika o akceptacji warunków umowy zakładowej i oświadczenie woli pracodawcy. To ostatnie może być złożone w sposób bezpośredni – poprzez pisemne potwierdzenie przyjęcia deklaracji o przystąpieniu (art. 18 ust. 1 ustawy) lub w sposób milczący. W tym ostatnim przypadku do zawarcia umowy dochodzi z upływem miesiąca od dnia złożenia deklaracji (art. 18 ust. 1 i 5 ustawy). Sama deklaracja uczestnictwa jest natomiast aktem złożonym. Zawiera oświadczenie woli o przystąpieniu do programu (akceptacji warunków umowy zakładowej), oświadczenia dotyczące: składki dodatkowej, akcji funduszu emerytalnego uzyskanych nieodpłatnie lub na preferencyjnych warunkach, rozrządzenia na wypadek śmierci, oświadczenia pracownika o otrzymaniu kopii umowy zakładowej i zapoznaniu się z jej treścią. Podobnie złożonym aktem jest potwierdzenie przystąpienia do programu, które przede wszystkim zawiera potwierdzenie oświadczenia woli pracodawcy o przyjęciu pracownika do programu emerytalnego lub wy-

rażne oświadczenie woli o włączeniu pracownika do programu przed upływem miesięcznego terminu. Ponadto potwierdzenie przystąpienia zawiera dane identyfikujące uczestnika programu, nazwę pracodawcy prowadzącego program, nazwę zarządzającego oraz numer rachunku, na który należy dokonać wypłaty transferowej.

2. Pracownicza umowa emerytalna

2.1. Strony pracowniczej umowy emerytalnej

Artykuł 18 ust. 1 ustawy stanowi, że przystąpienie pracownika do programu na warunkach określonych w umowie zakładowej następuje na podstawie pisemnej deklaracji o przystąpieniu. Zgodnie z uregulowaniem art. 18 ust. 4 ustawy, pracodawca przyjmuje deklarację i pisemnie potwierdza uczestnikowi jej przyjęcie. Określenie „potwierdza uczestnikowi” wskazuje, że z dniem przyjęcia wniosku osoba ubiegająca się o uczestnictwo w programie uzyskuje status członka pracowniczego programu emerytalnego. W tym zakresie mechanizm przewidziany w omawianym przepisie zbliżony jest do rozwiązań obowiązujących na gruncie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z 1997 roku. W myśl art. 16 ust. 1 tej ustawy pracownik stawał się uczestnikiem programu emerytalnego na podstawie umowy zawieranej pomiędzy nim a pracodawcą prowadzącym program, określanej mianem pracowniczej umowy emerytalnej. Stronami wskazanej umowy byli pracownik (inne osoby uprawnione do udziału w programie) oraz pracodawca, który uruchomił program emerytalny. Obecnie, w przeciwieństwie do uregulowań z 1997 roku, ustawodawca nie posługuje się ani zwrotem „pracownicza umowa emerytalna”, ani nawet „umowa”. Wykładnia systemowa art. 18 ust. 4 ustawy prowadzi jednak do wniosku, że w wyniku przyjęcia deklaracji dochodzi do zawarcia nienazwanej umowy cywilnoprawnej. W tym kontekście uwagę zwraca art. 88 ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, który stanowi, że członek może zrezygnować z członkostwa w funduszu, w drodze wypowiedzenia pracowniczej umowy emerytalnej, na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych. W regulacjach dotyczących funduszy emerytalnych, odwołując się do przepisów o pracowniczych programach emerytalnych, ustawodawca posługuje się określeniem, którego brak w ustawie z 2004 roku. Na tym tle w praktyce mogą pojawić się problemy związane z wycofaniem się z funduszu emerytalnego. Uczestnik funduszu, który chce zrezygnować z udziału w nim, zobowiązany jest bowiem do respektowania zasad dotyczących wypowiedzenia umowy nieprzewidzianej w przepisach regulujących problematykę pracowniczych programów emerytalnych. Wskazane ustawy wymagają zatem ujednolicenia. Nawiązując do rozwiązań przyjętych w przepisach

o pracowniczych programach emerytalnych z 1997 r., art. 18 obecnej ustawy powinien przewidywać, że z chwilą przyjęcia deklaracji dochodzi do zawarcia pracowniczej umowy emerytalnej. Wprowadzenie instytucji „pracowniczej umowy emerytalnej” doprowadziłoby do uporządkowania systemu prawnego, a ponadto usunęłyby wątpliwości co do skutków przyjęcia deklaracji. W związku z tym w dalszych rozważaniach umowa zawarta w wyniku przyjęcia deklaracji określana będzie mianem „pracowniczej umowy emerytalnej”.

Stronami pracowniczej umowy emerytalnej są pracodawca tworzący program emerytalny oraz pracownik lub inna osoba uprawniona do udziału w programie.

Problemem o podstawowym znaczeniu jest kwestia charakteru prawnego tej umowy. W ocenie H. Kasińskiej¹ umowa ta jest rodzajem adhezyjnej umowy o świadczenie usług z zakresu zabezpieczenia emerytalnego, przy czym jej związek z zatrudnieniem, treść i funkcje czynią z niej umowę szczególną². Tadeusz Zieliński³ pracowniczą umowę emerytalną określa jako prywatnoprawną umowę adhezyjną z zakresu prawa handlowego, uregulowaną nie w kodeksie cywilnym, lecz w odrębnej ustawie. Nie wdając się w szczegółowe rozważania na temat umów adhezyjnych, należy zauważyć, że zawarcie tego rodzaju umów następuje zazwyczaj poprzez przystąpienie na warunkach przedstawionych przez jedną stronę. Treść takiej umowy na ogół ukształtowana jest we wzorcu umownym ukształtowanym przez stronę silniejszą ekonomicznie⁴. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w odniesieniu do pracowniczej umowy emerytalnej. Pracownik oraz osoby wskazane w art. 5 ust. 4 ustawy mogą przystąpić do programu jedynie na warunkach określonych w zakładowej umowie emerytalnej, która w przeciwieństwie do wzorów umów⁵ ma charakter normatywny. Wskazane osoby nie mają także pełnej swobody w zakresie składki dodatkowej. Z jednej strony możliwość uzupełniania składek obowiązkowych o świadczenia przewidziane w art. 25 ustawy oraz minimalna wysokość owych składek uzależniona jest od woli partnerów społecznych, natomiast z drugiej strony decyzje w tej materii zdeterminowane są ustawowo. W przepisach określa się bowiem maksymalną wysokość składek finansowanych przez uczestnika programu.

1 Zob. H. Kasińska: *Pracownicze programy emerytalne*, PUSiG 1998, nr 7, s. 4.

2 Zob. H. Kasińska: *Wokół konstrukcji i charakteru prawnego pracowniczych programów emerytalnych*, (w:) *Konstrukcje prawa emerytalnego*, pod red. T. Binczyckiej-Majewskiej, Kraków 2004, s. 348.

3 Zob. T. Zieliński: *Nowe emerytury – kres zabezpieczenia społecznego ludzi starych*, (w:) *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003, s. 117–118.

4 Zob. K. Malinowski: *Komentarz do art. 805 kc.*, (w:) *Prawo o kontraktach w ubezpieczeniach. Komentarz do przepisów i wybranych wzorców*, pod red. Z. Brodeckiego, Kraków 2003, s. 143; A. Tadla: *Umowa ubezpieczenia na życie*, Warszawa 2000, s. 78; A. Wąsiewicz: *Umowa ubezpieczenia i jej charakter prawny*, (w:) *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej, t. I*, pod red. A. Wąsiewicza, Bydgoszcz 1994, s. 47, 76;

5 Zob. M. Krajewski: *Umowa ubezpieczenia. Art. 805– 834. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 105; wyrok SN z 5 lutego 2002 r., II CKN 800/ 99, LEX nr 53154.

W moim przekonaniu, pracowniczą umowę emerytalną należy uznać za umowę o świadczenie usług. Nie można jej jednak zakwalifikować do umów o świadczenie przez osobę trzecią. W myśl art. 391 zdanie pierwsze kc. jeżeli w umowie zastrzeżono, że osoba trzecia zaciągnie określone zobowiązanie albo spełni określone świadczenie, ten, kto takie przyrzeczenie uczynił, odpowiedzialny jest za szkodę, którą druga strona ponosi przez to, że osoba trzecia odmawia zaciągnięcia zobowiązania albo nie spełnia świadczenia. Z istoty umów o świadczenie przez osobę trzecią wynika, że ten, kto uzyskuje przyrzeczenie od swego kontrahenta, nie nabywa wobec osoby trzeciej żadnych uprawnień. Jeżeli osoba trzecia nie zachowa się w sposób spodziewany, strona składająca przyrzeczenie zobowiązana jest do naprawienia szkody poniesionej przez wierzyciela⁶. Przystąpienie pracownika lub osoby, o której mowa w art. 5 ust. 4 ustawy, do programu emerytalnego zobowiązuje podmiot zarządzający do wypłaty w przyszłości środków zgromadzonych na koncie danego uczestnika. Zobowiązanie to wynika z zawartej uprzednio umowy pomiędzy instytucją finansową a pracodawcą. W razie odmowy wypłaty należnych kwot, uczestnik programu upoważniony jest do wystąpienia ze stosownym roszczeniem wobec instytucji, która gromadziła oraz inwestowała składki wpłacane na jego konto. Do takiego wniosku skłaniają uregulowania dotyczące zarówno funduszy emerytalnych oraz inwestycyjnych, jak i zakładów ubezpieczeniowych. W myśl art. 91 ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, w sprawach o roszczenia ze stosunków prawnych między członkami pracowniczych funduszy a tymi funduszami lub ich organami orzekają sądy powszechne właściwe dla miejsca zamieszkania członka funduszu. Stosownie do art. 9 ustawy o działalności ubezpieczeniowej, powództwo o roszczenia wynikające z umów ubezpieczenia można wytoczyć albo według przepisów o właściwości ogólnej albo przed sąd właściwy dla miejsca zamieszkania lub siedziby ubezpieczającego, ubezpieczonego uposażonego lub uprawnionego z umowy ubezpieczenia. Zważywszy, iż w ustawie o funduszach inwestycyjnych brak jest uregulowań dotyczących rozstrzygania sporów między uczestnikami funduszy inwestycyjnych a tymi funduszami, należy stwierdzić, że kompetencje w tym zakresie przysługują sądom cywilnym na ogólnych zasadach. Nie powinno budzić wątpliwości, że sądy cywilne władne są w szczególności do rozstrzygania sporów dotyczących wypłaty świadczeń zgromadzonych na kontach uczestników programów emerytalnych. Możliwość wystąpienia z roszczeniem w tym zakresie pozostaje w sprzeczności z naturą prawną umów przewidzianych w art. 391 kc.

Pracownicze umowy emerytalne w pewnym stopniu zbliżone są do klauzul autonomicznych. Uzależnione są od istnienia stosunku pracy w tym sensie, że dopóki nie dojdzie do jego nawiązania, niedopuszczalne jest zawarcie wskaza-

6 Por. W. Czachórski, A. Brzozowski, M. Safjan, E. Skowrońska-Bocian: *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2003, s. 174.

nej umowy, ustanie stosunku pracy powoduje jednocześnie ustanie członkostwa w programie. Wniosek taki wyraźnie wynika z treści art. 27 ustawy, który stanowi, że w przypadku, gdy ustało zatrudnienie uczestnika u pracodawcy prowadzącego program lub nastąpiła likwidacja programu, środki pozostają na rachunku uczestnika do czasu wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. Natomiast wypowiedzenie udziału w programie nie wpływa na istnienie stosunku pracy. W dziedzinie procesowej do roszczeń powstałych na tle pracowniczej umowy emerytalnej, na podstawie art. 18 ust. 8 ustawy, stosuje się zasady dotyczące rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Należy jednak podkreślić, że roszczenia wynikające ze stosunku członkostwa nie są roszczeniami ze stosunku pracy. Do oceny ich powstania i ustania nie stosuje się ogólnych zasad rządzących stosunkiem pracy⁷. W tej sytuacji wskazanych umów nie można także zakwalifikować do klauzul autonomicznych.

Przyjęcie przez pracodawcę deklaracji uczestnictwa wywiera podwójny skutek. Pracownik uzyskuje status uczestnika programu i jednocześnie staje się uczestnikiem funduszu emerytalnego. Przyjęcie deklaracji przewidzianej w art. 18 ust. 1 ustawy prowadzi zatem do powstania stosunku członkostwa z określonym funduszem emerytalnym⁸. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie na gruncie art. 87 ustawy o funduszach emerytalnych, który stanowi, że uzyskanie członkostwa w pracowniczym funduszu następuje na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych. Z treści cytowanego przepisu *expressis verbis* wynika, że uczestnictwo w funduszu emerytalnym wymaga podjęcia działań przewidzianych w art. 18 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Uwagę w tym zakresie zwraca także art. 88 ustawy o funduszach emerytalnych, który przewiduje, iż członek może zrezygnować z członkostwa w pracowniczym funduszu w drodze wypowiedzenia pracowniczej umowy emerytalnej. Przepis ten oznacza, że rozwiązanie pracowniczej umowy emerytalnej powoduje jednocześnie ustanie członkostwa w funduszu emerytalnym. Analiza uregulowań ustawy o funduszach emerytalnych skłania zatem do dwóch wniosków. Po pierwsze, uczestnikiem funduszu emerytalnego może być wyłącznie osoba będąca zarazem uczestnikiem programu emerytalnego. Po drugie, status członka funduszu uzyskuje się z dniem zawarcia umowy przewidzianej w art. 18 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, natomiast do jego utraty dochodzi z chwilą rozwiązania tej umowy. Stosunek członkostwa zobowiązuje fundusz emerytalny do wypłaty w przyszłości świadczeń zgromadzonych na koncie określonego uczestnika.

Artykuł 6 ustawy o funduszach inwestycyjnych przewiduje, że uczestnikiem funduszu inwestycyjnego są w szczególności osoby fizyczne, na rzecz których

7 Zob. M. Świącicki: *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 187–189.

8 Inaczej w przypadku otwartych funduszy emerytalnych. Zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy o funduszach emerytalnych, uzyskanie członkostwa w otwartym funduszu następuje z chwilą zawarcia umowy z funduszem.

w rejestrze uczestników funduszu są zapisane jednostki uczestnictwa lub ich ułamkowe części. W myśl zaś art. 82 tej ustawy, fundusz inwestycyjny otwarty zbywa jednostki uczestnictwa i dokonuje ich odkupienia na żądanie uczestnika funduszu. Mając na względzie treść wskazanych przepisów oraz uregulowania art. 18 ust. 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, należy stwierdzić, że poprzez przyjęcie deklaracji pracownik oraz osoby określone w art. 5 ust. 4 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych uzyskują status uczestnika zarówno programu emerytalnego, jak i funduszu inwestycyjnego. Ten ostatni zobowiązany jest do przekazania na rzecz określonego pracownika jednostek uczestnictwa.

W przypadku programów prowadzonych w formie grupowego ubezpieczenia na życie z dniem przyjęcia przez pracodawcę deklaracji pracownik staje się jednocześnie uczestnikiem programu oraz ubezpieczonym.

Artykuł 18 ust. 8 ustawy stanowi, że w sprawach odmowy przyjęcia deklaracji i roszczeń między uczestnikiem programu a pracodawcą orzekają sądy pracy właściwe dla siedziby pracodawcy. Powództwo cywilne dopuszczalne jest w szczególności w razie odmowy przyjęcia deklaracji, zwrotu deklaracji bez uzasadnienia, niewywiązywania się pracodawcy z obowiązków związanych z odprowadzaniem składek podstawowych i dodatkowych.

W związku z przekazaniem rozpoznawania spraw wymienionych w art. 18 ust. 8 ustawy sądom pracy, nasuwa się pytanie, czy kwestie te można uznać za sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 kpc. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się w szczególności sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (pkt 1). Do spraw związanych ze stosunkiem pracy należy zaliczyć sprawy z powództwa pracownika lub pracodawcy, które wprawdzie nie wiążą się z naruszeniem obowiązków wynikających bezpośrednio ze stosunku pracy, lecz które nie mogłyby powstać bez istnienia stosunku pracy⁹. Zachodzi więc współzależność między dochodzonym roszczeniem a stosunkiem pracy¹⁰. Zgodnie z uregulowaniami ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, z prawa uczestnictwa w programie emerytalnym skorzystać mogą przede wszystkim pracownicy świadczący pracę na rzecz pracodawcy uruchamiającego program. Skoro stosunek pracy jest podstawowym warunkiem przystąpienia określonej osoby do programu emerytalnego, nasuwa się wniosek, że roszczenia przewidziane w art. 18 ust. 8 ustawy mieszczą się w kategorii spraw związanych ze stosunkiem pracy.

Inaczej w przypadku osób niebędących pracownikami w rozumieniu art. 2 kp. Roszczenia osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz współ-

9 Zob. wyrok SN z 5 sierpnia 1986 r., III PZP 48/86, OSNCP 1987, nr 7, poz. 94.

10 Zob. J. Broł: *Komentarz do art. 476 kpc.*, (w:) *Kodeks postępowania cywilnego, t. I, Komentarz do artykułów 1–505¹⁴*, pod red. K. Piaseckiego, Warszawa 2006, s. 1697.

ników spółek określonych w art. 5 ust. 4 ustawy nie są sprawami z zakresu prawa pracy, o których mowa w art. 476 § 1 kpc. Zobowiązaniowy charakter pracowniczej umowy emerytalnej prowadzi do wniosku, że spory te należą do spraw ze stosunków prawa cywilnego, które na mocy art. 18 ust. 8 ustawy podlegają kognicji sądów pracy¹¹.

2.2. Treść pracowniczej umowy emerytalnej

Na podstawie art. 18 ust. 2 ustawy, deklaracja zawiera oświadczenie pracownika, że otrzymał kopię umowy zakładowej i zapoznał się z jej treścią, akceptuje jej warunki oraz może zawierać rozrządzenie na wypadek śmierci. Przewiduje się ponadto, że w przypadku, gdy umowa zakładowa nie zakazuje wnoszenia składki dodatkowej, a uczestnik zadeklarował jej uiszczanie, deklaracja zawiera również wysokość składki dodatkowej oraz upoważnienie dla pracodawcy do jej naliczania i potrącania z wynagrodzenia oraz dokonania jej przelewu na rachunek uczestnika (ust. 3). Użyty w art. 18 ust. 2 i 3 ustawy kategorię zwrot „zawiera” wskazuje, że oświadczenie o przyjęciu kopii zakładowej umowy emerytalnej, znajomości i akceptacji jej treści, wysokości składki dodatkowej oraz upoważnienie dotyczące rozliczania tej składki *prima facie* stanowią konieczne postanowienia deklaracji, bez których nie dochodzi do uzyskania członkostwa w programie emerytalnym. Natomiast sformułowanie „może” oznacza, że rozrządzenie na wypadek śmierci jest postanowieniem dodatkowym, którego zamieszczenie ustawodawca pozostawia woli wnioskodawcy. Podobnie należy ocenić postanowienia dotyczące akcji uzyskanych przez członka funduszu emerytalnego nieodpłatnie lub na warunkach preferencyjnych, w następstwie prywatyzacji pracodawcy. Do takiego wniosku skłania wykładnia gramatyczna art. 19 ust. 2 zdanie drugie ustawy, który stanowi, że jeżeli umowa zakładowa przewiduje dobrowolne wnoszenie do funduszu emerytalnego przez uczestnika tego rodzaju akcji, uczestnik określa w deklaracji, wynikającą z umowy zakładowej, liczbę akcji pracodawcy, którą wniesie na swój rachunek. Z uwagi na fakt, że przekazywanie akcji pracowniczego funduszu emerytalnego mieści się w sferze uprawnień uczestnika programu, deklaracja może, lecz nie musi, zawierać oświadczenia w tej materii. Z treści cytowanych przepisów wynika zatem, że w deklaracji uczestnictwa wyróżnić można dwie grupy postanowień: postanowienia konieczne¹² oraz postanowienia o charakterze fakultatywnym.

11 Zob. T. Ereciński, J. Cudowski, M. Jędrzejewska: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze. Część druga. Postępowanie zabezpieczające*, t. 1, Warszawa 2006, s. 14.

12 Mianem „koniecznych” postanowień umowy określa się w doktrynie te elementy, bez których czynność prawna danego typu nie mogłaby dojść do skutku. Zob. A. Klein: *Pojęcie umowy i stosunku zobowiązaniowego kontraktacji według kodeksu cywilnego*, „Studia Cywilistyczne” 1971, t. 17, s. 135–136; Z. Kubot: *Umowa o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne*, Wrocław 2001, s. 39; Z. Radwański: *Teoria umów*, War-

Stosownie do art. 18 ust. 2 ustawy, deklaracja powinna zawierać oświadczenie pracownika, że otrzymał kopię umowy zakładowej i zapoznał się z jej treścią, oraz iż akceptuje jej warunki. Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że przed złożeniem deklaracji pracodawca zobligowany jest udostępnić pracownikom oraz osobom, którym przysługuje prawo udziału w pracowniczym programie emerytalnym (osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, wspólnicy spółki cywilnej, jawnej, partnerskiej oraz komandytowo–akcyjnej i komandytowej) kopię umowy emerytalnej. Ustawodawca wymaga bowiem od osób zainteresowanych przystąpieniem do programu nie tylko oświadczenia, że umowa została im przekazana, ale również stwierdzenia, że znają i w pełni aprobuje jej postanowienia.

Zgodnie z uregulowaniem art. 18 ust. 3 ustawy, w sytuacjach określonych w przepisie deklaracja zawiera również wysokość deklarowanej składki dodatkowej oraz upoważnienie dla pracodawcy do jej naliczania i potrącania z wynagrodzenia oraz dokonania jej przelewu na rachunek uczestnika.

W myśl art. 25 ust. 1 ustawy, składka dodatkowa ma charakter dobrowolny, co oznacza, że partnerzy socjalni – pracodawca oraz reprezentacja pracowników (w odniesieniu do zakładowej umowy emerytalnej) lub reprezentacja pracodawców oraz międzyzakładowa reprezentacja pracowników (w przypadku programu o charakterze międzyzakładowym) nie mogą zobowiązać uczestnika programu do jej finansowania. Osoba ubiegająca się o status uczestnika programu, która rezygnuje z opłacania składki dodatkowej, zamieszcza w deklaracji jedynie oświadczenie o przyjęciu kopii umowy zakładowej, znajomości i akceptacji jej postanowień. Natomiast w przypadku osoby, która chce uzupełnić składkę podstawową finansowaną przez pracodawcę o świadczenie przewidziane w art. 25 ustawy, treść deklaracji ulega rozszerzeniu o postanowienia wskazane w art. 18 ust. 3 ustawy. Oznacza to, że w razie zawarcia w deklaracji informacji o finansowaniu składki dodatkowej wnioskodawca zobowiązany jest jednocześnie określić wysokość deklarowanej składki oraz upoważnić pracodawcę do jej naliczania i potrącania z wynagrodzenia oraz dokonania przelewu owej składki na rachunek uczestnika.

Zasadniczo wysokość tej składki ustala uczestnik w deklaracji (art. 18 ust. 3 ustawy). Nie ma on jednak w tym względzie pełnej swobody. Z uregulowań ustawy *expressis verbis* wynika, że składka dodatkowa jest podwójnie limitowana. Stosownie do art. 13 ust. 1 pkt 10 ustawy, nie może być niższa niż określona w zakładowej umowie emerytalnej. Osoba zainteresowana przystąpieniem do programu emerytalnego może zaakceptować wartość składki ustalonej przez partnerów socjalnych lub zaproponować wyższą stawkę. Z kolei w art. 25 ust. 4 ustawy zastrzega się, że suma składek dodatkowych wniesionych przez uczestnika do jednego progra-

szawa 1977, s. 252; J. Strzebińczyk: *Treść czynności prawnych*, (w:) *Podstawy prawa cywilnego i handlowego*, t. I, Prawo cywilne, pod red. E. Gniewka, Warszawa 2002, s. 126.

mu w ciągu roku kalendarzowego nie może przekroczyć kwoty odpowiadającej czteropółkrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o prowizorium budżetowym lub w ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone. W przypadku, gdy kwota ustalona w sposób określony w zdaniu pierwszym będzie niższa od kwoty ogłoszonej w poprzednim roku kalendarzowym, wówczas obowiązuje kwota ogłoszona w poprzednim roku kalendarzowym.

Dodatkowe ograniczenia wynikają z art. 91 § 2 pkt 2 kp., w którym zastrzega się, że przy potrącaniu innych należności niż określone w pkt 1 wolna od potrąceń jest kwota 80% minimalnego wynagrodzenia.

W ustawie brak jest uregulowań dotyczących sposobu deklarowania składki o charakterze fakultatywnym. Osoba przystępująca do programu może ustalić ją w formie procentowej lub kwotowej¹³.

W art. 18 ust. 5 zdanie pierwsze ustawy zastrzega się, że jeżeli pracownikowi nie przysługuje prawo do uczestnictwa w programie, pracodawca zwraca deklarację wraz z pisemnym uzasadnieniem odmowy jej przyjęcia. Na tle wskazanego przepisu rozstrzygnięcia wymaga kwestia, w jakich okolicznościach „pracownikowi nie przysługuje prawo uczestnictwa w programie”. Czy sformułowanie to dotyczy sytuacji, w których wnioskodawca nie spełnia przesłanek określonych w ustawie oraz zakładowej umowie emerytalnej, przede wszystkim nie ma wymaganego okresu zatrudnienia, przekroczył górną granicę wieku (70 lat), czy na pracodawcy spoczywa obowiązek zwrotu deklaracji także w przypadku, gdy jej treść nie spełnia wymogów ustawowych, w szczególności mimo określenia składki dodatkowej, deklaracja nie upoważnia pracodawcę do dokonywania czynności związanych z jej rozliczeniem. Użyty w art. 18 ust. 3 ustawy zwrot „zawiera również” nakazuje przyjąć, że w przypadku zadeklarowania składki dodatkowej istnieje obowiązek zamieszczenia w deklaracji postanowień dotyczących jej naliczania, potrącania i przelewu na rachunek uczestnika programu. W konsekwencji brak postanowień w tej materii jest okolicznością uniemożliwiającą przystąpienie do programu. Tak rygorystyczna interpretacja przepisu¹⁴, mimo iż znajduje uzasadnienie w wykładni językowej, budzi poważne wątpliwości. Nie sprzyja bowiem upowszechnieniu instytucji pracowniczych programów emerytalnych, pozostaje ponadto w sprzeczności z celem przepisu, którym jest umożliwienie uczestnikowi zgromadzenia na koncie w instytucji finansowej wyższej kwoty przeznaczonej do wypłaty w wieku emerytalnym. W moim przekonaniu, pracodawca zob-

13 Artykuł 22 ust. 3 uchylonej ustawy o pracowniczych programach emerytalnych jednoznacznie wskazywał, iż składka dodatkowa może być określona kwotowo lub procentowo od wynagrodzenia pracownika.

14 Por. A. Jabłoński: *Umowa o członkostwo w otwartym funduszu emerytalnym – nazwa i treść*, PiZS 2006, nr 2, s. 36–37.

wiązany jest przyjąć deklarację osoby, która odpowiada warunkom wskazanym w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych oraz w umowie emerytalnej, mimo braku wskazanych postanowień. Pominięcie w deklaracji upoważnienia do naliczania i potrącania z wynagrodzenia składki o charakterze uzupełniającym oraz dokonywania jej przelewu na rachunek uczestnika powoduje, że mimo ustalenia wysokości składki dodatkowej na konto osoby, która przystąpiła do programu, wpływać będą wyłącznie składki finansowane przez pracodawcę.

Nieco inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku uczestnika, który wyraził wolę finansowania składki przewidzianej w art. 25 ustawy, upoważnił pracodawcę do jej rozliczania, pominął natomiast w deklaracji oświadczenie dotyczące wysokości tej składki. W świetle omawianej ustawy uchybienia w tym zakresie nie upoważniają pracodawcy do odmowy przyjęcia deklaracji. Innymi słowy, pracodawca uwzględniając wolę uczestnika programu, zobligowany jest do naliczania, potrącania z wynagrodzenia i przekazania na konto danej osoby świadczenia w wysokości minimalnej ustalonej w zakładowej umowie emerytalnej.

Mając na względzie interes prawny osób uprawnionych do uczestnictwa w trzecim filarze, należy uznać, że pracodawca nie jest upoważniony do odmowy przyjęcia deklaracji także w razie braku w niej postanowień przewidzianych w art. 18 ust. 2 ustawy, w szczególności oświadczenia pracownika, że otrzymał kopię umowy zakładowej oraz że zapoznał się z jej treścią. Trudno bowiem zaakceptować twierdzenie, że informacje dotyczące wymienionych kwestii są przesłankami decydującymi o przystąpieniu do programu.

W myśl art. 18 ust. 2 ustawy deklaracja może zawierać rozrządzenie na wypadek śmierci pracownika. Z brzmienia przepisu wynika, że oświadczenie pracownika o sposobie rozdysponowania środkami zgromadzonymi w programie w razie jego śmierci jest uprawnieniem uczestnika programu, a nie jego obowiązkiem. Pracodawca nie może zatem odmówić przyjęcia deklaracji, która nie zawiera postanowień w tym zakresie. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie na gruncie art. 48 ust. 1 ustawy, który stanowi, że w deklaracji uczestnik może dokonać rozrządzenia środkami zgromadzonymi na jego rachunku w ramach programu przez wskazanie osoby fizycznej do odbioru środków na wypadek jego śmierci¹⁵.

Podobnie sytuacja przedstawia się w odniesieniu do akcji uzyskanych przez członka funduszu emerytalnego w następstwie prywatyzacji pracodawcy. Na podstawie art. 19 ust. 2 zdanie drugie ustawy, brak w deklaracji postanowień w tym względzie nie może być podstawą odmowy przyjęcia w poczet członków pracowniczego programu emerytalnego.

15 Możliwość wyznaczania beneficjenta przewiduje się także w Irlandii, zob. M. Skinder: *System emerytalny w Irlandii*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Zukowskiego, Warszawa 2004, s. 199.

Analiza przepisów ustawy w płaszczyźnie literalnej oraz celowościowej prowadzi do konkluzji, że postanowienia, o których mowa w art. 18 ust. 2 i 3 ustawy – oświadczenie o otrzymaniu kopii umowy zakładowej i zapoznaniu się z jej treścią, upoważnienie do naliczania, potrącania i przelewu na rachunek uczestnika programu składki dodatkowej – nie są postanowieniami, które warunkują przyjęcie deklaracji. Całkowicie inna sytuacja zachodzi w razie niezamieszczenia we wniosku oświadczenia o akceptacji warunków umowy emerytalnej. Braki w tym zakresie uniemożliwiają przyjęcie deklaracji i tym samym zawarcie umowy uczestnictwa. Do koniecznych postanowień umowy zaliczyć zatem należy oświadczenie woli wnioskodawcy o przystąpieniu do programu na warunkach określonych w umowie emerytalnej. Zważywszy, że pracowniczą umowę emerytalną zawiera pracodawca z pracownikiem bądź osobą, o której mowa w art. 5 ust. 4 ustawy, istotnym postanowieniem umowy uczestnictwa jest także oświadczenie woli pracodawcy o przyjęciu do programu. Na podstawie art. 18 ust. 4 ustawy, oświadczenie w tej materii może być złożone wprost – w drodze pisemnego potwierdzenia przyjęcia deklaracji lub w sposób dorozumiany – w razie niezwrócenia deklaracji w terminie jednego miesiąca od dnia jej złożenia. Ustawodawca dopuszcza ponadto rozszerzenie obowiązkowej treści pracowniczej umowy emerytalnej o postanowienia o charakterze uzupełniającym. Zgodnie z uregulowaniem art. 18 ust. 2 i 3 ustawy oraz art. 19 ustawy, w umowie może być dodatkowo zawarte oświadczenie woli w sprawie składki dodatkowej, akcji pracodawcy oraz rozrządzenie na wypadek śmierci.

Zgodnie z uregulowaniami ustawy z 1997 roku, w deklaracji uczestnictwa pracownik zobowiązany był także do złożenia oświadczenia, że nie utracił prawa uczestnictwa w programie (art. 17 ust. 2 pkt 4 tej ustawy). Na podstawie art. 26 ust. 4 ustawy wypłata środków (na wniosek uczestnika w razie osiągnięcia przez niego wieku 60 lat albo wcześniejszym uzyskaniu uprawnień emerytalnych lub rentowych z tytułu niezdolności do pracy lub *ex lege* po ukończeniu przez uczestnika 70 lat) powodowała utratę prawa do udziału w pracowniczych programach emerytalnych w przyszłości. Uczestnik programu emerytalnego domagający się wypłaty zgromadzonych składek pozbawiał siebie możliwości udziału nie tylko w programie, w którym dotychczas uczestniczył, ale także w przyszłych i to zarówno prowadzonych przez danego pracodawcę, jak i inne podmioty zatrudniające¹⁶. Z satysfakcją należy stwierdzić, że w świetle obowiązujących przepisów wypłata środków zgromadzonych w trzecim filarze nie powoduje dla pracownika takich konsekwencji. Odstępując od zasad przewidzianych w art. 26 ust. 4 ustawy z 1997 roku, ustawodawca ograniczył konieczną treść deklaracji, pomijając oświadczenie o zachowaniu prawa uczestnictwa w programie emerytalnym.

16 Zob. I. Sierocka: *Uczestnicy pracowniczych programów emerytalnych*, PiZS 2003, nr 10, s. 29.

2.3. Zawarcie pracowniczej umowy emerytalnej

2.3.1. Tryb zawarcia pracowniczej umowy emerytalnej

Na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy, przystąpienie do programu następuje po upływie jednego miesiąca od dnia złożenia deklaracji, chyba że pracodawca potwierdzi na piśmie przystąpienie do programu w terminie wcześniejszym. Jeżeli pracownikowi nie przysługuje prawo do uczestnictwa w programie, pracodawca zwraca deklarację wraz z pisemnym uzasadnieniem odmowy. Zwrócenie deklaracji powinno nastąpić nie później niż w terminie jednego miesiąca od dnia jej złożenia przez pracownika (ust. 5). Z treści cytowanych przepisów wynika, że pracodawca ma dwie możliwości: 1) jeżeli pracownik ubiegający się o uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym spełnia kryteria określone w ustawie oraz zakładowej (międzyzakładowej) umowie emerytalnej, pracodawca powinien przyjąć deklarację lub 2) w razie, gdy po stronie pracownika zachodzą okoliczności uniemożliwiające uczestnictwo w programie, ma obowiązek zwrócić deklarację wraz z uzasadnieniem. Kompetencje pracodawcy sprowadzają się więc w zasadzie tylko do czynności kontrolnych. Decydując o przyjęciu lub odmowie przyjęcia w poczet członków programu emerytalnego, pracodawca kieruje się wyłącznie obiektywnymi przesłankami. Bada w szczególności status prawny danej osoby, okres zatrudnienia w danym zakładzie pracy oraz wiek tej osoby. Zgodnie bowiem z omawianymi uregulowaniami, do programu zasadniczo przystąpić może osoba będąca pracownikiem w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy, wyjątkowo także osoby wymienione w art. 5 ust. 4 ustawy, które nie ukończyły 70 lat (art. 5 ust. 1a ustawy), legitymujące się ustalonym w umowie zakładowym stażem pracy (art. 5 ust. 1 ustawy).

Osoba spełniająca przesłanki określone w ustawie oraz umowie emerytalnej zasadniczo staje się uczestnikiem programu emerytalnego po upływie jednego miesiąca od dnia złożenia deklaracji. Okres przewidziany w art. 18 ust. 1 ustawy ustala się w oparciu o przepisy prawa cywilnego. Zgodnie z art. 112 kc., termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w danym miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca. Użyty w ustawie zwrot „chyba że pracodawca potwierdzi przystąpienie do programu w terminie wcześniejszym” nakazuje przyjąć, że ustawodawca dopuszcza przyjęcie w poczet członków programu emerytalnego przed upływem jednomiesięcznego okresu. Taka sytuacja ma miejsce, gdy pracodawca dąży do jak najwcześniejszego przekazywania środków na konta uczestników programu.

Zasadniczym problemem jest, od kiedy pracownicy mogą składać deklaracje. W art. 18 ust. 1 ustawy mowa jest o „przystąpieniu do programu na warun-

kach określonych w umowie zakładowej”. W tym zakresie uwagę zwracają dwa pojęcia, mianowicie „program” oraz „warunki zakładowej umowy emerytalnej”. Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 ustawy, program emerytalny powstaje z chwilą wpisu danego programu do rejestru prowadzonego przez organ nadzoru. W okresie poprzedzającym wydanie stosownej decyzji mamy do czynienia jedynie z poszczególnymi elementami (umowa emerytalna, umowa z instytucją finansową), które w przyszłości stworzą program. Użyte w art. 18 ust. 1 ustawy określenie „przystąpienie do programu” wskazuje, że pracownik może wystąpić ze stosownym wnioskiem nie wcześniej niż z dniem zarejestrowania danego programu. Powyższa konkluzja znajduje potwierdzenie także w dalszej części omawianego przepisu. Ustawodawca zastrzega, że przystąpienie do programu następuje „na warunkach określonych w zakładowej umowie emerytalnej”. Ponadto osoba ubiegająca się o status uczestnika programu składa oświadczenie o przyjęciu kopii umowy, znajomości i akceptacji jej postanowień. Z uregulowań ustawy, w szczególności art. 21 ust. 1, który przewiduje, że umowy tworzące program obowiązują od dnia rejestracji oraz art. 30 ust. 2 pkt 4 stanowiącego, że do wniosku o rejestrację należy dołączyć umowę zakładową w przypadku rejestracji programu zakładowego lub umowę międzyzakładową – w odniesieniu do programów o charakterze międzyzakładowym (art. 31 ust. 2 pkt 1 ustawy), wynika, że umowa emerytalna (zarówno zakładowa, jak i międzyzakładowa) podlega kontroli przez organ nadzoru. Na podstawie art. 35 ustawy KNF wzywa strony do usunięcia w określonym terminie stwierdzonych nieprawidłowości pod groźbą odmowy rejestracji programu. Oznacza to, że pierwotnie ustalona treść umowy emerytalnej do chwili wejścia jej w życie może ulec zmianie w trybie art. 35 ustawy. Nasuwa się zatem wniosek, że prawdziwe oświadczenie o znajomości umowy emerytalnej może być złożone nie wcześniej niż w dniu rejestracji programu. W konsekwencji dopiero z dniem rejestracji pracowniczego programu emerytalnego pracownicy oraz inne osoby wskazane w art. 5 ust. 4 ustawy upoważnione są do składania deklaracji o przystąpieniu do danego programu.

Istotną kwestią jest także, od jakiej daty biegnie jednomiesięczny termin. W tym zakresie odwołać się należy do zasad określonych w art. 61 kc. Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Jednomiesięczny termin przewidziany w art. 18 ust. 1 ustawy biegnie zatem od chwili, w której pracodawca zapoznał się z treścią zgłoszonej deklaracji, w przypadku zaś deklaracji przekazywanej listownie – okres ten rozpoczyna się z dniem doręczenia listu¹⁷.

17 Zob. A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk: *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001, s. 279.

Na podstawie art. 18 ust. 4 ustawy w odniesieniu do osoby, która spełnia kryteria wskazane w ustawie oraz zakładowej umowie emerytalnej, pracodawca przyjmuje deklarację i pisemnie potwierdza jej przyjęcie. W myśl art. 18 ust. 1 ustawy status członka programu dana osoba uzyskuje po upływie miesiąca od dnia złożenia deklaracji lub wcześniej, o ile przed upływem wskazanego terminu pracodawca potwierdzi pracownikowi przyjęcie wniosku. W przypadku osoby, której nie przysługuje prawo do uczestnictwa w programie, pracodawca zwraca deklarację wraz z pisemnym uzasadnieniem odmowy w terminie nie dłuższym niż jeden miesiąc od dnia jej złożenia (art. 18 ust. 5 ustawy). Przystąpienie do programu następuje zatem w dwojaki sposób, mianowicie poprzez pisemne potwierdzenie pracownikowi przyjęcia podpisanej deklaracji bądź z upływem jednomiesięcznego terminu. W odniesieniu do tego drugiego przypadku należy przyjąć, że w razie, gdy pracodawca nie zwróci deklaracji wraz z uzasadnieniem w przewidzianym terminie, uzyskanie członkostwa w programie następuje w wyniku dorozumianego oświadczenia woli pracodawcy. Dotyczy to jednak wyłącznie osób spełniających warunki umożliwiające udział w programie. Innymi słowy, bezczynność podmiotu zatrudniającego nie zapewnia członkostwa w programie pracownikowi, któremu w świetle ustawy oraz zakładowej umowy emerytalnej nie przysługuje prawo udziału w trzecim filarze zabezpieczenia emerytalnego.

2.3.2. Forma pracowniczej umowy emerytalnej

Stosownie do art. 18 ust. 1 ustawy, przystąpienie pracownika do programu następuje na podstawie pisemnej deklaracji. Wśród dokumentów dołączanych do wniosku o rejestrację programu art. 30 ust. 2 pkt 6 (w odniesieniu do programu zakładowego) oraz art. 31 ust. 2 pkt 6 ustawy (w przypadku programu o charakterze międzyzakładowym) wymienia wzór deklaracji o przystąpieniu do programu. Nasuwa się pytanie, czy ustalony przez strony zakładowej umowy emerytalnej wzór deklaracji wiąże osoby zainteresowane udziałem w programie. W art. 18 ust. 1 ustawy, przewidując formę pisemną, ustawodawca nie zastrzegł konieczności zachowania wzoru określonego przez partnerów socjalnych. W związku z tym za zgodną z wymogami ustawy należy uznać deklarację złożoną według innego wzoru niż ustalony przez partnerów socjalnych, o ile zawiera postanowienia przewidziane w art. 18 ust. 2 i 3 ustawy oraz inne dane pozwalające na identyfikację danej osoby.

Zagadnieniem o podstawowym znaczeniu jest także kwestia skutków niezachowania formy pisemnej deklaracji. Zważywszy, iż w ustawie brak jest regulacji dotyczących tej kwestii, w szczególności nie przewiduje się, że forma pisemna zastrzeżona jest pod rygorem nieważności, należy przyjąć, że została ona ustanowiona jedynie dla celów dowodowych (art. 74 § 1 kc.). W konsekwencji pracow-

nik oraz inne osoby dopuszczone przez prawo mogą uzyskać status uczestnika także w przypadku złożenia stosownego oświadczenia w innej formie. Warto zauważyć, że zgodnie z treścią art. 18 ust. 3 ustawy, w razie zadeklarowania składki dodatkowej w deklaracji zamieszcza się upoważnienie dla pracodawcy do jej naliczania i potrącania z wynagrodzenia. Z kolei stosownie do art. 91 § 1 kp. należności inne niż enumeratywnie wymienione w art. 87 § 1 i 7¹⁸ mogą być potrącone z wynagrodzenia tylko za zgodą wyrażoną na piśmie. W wyroku SN z 1 października 1998 r., I PKN 366/98,¹⁹ podkreślono, że forma pisemna wyrażenia tej zgody zastrzeżona jest pod rygorem nieważności. Pracodawca nie może zatem dokonać potrącenia z wynagrodzenia za pracę na podstawie zgody udzielonej ustnie. Takie potrącenie, w razie zakwestionowania go przez pracownika, należałoby potraktować jako bezpodstawne (art. 282 § 1 pkt 1 kp.) ze wszystkimi konsekwencjami tego faktu. Pracownik mógłby nie tylko dochodzić potrąconej kwoty, ale także żądać odsetek i odszkodowania. Upoważnienie do potrącania składek dodatkowych dla swej skuteczności wymaga zatem formy pisemnej. Niezachowanie tej formy spowoduje, że mimo zadeklarowania składki przewidzianej w art. 25 ustawy, na konto uczestnika wpływać będą wyłącznie środki finansowane przez pracodawcę.

Oświadczenie woli pracownika o przystąpieniu do programu może być zatem złożone zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej. Wydaje się, że wola uczestnictwa w programie może być zakomunikowana ponadto w sposób dorozumiany. Upoważniając pracodawcę na piśmie jedynie do naliczania i potrącania składek o charakterze dobrowolnym, w moim przekonaniu, zatrudniony *per facta conclusio* wyraża chęć udziału w trzecim filarze.

2.3.3. *Konsekwencje zawarcia pracowniczej umowy emerytalnej*

Przystąpienie pracownika lub innej osoby do programu obliguje pracodawcę do naliczania i przelewu na rachunek danego uczestnika składki podstawowej. W razie zadeklarowania przez uczestnika składki dodatkowej pracodawca zobowiązany jest ponadto do naliczania, potrącania i odprowadzenia do instytucji finansowej składki przewidzianej w art. 25 ustawy. Terminy, w jakich pracodawca

18 W przepisach tych chodzi o sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie innych świadczeń niż alimentacyjne, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, kary pieniężne (art. 87 § 1 kp.), kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okresy nieobecności w pracy, za które pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (§ 7).

19 OSNAPIUS 1999, nr 12, poz. 684. Podobnie J. Skoczyński: *Komentarz do art. 91 kp.*, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 1999, s. 286; K. Wróblewska: *Ochrona wynagrodzenia za pracę*, PiZS 1997, nr 3, s. 21; K. Wróblewska: *Ochrona wynagrodzenia w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, PiZS 1999, nr 2, s. 41; Inaczej K. Jaśkowski: *Komentarz do art. 91 kp.*, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska: *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. 1, pod red. K. Jaśkowskiego, Kraków 2007, s. 297.

powinien dokonać wskazanych czynności, określają partnerzy socjalni w umowie emerytalnej (art. 13 ust. 1 pkt 11 i 12 ustawy).

Uczestnikowi programu emerytalnego umożliwia się transfer środków zgromadzonych przez niego na IKE do programu emerytalnego. W związku z tym, na podstawie art. 18 ust. 6 ustawy, pracodawca, na żądanie uczestnika, wydaje mu potwierdzenie przystąpienia do programu emerytalnego. Potwierdzenie powinno zawierać dane identyfikujące uczestnika. Należy podkreślić, że potwierdzenie przystąpienia do programu jest warunkiem koniecznym przeprowadzenia transferu. Wniosek taki wynika *expressis verbis* z treści art. 35 ust. 2 ustawy o IKE²⁰, który przewiduje, że wypłata transferowa jest dokonywana na podstawie dyspozycji oszczędzającego albo osoby uprawnionej po przystąpieniu do programu emerytalnego i okazaniu instytucji dokonującej wypłaty transferowej potwierdzenia przystąpienia do programu emerytalnego.

W art. 18 ust. 6 ustawy mowa jest o „uczestniku programu”, o „potwierdzeniu przystąpienia do programu”. Prawo wystąpienia ze stosownym żądaniem dopuszczalne jest zatem nie wcześniej niż z chwilą uzyskania członkostwa w programie emerytalnym. Uczestnik może to uczynić zarówno w dniu przyjęcia deklaracji przez pracodawcę – w razie bezczynności pracodawcy – po upływie jednego miesiąca od jej złożenia, jak i w terminie późniejszym.

3. Rozrządzenie na wypadek śmierci

Zasadniczo środki zgromadzone w pracowniczym programie emerytalnym na koncie uczestnika przysługują danemu uczestnikowi. W razie jego śmierci do odbioru zebranych funduszy uprawnione są inne osoby. Na podstawie art. 2 pkt 12 ustawy, pojęcie „osoba uprawniona” obejmuje trzy kategorie osób, mianowicie osoby wymienione w deklaracji uczestnictwa, osoby określone w art. 832 kc. oraz spadkobierców uczestnika.

Rozważania dotyczące rozrządzenia na wypadek śmierci rozpocząć należy od wyjaśnienia pojęcia „śmierć uczestnika”. Zagadnienie to ma bowiem istotne znaczenie dla prawidłowości interpretacji art. 48 ustawy.

Śmierć człowieka jest rzeczywista i pewna w razie trwałego ustania czynności mózgu, stwierdzonego za pomocą kompleksowych badań²¹. Dowodem śmierci

20 Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych, Dz.U. Nr 116, poz. 1205 ze zm. Zob. K. Antonow: *Indywidualne konta emerytalne*, PiZS 2004, nr 10, s. 45; A. Kopeć, K. Niziołek, P. Paczkowski: *Indywidualne konta emerytalne – wybrane problemy*, „Prawo Asekuracyjne” 2005, nr 2, s. 32.

21 Pierwotnie moment śmierci człowieka utożsamiano z wystąpieniem śmierci klinicznej, kiedy ustaje krążenie i oddychanie. Obecnie przyjmuje się, że o śmierci człowieka przesądza obumarcie pnia mózgu. W konsekwencji definicja śmierci przeszła swoistą ewolucję od definicji klasycznej (śmierć człowieka jako całości w razie nieodwracalnego ustania krążenia krwi) przez definicję tzw. nową (śmierć człowieka jako całości w razie nie-

osoby fizycznej jest akt zgonu, który sporządza się na podstawie karty zgonu²² (art. 66 ust. 1 ustawy o aktach stanu cywilnego²³). Zgon może być uznany w sytuacji, gdy osoby były przy nim obecne lub naocznie przekonane o nim (art. 65 ust. 1 pkt 4 ustawy o aktach stanu cywilnego). Jeżeli okoliczności zgonu były przedmiotem przeprowadzonego postępowania przez organ państwowy, akt zgonu sporządza się w oparciu o postanowienie o stwierdzenie zgonu²⁴. W stosunkach prawnych z takimi samymi skutkami, jak w przypadku śmierci biologicznej, mamy do czynienia w razie uznania za zmarłego²⁵. Moim zdaniem, także na gruncie ustawy o pracowni-

odwracalnego ustania funkcji mózgu), po definicję tzw. nową zmodyfikowaną (śmierć pnia mózgu jako całości w razie nieodwracalnego ustania funkcji pnia mózgu). Zawężono śmierć człowieka do śmierci człowieka jako całości, co oznacza zerwanie życiowo istotnej więzi pomiędzy składnikami obiektu analizowanego w aspekcie życia, natomiast nie oznacza, że wszystkie te składniki muszą być jednocześnie martwe. W celu stwierdzenia śmierci pnia mózgowego wykonuje się badanie elektroencefalograficzne (EEG) oraz powtarza się wszystkie testy po upływie określonego czasu. W USA, RFN, Francji i we Włoszech powtórne badania przeprowadza się po upływie 12–24 godzin. Zob. T. Biesaga: *Kontrowersje wokół nowej definicji śmierci*, „Medycyna Praktyczna” 2006, nr 2, s. 20–23; E. Hofmańska: *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006, s. 25; A. Wypych–Żywicka: *Renta rodzinna z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zagadnienia materialnoprawne*, Gdańsk 2006, s. 21; Komunikat Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 29 października 1996 r. o wytycznych w sprawie kryteriów stwierdzenia trwałego i nieodwracalnego ustania funkcji pnia mózgu (śmierci mózgowej), Dz. Urz. MZ Nr 13, poz. 36. Załącznikiem do tego komunikatu są: Wytyczne w sprawie kryteriów stwierdzania trwałego i nieodwracalnego ustania funkcji pnia mózgu (śmierci mózgowej) ustalone przez specjalistów z dziedziny medycyny: anestezjologii i intensywnej terapii, neurologii, neurochirurgii oraz medycyny sądowej.

- 22 W myśl § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 3 sierpnia 1961 r. w sprawie stwierdzenia zgonu i jego przyczyny (Dz.U. Nr 39, poz. 202.) kartę tę wystawia lekarz, który ostatni w okresie 30 dni przed zgonem udzielał choremu świadczeń leczniczych. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że przyczyną zgonu było przestępstwo, kartę zgonu wystawia lekarz, który na zlecenie sądu lub prokuratora dokonał oględzin lub sekcji zwłok (§ 2 ust. 3 rozporządzenia). W szczególnych przypadkach prawo wystawienia karty zgonu przysługuje innym osobom, w szczególności lekarzowi, który stwierdził zgon będąc wezwany do nieszczęśliwego wypadku lub zachorowania, lekarzowi, starszemu felczerowi, felczerowi zatrudnionemu w przychodni lub ośrodku zdrowia, położnej (§ 3 rozporządzenia).
- 23 Ustawa z dnia 29 września 1986 r. o aktach stanu cywilnego, Dz.U. Nr 36, poz. 180 ze zm.
- 24 Wniosek o stwierdzenie zgonu dopuszczalny jest w razie, gdy na podstawie wiarygodnych dowodów lub w oparciu o domniemanie faktyczne można stwierdzić, że śmierć danej osoby jest niewątpliwa. W ocenie SN (wyrok SN z 30 października 1973 r., III CRN 277/ 73, OSNCP 1974, nr 10, poz. 173 z głosem A. Szpunara i W. Wanatowskiej, NP 1975, nr 7–8, s. 1040) śmierć jest niewątpliwa w rozumieniu art. 535 kpc. i zachodzi nie tylko wtedy, gdy istnieją naoczni świadkowie zgonu, ale także wówczas, gdy okoliczności konkretnego wypadku uzasadniają pełne przekonanie o zgonie określonej osoby. Postanowienie stwierdzające zgon ma charakter deklaratoryjny, gdyż sąd nie dokonuje zmiany w sferze prawnej osoby, ale potwierdza tylko fakt niewątpliwiej śmierci. Postanowienie to skuteczne jest *erga omnes*, wywiera bowiem skutki również wobec osób zainteresowanych, które nie uczestniczyły w postępowaniu. W postanowieniu o stwierdzeniu zgonu chwila śmierci powinna być ściśle oznaczona, stosownie do wyników postępowania (art. 538 § 1 kpc.). Zamieszcza się zatem takie dane jak w akcie zgonu (rok miesiąc, dzień i godzinę). Jeżeli dokładne ustalenie chwili śmierci nie jest możliwe, przyjmuje się chwilę najbardziej prawdopodobną (§ 2). W razie niemożliwości ustalenia godziny należy przyjąć godzinę 24⁰⁰. Pominięcie godziny śmierci w sentencji postanowienia o stwierdzeniu zgonu jest niedopuszczalne. Zob. A. Czajkowska, E. Pachniewska: *Prawo o aktach stanu cywilnego. Komentarz, orzecznictwo, wzory dokumentów i pism*, Warszawa 2002, s.179; K. Gonderek, A. Ustrowska: *Prawo o aktach stanu cywilnego z komentarzem. Przepisy wykonawcze i związkowe*, Warszawa 1991, s. 286; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk: *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001, s. 194; wyrok SN, ToC 24/ 47, „Przegląd Notarialny” 1948, nr 9, s. 228 oraz WaC 280/48, DPP 1949, nr 8–9, s. 80.
- 25 Przepisy kodeksu cywilnego przewidują tzw. normalne wypadki uznania za zmarłego, w których prawdopodobieństwo śmierci opiera się na braku jakichkolwiek wiadomości o życiu pewnej osoby przez okres wskazany w ustawie (art. 29 kc.) oraz tzw. wypadki kwalifikowane zachodzące w sytuacjach wiążących się ze szczególnym niebezpieczeństwem dla życia (art. 30 kc. a także art. XXIX i XXX przepisów wprowadzających Kodeks cywilny). Zob. S. Grzybowski: *Osoby fizyczne*, (w:) *System prawa cywilnego. Część ogólna, t. I*, pod red. S. Grzybowskiego, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1985, s. 317; K. Korzan: *Postępowanie nieprocesowe*, Warszawa 2002, s. 343; M. Pazdan: *Komentarz do art. 23 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz do art. 1–449⁰¹*, t. I, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2005, s. 118–120; Z. Radwański: *Prawo cywilne – część*

czych programach emerytalnych uznanie za zmarłego jest okolicznością uprawniającą uposażonych oraz inne osoby, o których mowa w art. 2 pkt 12 ustawy, do odbioru środków zgromadzonych na koncie uczestnika programu emerytalnego. Nie dostrzegam bowiem przeszkód normatywnych, aby w regulacjach z 2004 roku wprowadzać w tym względzie ograniczenia.

Stosownie do art. 48 ust. 1 ustawy, w deklaracji uczestnik może dokonać rozrządzenia środkami zgromadzonymi na jego rachunku w ramach programu przez wskazanie osoby fizycznej do odbioru środków na wypadek jego śmierci. Beneficjentem może być wyłącznie osoba fizyczna²⁶, przy czym nie wymaga się, aby uprawnionym był członek rodziny uczestnika. W konsekwencji do odbioru funduszy zgromadzonych w programie upoważniona może być każda osoba fizyczna zarówno spokrewniona, jak i niespokrewniona z uczestnikiem programu emerytalnego. Beneficjentem może być przykładowo konkubent uczestnika programu. Wyjątek w tym zakresie przewiduje art. 48 ust. 6 ustawy, który stanowi, że uprawnionym do wypłaty świadczenia nie może być pracodawca, chyba że jest on członkiem najbliższej rodziny uczestnika. Członkami najbliższej rodziny uczestnika w rozumieniu przepisu są: małżonek, dzieci, rodzice oraz wnuki. W odniesieniu do osoby fizycznej będącej pracodawcą uczestnika programu, instytucja finansowa zobowiązana jest do respektowania dyspozycji dotyczących wypłaty środków, o ile pracodawca upoważniony do odbioru funduszy jest jednocześnie członkiem najbliższej rodziny danego uczestnika. Rozrządzenie na wypadek śmierci nie wywołuje natomiast skutków prawnych w przypadku osoby fizycznej zatrudniającej uczestnika programu, która nie pozostaje z nim w bliskich stosunkach pokrewieństwa.

Umożliwienie odbioru świadczeń zgromadzonych w programie emerytalnym wyłącznie osobom fizycznym stanowi *novum* w prawodawstwie polskim. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych z 1997 roku nie wprowadzała w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. W konsekwencji, w świetle uchylonych przepisów beneficjentami mogły być nie tylko osoby fizyczne, ale także osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Nasuwa się w związku z tym pytanie, czy uprzednie rozrządzenia na wypadek śmierci dokonane na rzecz podmiotów niebędących osobami fizycznymi obowiązują pod rządami nowych uregulowań, czy uczestnicy zobowiązani są do wprowadzenia w tym

ogólna, Warszawa 2002, s. 149–150; W. Siedlecki, Z. Świeboda: *Postępowanie nieprocesowe*, Warszawa 2002, s. 110; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk: *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001, s. 196.

26 Z podobnym zastrzeżeniem mamy do czynienia na gruncie ustawy z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tekst jednolity Dz.U. z 2004 r. Nr 159, poz. 1667 ze zm.). Artykuł 82 ust. 1 tej ustawy stanowi, że zawierając umowę z otwartym funduszem, osoba występująca z wnioskiem o przyjęcie do funduszu może wskazać imiennie jedną lub więcej osób fizycznych, na których rzecz ma nastąpić, po jej śmierci, wypłata środków niewykorzystanych zgodnie z art. 131. Pierwotnie dopuszczalne było wskazanie także osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej.

zakresie stosownych zmian. Artykuł 59 ust. 1 ustawy przewiduje, że pracodawcy prowadzący program w dniu wejścia w życie ustawy są obowiązani dostosować program do przepisów ustawy do dnia 31 grudnia 2005 roku. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że programy utworzone na podstawie ustawy z 1997 roku wymagają wprowadzenia stosownych zmian odpowiadających wymogom przewidzianym w nowych regulacjach. Zasadniczo modyfikacji należało dokonać do 31 grudnia 2005 roku. W odniesieniu do kwestii określonych w art. 6 ust. 9 pkt 2 i 3 ustawy dostosowanie programu powinno nastąpić do 31 grudnia 2008 r. (art. 59 ust. 2 ustawy). Oznacza to, że w przypadku programu prowadzonego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń, do upływu terminu wskazanego ust. 2, umowa ubezpieczeniowa nie musiała przewidywać przeznaczania co najmniej 85% każdorazowej składki podstawowej na ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy oraz co najmniej 1% składki na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej (art. 6 ust. 9 pkt 2 ustawy), a także pobierania z aktywów funduszu kapitałowego opłat związanych wyłącznie z pokryciem kosztów transakcyjnych i opłat z tytułu zarządzania funduszem (art. 6 ust. 9 pkt 3 ustawy). Stosownie zaś do art. 59 ust. 3, ustawy składki na rzecz osób będących uczestnikami programów w związku z umową agencji lub umową zlecenia mogły być wnoszone nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2007 roku. Po tym terminie, na podstawie art. 27 ustawy, środki zgromadzone na rachunkach wskazanych uczestników pozostają do czasu wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

Nasuwa się pytanie, czy użyty w art. 59 ust. 1 ustawy zwrot „dostosować program” dotyczy wyłącznie umowy emerytalnej zakładowej (w przypadku programu zakładowego) lub międzyzakładowej (w odniesieniu do programu o charakterze międzyzakładowym) oraz umowy z instytucją finansową, czy odnosi się także do postanowień zawartych w deklaracji uczestnictwa. W tym kontekście uwagę zwraca art. 30 ust. 2 pkt 6 ustawy oraz art. 31 ust. 2 pkt 6 ustawy, które stanowią, że do wniosku o rejestrację programu (zakładowego lub międzyzakładowego) dołączyć należy wzór deklaracji o przystąpieniu do programu. Z treści przepisów wynika, że wzór deklaracji podlega kontroli przez organ nadzoru. Na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy Komisja Nadzoru Finansowego może zakwestionować wniosek, który nie spełnia warunków wynikających z przepisów ustawy. Wydaje się, że z uprawnienia w tym zakresie skorzystać może m.in. w sytuacji, gdy wzór deklaracji nie zawiera postanowień przewidzianych w art. 18 ust. 2 ustawy, w szczególności nie zastrzega, że rozrządzenie na wypadek śmierci uczestnika może być dokonane wyłącznie na rzecz osoby fizycznej (art. 48 ust. 1 ustawy). Organ nadzoru odmawia rejestracji programu, jeżeli w wyznaczonym terminie (nie krótszym niż trzy tygodnie) nie zostaną usunięte stwierdzone nieprawidłowości (art. 35 ust. 2 ustawy). W myśl postanowień art. 36 ustawy, kompetencje nadzorcze KNF nie ograniczają się tylko do etapu poprzedzającego rejestrację programu, ale obejmu-

ją cały okres funkcjonowania programu emerytalnego. Kontroli w trybie art. 36 ustawy podlegają m.in. deklaracje uczestnictwa. Jeżeli na podstawie informacji oraz wyjaśnień przekazanych przez pracodawcę lub podmiot zarządzający, organ nadzoru stwierdzi, że postanowienia przewidziane w deklaracji uczestnictwa naruszają art. 48 ust. 1 ustawy, upoważniając do odbioru środków zgromadzonych w programie w razie śmierci uczestnika podmioty niebędące osobami fizycznymi, stosownie do art. 36 ust. 3, ustawy organ ten zawiadamia pracodawcę o stwierdzonych nieprawidłowościach i wzywa do ich usunięcia w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 14 dni. Nieusunięcie stwierdzonych uchybień naraża pracodawcę na karę pieniężną w wysokości do 50 000 zł (art. 36 ust. 4 ustawy).

Powstaje problem, czy do chwili zakwestionowania deklaracji przez organ nadzoru instytucja finansowa powinna respektować oświadczenie woli uczestnika programu, w szczególności zobowiązana jest do wypłaty funduszy osobie wyznaczonej przez uczestnika, niezależnie od jego statusu prawnego (osobie fizycznej, osobie prawnej, jednostce organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej). Uregulowanie art. 48 ust. 1 ustawy ma charakter imperatywny, co oznacza, że beneficjentem może być wyłącznie osoba fizyczna. Rozrządzenie dokonane zatem na rzecz podmiotów mających inny status nie wywołuje skutków prawnych. Na podstawie art. 48 ust. 4 ustawy, w takim przypadku do wypłaty zgromadzonych w programie środków uprawnieni są spadkobiercy uczestnika lub osoby, o których mowa w art. 832 § 2 kc.

Przedstawione zasady dotyczą osób przystępujących do programów emerytalnych po wejściu w życie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z 2004 roku. W mojej ocenie inaczej sytuacja kształtuje się w odniesieniu do rozrządzeń dokonanych przed tą datą. Respektując konstytucyjną zasadę ochrony praw nabytych²⁷, organ nadzoru nie jest uprawniony do kwestionowania postanowień zawartych w uprzednio złożonych deklaracjach. W konsekwencji rozrządzenia na rzecz osób prawnych lub jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, dokonane pod rządami ustawy z 1997 r., są wiążące również w okresie obowiązywania nowych przepisów²⁸.

27 Na temat zasady ochrony praw nabytych zob. C. Jackowiak: *Ochrona praw nabytych w polskim systemie emerytalno-rentowym*, PS 1992, nr 11–12, s. 3–16; K. Działocha: *Zasada ochrony praw nabytych*, (w:) *Prawa człowieka. Geneza, koncepcje, ochrona*, pod red. B. Banaszak, Wrocław 1983; J. Nowacki: *Rządy prawa. Dwa problemy*, Katowice 1995; M. Rafacz-Krzyżanowska: *Ochrona praw nabytych*, „Jurysta” 1996, nr 4; J. Skąpski: *Glosa do orzeczenia [Trybunału Konstytucyjnego] z 4 października 1989, K. 3/88, PiP 1990, nr 12; Proces prawotwórczy w świetle orzecznictwa TK. Wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego dotyczące zagadnień związanych z procesem legislacyjnym, Opracowania Biura Trybunału Konstytucyjnego, Warszawa 2007, s. 15–19, tekst dostępny w Internecie na stronie <http://www.trybunal.gov.pl/index2.htm>; P. Tuleja, K. Wojtyczek: *La protection des droits acquis – élément constitutif de l’État de droit Remarques sur la jurisprudence constitutionnelle polonaise*, „Revue de Droit Comparé” 1995, nr 3; K. Wojtyczek: *Granice integracji ustawodawczej w sferę praw człowieka w Konstytucji RP*, Kraków 1999, s. 230–235.*

28 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka: *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 191.

Zastrzeżenie, że beneficjentem nie mogą być osoby prawne oraz jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, budzi poważne wątpliwości. Uczestnik programu powinien mieć możliwość swobodnego wyznaczenia osób uprawnionych po jego śmierci do odbioru funduszy zgromadzonych na koncie danego uczestnika. Warto zauważyć, że w razie braku beneficjenta suma zebrana w instytucji finansowej podlega zasadniczo wypłacie do rąk spadkobierców uczestnika. Zgodnie z zasadami prawa spadkowego, spadkobiercą mogą być zarówno osoby fizyczne, osoby prawne, jak i jednostki organizacyjne. Ustawodawca dopuszcza zatem przekazywanie świadczeń z trzeciego filaru podmiotom niebędącym osobami fizycznymi. Nie znajdują zatem żadnych racjonalnych powodów ograniczeń przewidzianych w ustawie dotyczących beneficjentów.

Zagadnieniem o kluczowym – tak teoretycznie, jak i praktycznie – znaczeniu jest kwestia, w jaki sposób uposażony powinien określić osobę uprawnioną do odbioru świadczeń po jego śmierci. Ustawodawca nie wymaga imiennego wskazania uposażonego²⁹. Wyznaczenie osoby uprawnionej powinno być dokonane w sposób, który pozwoliłby na łatwe ustalenie beneficjenta.

Można posłużyć się takim określeniami, jak „dzieci uczestnika”, „rodzeństwo”. Wśród osób uprawnionych do odbioru funduszy mogą znaleźć się również dzieci poczęte przed śmiercią uczestnika programu³⁰. W tym zakresie uwagę zwraca stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w uchwale z dnia 30 listopada 1987 r., III PZP 36/ 87³¹. Sąd ten uznał, że dziecko poczęte, jeżeli urodzi się żywe, może nabyć prawo do renty rodzinnej oraz prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu śmierci swego ojca spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Uchwała SN jest wyrazem przekonania o potrzebie ochrony interesów majątkowych dziecka poczętego po śmierci żywiciela rodziny. Przyznanie środków utrzymania *nasciturusowi* w pełni koresponduje z zasadą ochrony rodziny wyrażoną w art. 18 Konstytucji RP. W tej sytuacji należy przyjąć, że beneficjentem środków zgromadzonych w programie może być dziecko poczęte, które urodziło się żywe po śmierci uczestnika programu.

Spośród różnych możliwości oznaczania osoby, która w razie śmierci uczestnika uprawniona będzie do odbioru środków, niewątpliwie najlepszym i w praktyce najczęściej stosowanym jest określenie uposażonego w sposób imienny. Rozwiązanie to pozwala uniknąć sporów w kwestii osób uposażonych przykładowo w sytuacji, gdy po wyznaczeniu na beneficjenta żony jako uprawnionej do odbioru środków nastąpi rozwód.

29 W kwestii wyznaczenia uposażonego w przypadku umowy ubezpieczenia (art. 831 kc.) zob. wyrok SN z dnia 7 października 1971 r., III CRN 255/ 71, OSPiKA 1972, nr 9, poz. 170 z glosą B. Walaszka.

30 Zob. A. Dyoniak: *Pozycja nasciturusa na obszarze majątkowego prawa prywatnego*, RPEiS 1994, nr 3, s. 49.

31 OSNCP 1988, nr 2–3, poz. 23.

W art. 48 ust. 2 ustawy zastrzega się, że uczestnik może w każdej chwili zmienić lub odwołać rozrządzenie. Oznacza to, że oświadczenie o osobie uprawnionej może zostać złożone zarówno w chwili przystąpienia do programu emerytalnego, jak i w terminie późniejszym przez cały okres uczestnictwa w programie. Dopiero z chwilą śmierci uczestnika rozrządzenie zgromadzonymi funduszami staje się definitywne i nieodwołalne³².

Jeżeli w deklaracji uczestnik upoważnił określoną osobę do odbioru funduszy po swojej śmierci, instytucja finansowa zobowiązana jest wypłacić określoną sumę pieniężną wskazanej osobie, nawet gdy nie jest spadkobiercą. Z podobną konstrukcją mamy do czynienia w innych przepisach, w szczególności w art. 82 ustawy o funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, dotyczącym dysponowania środkami zgromadzonymi w OFE, art. 56 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe³³ dotyczącym dysponowania wkładem oszczędnościowym, art. 831 kc. mającym zastosowanie w przypadku umów ubezpieczenia. W wymienionych regulacjach ustawodawca wprowadza wyjątek od zasady wyrażonej w art. 922 § 1 kc., zgodnie z którym ogół praw majątkowych zmarłego należy do spadku po nim.

Stosownie do art. 42 ust. 1 pkt 4 ustawy, wypłata środków następuje na wniosek osoby uprawnionej. Rozwiązanie przyjęte w ustawie pozwala beneficjentom na łatwe i szybkie otrzymanie świadczeń pieniężnych zgromadzonych w programie. W odniesieniu do osób wskazanych w deklaracji ustawodawca nie wymaga postanowienia sądu stwierdzającego ich prawa do spadku oraz postanowienia o dziale spadku. Okoliczność ta odgrywa szczególnie istotną rolę w sytuacji, gdy osoby te nie są spadkobiercami zmarłego albo są, lecz z powodu długów spadkowych odrzucają spadek. Na podstawie art. 48 ust. 4 ustawy kwoty zgromadzone w programie wchodzi bowiem do spadku tylko w razie braku uposażonych.

Artykuł 48 ust. 3 ustawy stanowi, że jeżeli uczestnik wskazał kilka osób uprawnionych do otrzymania środków po jego śmierci, a nie oznaczył ich udziału w tych środkach, uważa się, że udziały tych osób są równe. Przepis ten oznacza, że uczestnik, wyznaczając osoby uprawnione do odbioru sumy przypadającej do wypłaty, powinien jednocześnie określić, jaka część środków zgromadzonych w instytucji finansowej przypada poszczególnym beneficjentom. Zważywszy, że ustawa milczy w kwestii sposobu ustalania udziałów, uczestnik może to uczynić w formie procentowej lub ułamkowej. Wykluczyć natomiast należy moż-

32 Por. L. Pokorzyński: *Prawa osób trzecich wobec ubezpieczyciela*, „Studia Ubezpieczeniowe” 1973, nr 1, s. 83.

33 Dz.U. Nr 40, poz. 939 ze zm. Na temat dysponowania wkładem oszczędnościowym zob. J. Gwiazdomorski: *Wypłaty z wkładów oszczędnościowych po śmierci wkładcy*, NP 1964, nr 11, s. 1043; J.S. Piątkowski: *Prawo spadkowe. Zarys wykładu*, Warszawa 1987, s. 43–44; A. Szpunar: *Uprawnienia do dysponowania wkładem oszczędnościowym na wypadek śmierci*, NP 1977, nr 1, s. 3–4.

liwość ustalania wielkości udziału przysługującego wskazanej osobie w sposób kwotowy. Wartość środków zgromadzonych na koncie uczestnika programu nie jest wielkością stałą. W praktyce mogłoby się zdarzyć, że kwota, jaką zadysponował uczestnik programu przewyższa wartość funduszy zebranych w instytucji finansowej; pojawiłaby się w tej sytuacji wątpliwość co do skuteczności dyspozycji³⁴. W razie braku w deklaracji postanowień dotyczących wielkości udziałów, na podstawie art. 48 ust. 3 ustawy, osoby wymienione w deklaracji zaspokajane są w równym stopniu.

Należy podkreślić, że wskazanie beneficjenta, zmiana lub odwołanie rozrządzenia nie są postanowieniami umownymi, lecz jednostronnymi oświadczeniami woli uczestnika programu³⁵. Skuteczność tych oświadczeń nie jest bowiem uzależniona ani od zgody pracodawcy, ani instytucji finansowej gromadzącej środki w ramach programu emerytalnego. Mając na względzie, że obowiązek wypłaty funduszy spoczywa na instytucji finansowej, adresatem wszelkich postanowień dotyczących sposobu dysponowania środkami gromadzonymi na koncie uczestnika programu jest podmiot zarządzający. W tym względzie uwagę zwraca art. 20 ust. 1 ustawy, który stanowi, że w sprawach dotyczących programu uczestnik składa pisemne oświadczenie woli pracodawcy lub za jego pośrednictwem. Z treści cytowanego przepisu jednoznacznie wynika, że pracodawca zobligowany jest do przekazywania instytucji finansowej wszelkich istotnych dla tej instytucji oświadczeń uczestnika związanych z funkcjonującym programem. Obowiązek w tej materii dotyczy w szczególności informacji o osobach uprawnionych do odbioru funduszy zgromadzonych w programie po śmierci danego uczestnika. Warto zaakcentować, że wypełniając zobowiązania przewidziane w art. 20 ust. 1 ustawy, podmiot zatrudniający występuje w roli pośrednika lub posłańca uczestnika programu³⁶. Na podstawie art. 20 ust. 7 ustawy, w sprawach dotyczących programu pracodawca nie może być pełnomocnikiem uczestnika.

Rozrządzenie na wypadek śmierci, jego zmiana lub odwołanie wywołują skutki prawne z chwilą dotarcia do wiadomości instytucji finansowej. Brak w ustawie postanowień określających termin przekazania powyższych informacji oznacza, że pracodawca powinien to uczynić niezwłocznie po złożeniu przez uczestnika stosownych oświadczeń.

34 Por. A. Jabłoński: *Prawo dysponowania środkami zgromadzonymi w otwartym funduszu emerytalnym na wypadek śmierci*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2004, nr 64, s. 51. Inne stanowisko reprezentuje A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 191, w ocenie których w razie przekroczenia tej wielkości udziały powinny ulec proporcjonalnemu zmniejszeniu.

35 Por. J. Górecki: *Podział składek gromadzonych w otwartym funduszu emerytalnym po śmierci jego członka*, PIP 2001, nr 1, s. 67; M. Piekarski: *Przepisy ogólne o czynnościach prawnych*, NP 1965, nr 3, s. 251–257; Z. Radwański: *Teoria umów*, Warszawa 1972; Z. Radwański: *Prawo cywilne...*, *op. cit.*, s. 200; A. Szpunar: *Uwagi o pojęciu czynności prawnej*, PIP 1974, nr 12, s. 3–16; Z. Szymański: *Prawo ubezpieczeniowe*, Łódź 1975, s. 79; A. Wolter, J. Ignatowicz, S. Stefaniak, *op. cit.*, s. 245.

36 Zob. A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 103.

Analizując problematykę rozrządzenia na wypadek śmierci uczestnika programu, warto wnikliwiej przyjrzeć się skutkom śmierci uposażonego. W tym kontekście rozróżnić należy przypadek, w którym doszło do wyznaczenia tylko jednego beneficjenta oraz sytuację, w której kilka osób upoważniono do odbioru sumy zgromadzonej w programie, warto ponadto rozważyć czy śmierć uposażonego nastąpiła przed czy po śmierci uczestnika.

3.1. Wyznaczenie jednego beneficjenta, który zmarł po śmierci uczestnika

Z chwilą śmierci uczestnika kwoty zgromadzone w programie przysługują osobie przez niego wyznaczonej. Stosownie do art. 42 ust. 1 ustawy, na wniosek uposażonego podmiot zarządzający środkami zobligowany jest do dokonania wypłaty lub wypłaty transferowej na IKE danej osoby (art. 43 ust. 2 pkt 3 ustawy). Przy tym zgodnie z art. 43 ust. 4 ustawy, transfer dokonywany jest na podstawie dyspozycji osoby uprawnionej po okazaniu pracodawcy potwierdzenia zawarcia umowy, o którym mowa w przepisach o indywidualnych kontaktach emerytalnych. W świetle wskazanych przepisów, środki zgromadzone w programie po śmierci uczestnika zasadniczo podlegają wypłacie do rąk beneficjenta, wypłata transferowa dopuszczalna jest tylko w razie okazania dokumentu potwierdzającego przystąpienie do IKE. Należy podkreślić, że śmierć uczestnika programu emerytalnego nie jest okolicznością, która *ex lege* powoduje rozdysponowanie zebranymi funduszami. Zarówno w przypadku wypłaty, jak i wypłaty transferowej, ustawodawca wymaga od uposażonego wystąpienia ze stosownym wnioskiem. Jeżeli śmierć beneficjenta nastąpi przed zrealizowaniem przez niego uprawnień wynikających z deklaracji uczestnictwa, suma przypadająca mu do wypłaty podlega ogólnym zasadom prawa spadkowego. Oznacza to, że fundusze zgromadzone w programie emerytalnym po śmierci tej osoby przechodzą na jej spadkobierców (testamentowych lub ustawowych).

3.2. Wyznaczenie jednego beneficjenta, który zmarł przed śmiercią uczestnika

Inaczej sytuacja kształtuje się w razie śmierci uposażonego przed śmiercią uczestnika programu emerytalnego. W świetle postanowień art. 48 ust. 4 ustawy, w przypadku braku rozrządzenia na wypadek śmierci uprawnieni są spadkobiercy na zasadach ogólnych, z zastrzeżeniem ust. 5. Z treści cytowanego przepisu wynika, że w sytuacji, gdy uposażony zmarł przed śmiercią uczestnika programu emerytalnego, ponadto uczestnik nie wyznaczył nowego beneficjenta, zasadniczo suma zgromadzona w programie przysługuje spadkobiercom (testamentowym

lub ustawowym) danego uczestnika. Wyjątek w tym zakresie stanowią programy prowadzone w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Na podstawie art. 48 ust. 5 ustawy, w odniesieniu do tego rodzaju programów stosuje się zasady przewidziane w art. 831 i 832 kc.

Zgodnie z art. 831 § 1 kc., ubezpieczający może wskazać jedną lub więcej osób uprawnionych do otrzymania sumy ubezpieczenia w razie śmierci osoby ubezpieczonej; może również zawrzeć umowę ubezpieczenia na okaziciela. Ubezpieczający może każde z tych zastrzeżeń zmienić lub odwołać w każdym czasie³⁷. W ustawie przewiduje się także, że w razie zawarcia umowy ubezpieczenia na cudzy rachunek do wykonywania uprawnień, o których mowa w paragrafie poprzedzającym, konieczna jest uprzednia zgoda ubezpieczonego; umowa lub ogólne warunki ubezpieczenia mogą przewidywać, że uprawnienia te ubezpieczony może wykonywać samodzielnie (§ 1¹). W świetle uregulowań cywilnoprawnych prawo wyznaczania beneficjentów przysługuje zasadniczo ubezpieczającemu. Wyjątek w tym zakresie stanowią umowy na cudzy rachunek. Stosownie do art. 831 § 1¹kc., w przypadku tego rodzaju kontraktów uposażonego wyznacza ubezpieczający w porozumieniu z ubezpieczonym lub sam ubezpieczony. Zapewnienie ubezpieczonemu możliwości samodzielnego określania beneficjentów dotyczy zwłaszcza umów, w których zabezpieczeniu podlega interes osób bliższych ubezpieczonemu, a które nie są ubezpieczającym³⁸.

Stosownie do art. 831 § 2 kc., jeżeli wskazano kilka osób uprawnionych do otrzymania sumy ubezpieczenia, a nie oznaczono udziału każdej z nich w tej sumie, ich udziały są równe. Ustawodawca zastrzega ponadto, że suma ubezpieczenia przypadająca uprawnionemu nie należy do spadku po ubezpieczonym (§ 3).

Zważywszy, że uregulowania art. 831 kc. zbliżone są do postanowień art. 48 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, rozstrzygnięcia wymaga, w jakim zakresie ustawodawca odsyła do regulacji cywilnoprawnych. Na wstępie należy zaakcentować, że zasady przewidziane w ustawie z 2004 roku stanowią *lex specialis* wobec uregulowań kodeksu cywilnego. Stosownie bowiem do art. 48 ust. 4 ustawy, postanowienia cywilnoprawne stosuje się tylko w razie braku rozrządzenia, o którym mowa w art. 48 ust. 1 ustawy. Odwołując się zatem do argumentu *a contrario*, należy stwierdzić, że niezależnie od formy programu emery-

37 Dotychczas uprawnienia w tym zakresie przysługiwały wyłącznie ubezpieczonemu. Artykuł 831 § 1 kc. w brzmieniu obowiązującym do nowelizacji ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. (Dz.U. Nr 82, poz. 557) stanowił, że ubezpieczony może wskazać jedną lub więcej osób uprawnionych do otrzymania sumy ubezpieczenia na wypadek jego śmierci; może również zawrzeć umowę ubezpieczenia na okaziciela. Ubezpieczony może to zastrzeżenie zmienić lub odwołać w każdym czasie.

38 Zob. M. Szczepańska: *Wpływ zmian w kodeksie cywilnym na ubezpieczenia na życie*, „Prawo Asekuracyjne” 2007, nr 3, s. 47.

talnego, przepisy kodeksu cywilnego nie obowiązują w razie wyznaczenia przez uczestnika osoby uprawnionej do odbioru zgromadzonych kwot. Innymi słowy, zarówno w przypadku programów prowadzonych w formie funduszu emerytalnego, umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, zarządzenia zagranicznego, jak i w formie, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3 ustawy (umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym), wskazanie w deklaracji beneficjenta zobowiązuje instytucję finansową do respektowania zasad przewidzianych w art. 48 ust. 1–3 ustawy. W szczególności z chwilą śmierci uczestnika programu, podmiot zarządzający zobligowany jest wypłacić wskazanej osobie lub dokonać na jej konto w IKE transferu w wysokości określonej w deklaracji uczestnictwa. W tym przypadku zasady przewidziane w art. 831 kc. nie mają zastosowania.

W przepisach kodeksu cywilnego dopuszcza się zawieranie umów ubezpieczenia na okaziciela. Na podstawie art. 831 § 1¹ kc. w odniesieniu do umów na cudzy rachunek, działania w tym względzie podejmuje ubezpieczający za uprzednią zgodą ubezpieczonego. W sytuacjach określonych w ustawie prawo zawarcia umowy na okaziciela, tak jak dotychczas, może należeć do wyłącznych kompetencji ubezpieczonego. W cywilistyce określenie „ubezpieczony może zawrzeć umowę na okaziciela” budzi sporo kontrowersji³⁹. Według niektórych autorów przepis ten powinien brzmieć „ubezpieczony może również zastrzec świadczenie na rzecz okaziciela⁴⁰. Inni są zdania, że umowa ubezpieczenia na rzecz okaziciela może być zawarta jedynie przez takiego ubezpieczającego, który jest zarazem ubezpieczonym⁴¹.

W przypadku polisy na okaziciela uprawniona do odbioru funduszy zgromadzonych w instytucji ubezpieczeniowej jest każda osoba, która włada dokumentem i przedstawia go do zapłaty⁴². O wyborze tej formy przemawia przede wszystkim

39 Zob. M. Drzewicki: *Ubezpieczenia gospodarcze*, Jaktorów 1999, s. 93–94; A. Tadla: *Umowa ubezpieczenia na życie*, Warszawa 2000, s. 34.

40 Zob. M. Orlicki, *op. cit.*, s. 123–124; M. Krajewski: *Umowa ubezpieczenia. Art. 805–834 KC. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 291.

41 Zgodnie z nowym brzmieniem art. 831 § 1¹ kc. zaproponowanym przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Cywilnego, w przypadku umowy ubezpieczeniowej na okaziciela, to ubezpieczony będzie samodzielnie wskazywał uposażonego. Zob. M. Krajewski: *Ubezpieczenie na rzecz osoby trzeciej*, (w:) *Umowa ubezpieczenia. Aktualne problemy prawne*, pod red. A. Kocha, Bydgoszcz–Poznań 2005, s. 70–79.

42 Polisa ubezpieczeniowa jest dokumentem potwierdzającym zawarcie umowy ubezpieczenia, zob. W. Górski: *Ubezpieczenia transportowe*, Zielona Góra 1999, s. 71–73; A. Jamróg: *Pozostałe papiery wartościowe*, (w:) *Prawo papierów wartościowych*, pod red. S. Włodyki, Kraków 1995, s. 223; A. Wąsiewicz: *Umowa ubezpieczenia*, (w:) *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, pod red. A. Wąsiewicza, Bydgoszcz 1994, s. 95. Zdaniem niektórych autorów do polisy stosuje się (z pewnymi różnicami) przepisy o papierach wartościowych na okaziciela, zob. M. Krajewski: *Umowa ubezpieczeniowa...*, *op. cit.*, s. 291; A. Szpunar: *Charakter prawny polisy ubezpieczeniowej*, „Prawo Asekuracyjne” 1999, nr 2, s. 10; A. Szpunar: *Oznaczenie uposażonego w ubezpieczeniu a życie*, (w:) *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, t. 4, Bydgoszcz–Poznań 2002, s. 173. Krytycznie koncepcję tę ocenia K. Malinowska: *Komentarz do art. 808 kc.*, (w:) *Prawo o kontraktach w ubezpieczeniach. Komentarz do przepisów i wybranych wzorców umów*, pod red. Z. Brodeckiego, Kraków 2003, s. 186.

fakt, że umowa ubezpieczenia na życie jest umową długoterminową i niejednokrotnie w chwili jej zawarcia ubezpieczający nie jest zdecydowany kogo upoważnić do odbioru świadczeń po jego śmierci. Należy podkreślić, że w okresie, gdy ubezpieczający włada polisą, może swobodnie dysponować sumą ubezpieczenia. W szczególności może wyznaczyć nowego uposażonego⁴³. Uprawnienie w tym zakresie wygasa w chwili wydania polisy. Z tą chwilą uprawnionym do odbioru sumy ubezpieczenia staje się posiadacz polisy. Zasadniczo zakład ubezpieczeń nie jest zobligowany dochodzić, czy okaziciel polisy jest osobą rzeczywiście uprawnioną, jednakże w razie uzasadnionych wątpliwości powinien złożyć świadczenie do depozytu sądowego. Spełnienie świadczenia do rąk okaziciela zwalnia zakład ubezpieczeń, jeżeli jako dłużnik był w dobrej wierze⁴⁴. Powstaje problem, czy dopuszczalne jest zawarcie umowy na okaziciela w przypadku programów emerytalnych.

Jestem zdania, że przepisy art. 48 ust. 1–3 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, jako *lex specialis* uchylają nie tylko regulacje cywilnoprawne dotyczące uposażonego, wielkości udziałów, ale także przepisy dopuszczające zawarcie umowy na okaziciela. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie na gruncie art. 2 pkt 12 ustawy, w którym ustawodawca enumeratywnie wymienił osoby uprawnione do odbioru świadczeń zgromadzonych w programie w razie śmierci uczestnika. W świetle przepisu uprawnienie w tym zakresie przysługuje osobie wskazanej w deklaracji, osobie, o której mowa w art. 832 § 2 kc. oraz spadkobiercy uczestnika. Wśród osób upoważnionych do odbioru zgromadzonych funduszy nie wymienia się natomiast posiadacza polisy na okaziciela.

Podsumowując, użyty w art. 48 ust. 5 ustawy zwrot „art. 831 kc. stosuje się odpowiednio” oznacza, że w odniesieniu do programów emerytalnych przepis kodeksu cywilnego nie znajduje zastosowania.

Według art. 48 ust. 5 ustawy, jeżeli program prowadzony jest w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, poza art. 831 kc. stosuje się odpowiednio także art. 832 kc. Pojawia się w związku z tym kolejne pytanie, mianowicie, w jakim zakresie należy respektować zasady przewidziane w art. 832 kc.

Na podstawie art. 832 § 1 kc. wskazanie uprawnionego do otrzymania sumy ubezpieczenia staje się bezskuteczne, jeżeli uprawniony zmarł przed śmiercią ubezpieczonego albo jeżeli umyślnie przyczynił się do jego śmierci. W przepisie

43 Zob. M. Łohutko: *Charakter prawny świadczeń w ubezpieczeniach osobowych*, „Prawo Asekuracyjne” 2003, nr 1, s. 32; B. Wojno: *Oznaczenie uposażonego w ubezpieczeniu na życie kredytobiorcy*, „Prawo Bankowe” 2005, nr 2, s. 53.

44 A. Szpunar, *op. cit.*, s. 173.

tym mowa jest zatem o dwóch przesłankach wyłączających prawo beneficjenta do sumy ubezpieczenia. Skutek ten następuje, gdy śmierć uposażonego nastąpiła wcześniej niż śmierć ubezpieczającego lub jeżeli uposażony umyślnie przyczynił się do śmierci ubezpieczającego. Z treści przytoczonego przepisu *expressis verbis* wynika, że rozrządzenie na wypadek śmierci przewidziane w przepisach ubezpieczeniowych wywołuje skutki prawne dla uposażonego, o ile ten żyje w chwili śmierci ubezpieczającego. W ten sposób ustawodawca potwierdził zasadę, że dopiero z chwilą śmierci ubezpieczającego beneficjent nabywa wierzytelność wobec instytucji finansowej. W okresie przed śmiercią ubezpieczonego nie można traktować uprawnienia uposażonego jako ekspektatywy, którą odziedziczyć mogliby jego spadkobiercy⁴⁵.

Zgodnie z przepisami ustawy z 2004 roku, regulacje cywilnoprawne, w szczególności art. 832 kc., stosuje się tylko w razie braku rozrządzenia na wypadek śmierci uczestnika programu. W ustawie o pracowniczych programach emerytalnych nie ma zastrzeżeń zbliżonych do uregulowań kodeksu cywilnego, w konsekwencji instytucja finansowa zobligowana jest do dokonania wypłaty lub wypłaty transferowej na rzecz osoby wskazanej w deklaracji, niezależnie od okoliczności śmierci uczestnika programu. Oznacza to, że beneficjent może domagać się wypłaty kwot zgromadzonych w programie także w sytuacji, gdy umyślnie przyczynił się do śmierci uczestnika. W tym zakresie art. 832 § 1 kc. nie ma zastosowania. Inaczej w przypadku, gdy śmierć uposażonego nastąpiła przed śmiercią uczestnika programu. Mając na względzie uregulowanie art. 48 ust. 4 zdanie pierwsze ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, należy w tym przypadku mówić o „braku rozrządzenia na wypadek śmierci”.

Na tle powyższych ustaleń uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że z „brakiem rozrządzenia na wypadek śmierci” mamy do czynienia zarówno w sytuacji, gdy uczestnik programu emerytalnego nie wskazał osoby fizycznej uprawnionej do odbioru zgromadzonych środków lub odwołał rozrządzenie, jak i w przypadku, gdy śmierć uprawnionego nastąpiła przed śmiercią uczestnika programu.

W myśl art. 832 § 2 kc., jeżeli w chwili śmierci ubezpieczonego nie ma osoby uprawnionej do otrzymania sumy ubezpieczenia, suma ta przypada najbliższej rodzinie ubezpieczonego w kolejności ustalonej w ogólnych warunkach ubezpieczenia⁴⁶, chyba że umówiono się inaczej. Uwzględniając treść cytowanego prze-

45 Zob. M Orlicki: *Umowa ubezpieczenia*, (w:) *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część ogólna*, t. 8, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2004, s. 700.

46 Na temat ogólnych warunków ubezpieczenia zob. E. Kowalewski: *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Ewolucje i kierunki przemian. Stan prawny na 1 stycznia 1992*, Bydgoszcz 1992, s. 163–164; W.M. Mogiński: *Zagadnienia umowy ubezpieczenia w nowym ustawodawstwie ubezpieczeniowym*, „Prawo Asekuracyjne” 2002, nr 1, s. 9–11; S. Rogowski, E. Maleszyk: *Ogólne warunki ubezpieczeń w świetle działalności Rzecznika Ubezpieczonych*, (w:) *Umowa ubezpieczenia. Aktualne problemy prawne*, pod red. A. Kocha, Bydgoszcz–Poznań, s. 80–87. Opracowania Biura Trybunału Konstytucyjnego: *Proces prawotwórczy w świetle orzecznictwa TK*,

pisu, należy stwierdzić, że w razie, gdy śmierć uposażonego nastąpiła wcześniej niż śmierć uczestnika programu, pierwotny sposób rozdysponowania zgromadzonymi w programie środkami staje się bezskuteczny. Zgodnie z postanowieniami art. 832 § 2 kc. zebrane kwoty przysługują zasadniczo najbliższej rodzinie uczestnika w kolejności ustalonej w ogólnych warunkach ubezpieczenia. Sytuacja komplikuje się, jeżeli nie wymieniono w ogólnych warunkach członków najbliższej rodziny i nie umówiono się inaczej. Artykuł 831 § 3 kc. zastrzega, że suma ubezpieczenia nie należy do spadku po ubezpieczonym. Oznacza to, że ani spadkobiercy (testamentowi lub ustawowi), ani gmina lub Skarb Państwa nie są upoważnieni do wypłaty tych świadczeń. Przepis ten wprowadza odstępstwo od generalnej zasady wyrażonej w art. 922 § 1 kc., nie może być zatem interpretowany w sposób rozszerzający. Wykładnia systemowa skłania do wniosku, że ograniczenie stosowania prawa spadkowego nie dotyczy osób i sytuacji, o których mowa w art. 832 kc.⁴⁷ Innymi słowy, w sytuacji kiedy brak jest uposażonego oraz osób o stopniu pokrewieństwa przewidzianym w ogólnych warunkach ubezpieczenia, powinny znaleźć zastosowanie przepisy prawa spadkowego⁴⁸.

Analiza ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz uregulowań kodeksu cywilnego prowadzi do wniosku, że w razie, gdy śmierć uposażonego poprzedza zgon uczestnika programu, sumy zgromadzone w instytucji finansowej przysługują zasadniczo spadkobiercom danego uczestnika. Wyjątek w tym zakresie stanowią programy prowadzone w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. W przypadku tego rodzaju programów środki zgromadzone w programie – w pierwszej kolejności – przypadają osobom wskazanym w ogólnych warunkach ubezpieczenia. W razie braku ustaleń w tym zakresie, kwoty wypłacane są spadkobiercom (testamentowym lub ustawowym) uczestnika.

wyd. 6, s. 15–19, tekst dostępny w Internecie na stronie <http://www.Trybunal.gov.pl/index2.htm>; A. Wąsiewicz: *Umowa ubezpieczenia*, (w:) *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, t. 3, pod red. A. Wąsiewicza, Bydgoszcz 1997, s. 100–103; J. Zakolska: *Niedozwolone postanowienia umowne w ogólnych warunkach ubezpieczeń w świetle obserwacji Rzecznika Ubezpieczonych oraz Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2007, nr 1 (2), s. 27–31.

47 Zob. M. Łohutko, *op. cit.*, s. 33.

48 Zob. E. Stroński: *Ubezpieczenie na życie*, Warszawa 1996, s. 34. W literaturze prezentowany jest pogląd, że w razie braku uposażonego oraz osób wskazanych w ogólnych warunkach umowy Skarb Państwa nie jest uprawniony do objęcia sumy ubezpieczenia. Zaistnieje sytuacja, w której zakład ubezpieczeń nie będzie miał komu wypłacić świadczenia należnego z umowy ubezpieczenia. Zob. A. Binięda: *Komentarz do art. 832 kc.*, (w:) *Prawo o kontraktach w ubezpieczeniach...*, *op. cit.*, s. 309.

3.3. Wyznaczenie kilku beneficjentów, z których jeden zmarł przed śmiercią uczestnika

Z trudną sytuacją mamy do czynienia w przypadku, gdy uczestnik dokonał rozrządzenia środkami zgromadzonymi na jego koncie na rzecz kilku osób, a jeden z beneficjentów zmarł przed śmiercią danego uczestnika, a ten nie ustalił na nowo udziałów uposażonych. Nasuwa się pytanie, czy w takim przypadku udziały pozostałych beneficjentów ulegają proporcjonalnemu zwiększeniu. W cywilistyce w tym zakresie prezentowane są różne koncepcje. Zgodnie z poglądem M. Orlickiego⁴⁹, jeżeli wskazanie jednego z uposażonych okazało się bezskuteczne, a ubezpieczony nie oznaczył na nowo udziałów pozostałych podmiotów, wówczas udziały te proporcjonalnie wzrastają kosztem części przypadającej uposażonemu, wobec którego rozporządzenie stało się bezskuteczne. Przeciwnego zdania jest A. Szpunar⁵⁰, w ocenie którego nie ma podstaw do stosowania w takim przypadku w sposób analogiczny art. 965 kc. o przyroście. Mając na względzie zasady wyrażone w art. 379 § 1 kc., autor ten stwierdza, że każdy z wierzycieli może żądać od dłużnika tylko części, jaka na niego przypada. Do udziału przysługującej uprzednio uposażonemu, wobec którego wskazanie stało się bezskuteczne, należy zastosować przepis art. 832 § 2 kc. W podobnym duchu wypowiada się M. Krajewski⁵¹, który głosi, że kwestia ta powinna zostać uregulowana w ogólnych warunkach ubezpieczeń. W razie braku takiej regulacji bardziej uzasadnione wydaje się stanowisko, zgodnie z którym przyrost nie ma miejsca.

Rozstrzygając problematykę skutków śmierci jednego z uposażonych na tle ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, należy podkreślić, że zgodnie z treścią art. 48 ust. 4 zdanie pierwsze ustawy, w przypadku braku rozrządzenia na wypadek śmierci uprawnieni są spadkobiercy na zasadach ogólnych, z zastrzeżeniem ust. 5. Na tle postanowień wskazanego przepisu powstaje istotny problem, czy sformułowanie „brak rozrządzenia na wypadek śmierci” oznacza, że w chwili śmierci uczestnika programu brak jest jakiegokolwiek osoby uprawnionej (choćby jednej), czy chodzi jedynie o brak osoby upoważnionej do odbioru określonego udziału w kwocie przypadającej do wypłaty. W pierwszym przypadku w związku ze śmiercią jednego z uposażonych udziały pozostałych beneficjentów uległyby proporcjonalnemu wzrostowi. Należałoby bowiem przyjąć, że uczestnik dokonał rozrządzenia sumami zgromadzonymi w programie. Zważywszy, że pierwotnie ustalone udziały nie obejmują całej kwoty, odwołując się do zasad art. 965 kc., należałoby je odpowiednio podwyższyć. Przyjmując, że wyrażenie „brak roz-

49 Por. M. Orlicki: *Umowa ubezpieczenia*, Warszawa 2002, s. 125; M. Orlicki: *Umowa ubezpieczenia*, (w:) *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część ogólna*, t. 8, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2004, s. 700.

50 Zob. A. Szpunar, *op. cit.*, s. 169.

51 Por. M. Krajewski: *Umowa ubezpieczenia...*, s. 294.

rządzenia środkami” może być interpretowany również jako „brak rozrządzenia udziałami”, należałoby respektować zasady, które przewiduje art. 48 ust. 4 ustawy. W konsekwencji kwota, która pierwotnie miała przysługiwać beneficjentowi, po jego śmierci przypada spadkobiercom uczestnika. W odniesieniu do programu prowadzonego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, odpowiednio należałoby stosować art. 831 i 832 kc. Wobec tego udział pierwotnie przysługujący uposażonemu, który zmarł przed uczestnikiem, podlega wypłacie członkom najbliższej rodziny uczestnika w kolejności ustalonej w ogólnych warunkach ubezpieczenia. W przypadku braku ustaleń w tej materii kwoty zgromadzone w programie wchodzi do spadku po uczestniku.

W moim przekonaniu, na tle obowiązujących uregulowań, bardziej uzasadniona wydaje się druga koncepcja. Z art. 48 ust. 3 ustawy wynika, że świadczenia przysługujące uposażonym są świadczeniami o charakterze podzielnym. W przypadku śmierci jednego z nich udziały pozostałych beneficjentów nie ulegają podwyższeniu. *De lege ferenda* ustawa o pracowniczych programach emerytalnych wymaga w tym zakresie uszczegółowienia. Ustawodawca powinien wyraźnie określić konsekwencje śmierci uposażonego przed śmiercią uczestnika programu. W tym względzie odwołać się można do rozwiązań przyjętych w art. 82 ust. 4 ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, który stanowi, że wskazanie osoby uprawnionej do otrzymania środków po śmierci członka staje się bezskuteczne, jeżeli osoba ta zmarła przed śmiercią członka. W takim przypadku udział, który był przeznaczony dla zmarłego, przypada w równych częściach pozostałym osobom wskazanym, chyba że członek zadysponuje tym udziałem w inny sposób⁵².

W ocenie A. Chróścickiego⁵³ dokonane przez uczestnika rozrządzenie powinno określać sposób podziału środków w wypadku, gdy osoba wskazana jako uprawniona do ich otrzymania umrze wcześniej niż uczestnik. W praktyce niejednokrotnie w umowach ubezpieczeniowych wyznacza się tzw. „uposażonego zastępczego”, tj. kolejną osobę, która stawałaby się uprawniona do świadczeń w razie śmierci właściwego uposażonego. Rozwiązanie to z uwagi na brak oparcia w przepisach może być kwestionowane przez członków rodziny wymienionych w ogólnych warunkach umowy⁵⁴. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych nie przewiduje instytucji „uposażonego zastępczego”. W takiej sytuacji

52 O wątpliwościach powstałych na gruncie wskazanego przepisu zob. J. Górecki: *Podział składek gromadzonych w otwartym funduszu emerytalnym po śmierci jego członka*, PiP 2001, nr 1, s. 68–69.

53 Zob. A. Chróścicki: *Pracownicze programy emerytalne, przywilej czy konieczność. Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Warszawa 2000, s. 176.

54 M. Łohutko, *op. cit.*, s. 34.

tego rodzaju działania należy uznać za niedopuszczalne w zakresie dysponowania środkami gromadzonymi w pracowniczym programie emerytalnym.

W przypadku braku rozrządzenia środki zgromadzone w programie emerytalnym przysługują spadkobiercom określonego uczestnika. Wyplata na ich rzecz powinna nastąpić w terminie jednego miesiąca od dnia przedłożenia prawomocnego orzeczenia sądu o stwierdzeniu nabycia prawa do spadku oraz zgodnego oświadczenia wszystkich spadkobierców o sposobie podziału środków zgromadzonych przez uczestnika lub prawomocnego postanowienia sądu o dziale spadku. Wykładnia gramatyczna art. 48 ust. 4 ustawy skłania do następujących wniosków. Po pierwsze, spadkobiercy (testamentowi lub ustawowi) upoważnieni są do odbioru funduszy zgromadzonych na koncie uczestnika programu wyłącznie w razie braku rozrządzenia na wypadek śmierci, które może być dokonane zarówno w chwili przystąpienia do programu, jak i w terminie późniejszym. Po drugie, spadkobiercy mogą domagać się wypłaty zebranych kwot w razie łącznego spełnienia dwóch przesłanek, mianowicie przedłożenia prawomocnego orzeczenia sądu o stwierdzeniu nabycia prawa do spadku oraz złożenia zgodnego oświadczenia wszystkich spadkobierców o sposobie podziału środków zgromadzonych przez uczestnika lub prawomocnego postanowienia sądu o dziale spadku. W przepisie tym ustawodawca powtórzył zatem zasadę wskazaną w art. 1027 kc. Przepis ten stanowi, że względem osoby trzeciej, która nie rości sobie praw do spadku z tytułu dziedziczenia, spadkobierca może udowodnić swe prawa wynikające z dziedziczenia tylko stwierdzeniem nabycia spadku. Przytoczony przepis ustanawia generalną zasadę, zgodnie z którą wobec osoby trzeciej (instytucji finansowej) spadkobierca może wykazywać swe prawa wynikające z dziedziczenia wyłącznie stwierdzeniem nabycia spadku⁵⁵.

Należy podkreślić, że postępowanie o stwierdzenie nabycia spadku jest często przewlekłe, zwłaszcza gdy pozostali spadkobiercy uczestnika programu emerytalnego są nieznani albo przebywają za granicą⁵⁶. Porównanie sytuacji uczestników oraz osób wymienionych w deklaracji wskazuje na wyraźne uprzywilejowanie tych ostatnich. Z uwagi na fakt, że uposażeni mogą w sposób uproszczony, bez

55 Na temat stwierdzenia nabycia spadku zob. J. Biernat: *Ochrona osób bliskich spadkodawcy w prawie spadkowym*, Toruń 2002; T. Felski: *Charakter i skutki prawne orzeczenia o stwierdzeniu nabycia spadku*, NP 1984, nr 7–8, s. 48–49; J. Gwiazdomorski: *Prawo spadkowe w zarysie*, Warszawa 1990, s. 170; J. Kosik: *Stwierdzenie nabycia spadku*, (w:) *System prawa cywilnego*, t. 4, *Prawo spadkowe*, Wrocław–Warszawa 1986, s. 313; J.S. Piątkowski: *Prawo spadkowe. Zarys wykładu*, Warszawa 2002; W. Siedlecki, Z. Świeboda, *op. cit.*, s. 217; E. Skowrońska–Bocian: *Prawo spadkowe*, Warszawa 2006, s. 50–61; T. Sokolowski: *Dziedziczenie w związku z przysposobieniem*, „Rejent” 1996, nr 11, s. 87–97; A. Szpunar: *Domniemania wynikające ze stwierdzenia nabycia spadku*, PiP 1968, nr 3, s. 418; A. Szpunar: *Glosa do uchwały SN z dnia 21 marca 2001 r.*, III CZP 4/01 (OSNC 2001, nr 10, poz. 144), „Rejent” 2002, nr 1, s. 92–98; A. Szpunar: *Zmiana postanowienia o stwierdzeniu nabycia spadku*, PS 2002, nr 9, s. 34–47; S. Wójcik: *Ochrona interesów jednostki w polskim prawie spadkowym w zakresie powołania do dziedziczenia*, ZNUJ Prace Prawnicze 1981, nr 98, s. 171–192.

56 Zob. A. Szpunar: *Oznaczenie uposażonego w ubezpieczeniu na życie*, (w:) *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, pod red. A. Wąsiewicz, Bydgoszcz 1994, s. 168.

konieczności przedkładania prawomocnego postanowienia sądu, uzyskać środki zgromadzone w programie, znajdują się w znacznie w dogodniejszej sytuacji niż spadkobiercy uczestnika.

Ustawodawca stwierdza, że wypłata zgromadzonych funduszy następuje w ciągu miesiąca od dnia przedłożenia prawomocnego orzeczenia sądu o stwierdzeniu nabycia prawa do spadku oraz zgodnego oświadczenia woli wszystkich spadkobierców o sposobie podziału środków lub prawomocnego postanowienia sądu o dziale spadku. Z art. 48 ust. 4 zdanie drugie ustawy wynika, że podział funduszy zebranych na koncie uczestnika programu emerytalnego odbywa się w dwójaki sposób, mianowicie: 1) w drodze zgodnego oświadczenia wszystkich spadkobierców, w takim przypadku wystarczy prawomocne postanowienie o nabyciu spadku, jeżeli spadkobiercy nie mogą dojść w tym zakresie do porozumienia wypłata następuje 2) po uprawomocnieniu się postanowienia o dział spadku⁵⁷.

4. Wnioski

Analiza przepisów dotyczących przystąpienia do programu skłania do następujących konkluzji.

Pracownicza umowa emerytalna powinna być zawarta w formie pisemnej. Niezachowanie jednak tej formy nie jest przesłanką pozbawiającą pracownika lub osobę określoną w art. 5 ust. 4 ustawy statusu uczestnika pracowniczego programu emerytalnego. Ograniczając wymogi formalne co do oświadczeń woli pracownika oraz pracodawcy, ustawodawca ułatwia przystąpienie do programu. Przyjęte rozwiązanie zasługuje w pełni na aprobatę. Powinno bowiem przyczynić się do zwiększenia popularności trzeciego filaru zabezpieczenia emerytalnego.

Na treść deklaracji przystąpienia składają się dwie grupy postanowień, mianowicie postanowienia o charakterze obligatoryjnym, do których należy zaliczyć oświadczenia o akceptacji warunków umowy emerytalnej, a także postanowienia o charakterze fakultatywnym, wśród których ustawa wymienia oświadczenia o otrzymaniu kopii umowy zakładowej, zapoznaniu się z jej treścią, upoważnienie do naliczania, potrącania i przelewu na rachunek uczestnika programu składki dodatkowej.

Środki zgromadzone w programie emerytalnym zasadniczo przysługują uczestnikowi programu. W przypadku jego śmierci środki te wypłacane są

57 Na temat działu spadku zob. B. Dobrzański: *Komentarz, t. I*, s. 988; A. Dyoniak: *Pojęcie majątku w prawie cywilnym*, PiP nr 11–12, s. 121; L. Stecki: *Podział majątku wspólnego*, NP 1967, nr 10, s. 1294; A. Stempniak: *Postępowanie o dział spadku*, Warszawa 2006; A. Wolter: *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1982, s. 241.

w pierwszej kolejności beneficjentom. Jeżeli jako pierwszy umrze jeden z uposażonych, a uczestnik programu nie dokona zmian w deklaracji, wyznaczając kolejnego beneficjenta lub zmieniając udziały żyjących uposażonych, wówczas część przypadająca pierwotnie zmarłemu przysługuje spadkobiercom danego uczestnika. W odniesieniu do programu prowadzonego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, zgromadzona kwota wypłacana jest członkom najbliższej rodziny uczestnika w kolejności ustalonej w ogólnych warunkach ubezpieczenia. W przypadku braku ustaleń w tej materii kwoty zgromadzone w programie wchodzą do spadku po uczestniku.

Ustawodawca umożliwił rozrządanie środkami zgromadzonymi w programie wyłącznie na rzecz osób fizycznych. W tym zakresie ustawa o pracowniczych programach emerytalnych zbliżona jest do rozwiązań przyjętych w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych. Pierwotnie, wzorem uregulowań cywilnoprawnych, dopuszczalne było rozrządzenie także na rzecz osób prawnych i jednostek organizacyjnych. Okoliczność, że pracownicze programy emerytalne służą zwiększeniu świadczeń emerytalnych wypłacanych w ramach tzw. pierwszego i drugiego filaru, nie jest argumentem uzasadniającym przyjęte uregulowanie. W moim przekonaniu, uczestnik programu powinien mieć prawo swobodnego wyboru osoby upoważnionej do odbioru kwoty zgromadzonej w programie. Wypada zatem postulować pod adresem ustawodawcy o nowelizację przepisów w tej materii. Należałoby powrócić do rozwiązań przyjętych w ustawie z 1997 roku.

Nawiązując do rozwiązań przyjętych w uchylonej ustawie z 1997 roku, art. 18 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych powinien przewidywać, iż z chwilą przyjęcia deklaracji dochodzi do zawarcia pracowniczej umowy emerytalnej. Proponowane zmiany przyczyniłyby się do uporządkowania systemu prawnego, a ponadto usunęłyby wątpliwości co do skutków przyjęcia deklaracji.

Na podstawie art. 56 ustawy, status uczestników pracowniczych programów emerytalnych uzyskali pracownicy objęci uprzednio grupowym ubezpieczeniem na życie z funduszem inwestycyjnym lub inną formą grupowego gromadzenia środków na cele emerytalne prowadzonym przez pracodawcę, które uległy przekształceniu w pracownicze programy emerytalne. Wniosek w tym względzie należało złożyć do 31 grudnia 2004 roku. W przypadku wpisania do rejestru programu środki zgromadzone przed przystąpieniem pracownika do programu traktowane były jako składki podstawowe. Warto podkreślić, że jeżeli pracodawca oraz reprezentacja pracowników, tworząc program, nie zmienili podmiotu zarządzającego oraz formy programu, przekazanie środków odbyło się automatycznie, bez konieczności składania jakichkolwiek oświadczeń pracownika. Wniosek taki wynika

a contrario z treści art. 56 ust. 2 pkt 1 ustawy. W przypadku zmian w tym zakresie zakład ubezpieczeń lub fundusz inwestycyjny obowiązany był po skutecznym rozwiązaniu umowy, na podstawie dyspozycji pracownika, przekazać środki na jego rachunek prowadzony w ramach programu (ust. 40)⁵⁸.

58 Zob. M. Wojewódka: *Czy zapomniano o byłych pracownikach?* „Gazeta Prawna” z 26 października 2004 r., s. 28.

ZAKOŃCZENIE

Zabezpieczenie społeczne jest jednym z podstawowych praw człowieka zagwarantowanym zarówno w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak i w innych aktach prawnych nie tylko o zasięgu krajowym, ale i międzynarodowym. Wśród tych ostatnich szczególnie istotną rolę odgrywają Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 roku, Międzynarodowy Pakt Praw Ekonomicznych, Socjalnych i Kulturalnych, Konwencja nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1952 roku dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego¹, Konwencja MOP nr 128 z 1967 roku dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela. Ponadto problematykę zabezpieczenia społecznego reguluje Europejska Karta Socjalna z 1961 roku, Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 roku² oraz Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2000 roku.³

W Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka zabezpieczeniu społecznemu nadano szerokie znaczenie, obejmując mianem tym prawo każdego człowieka do bezpieczeństwa socjalnego w przypadkach: bezrobocia, choroby, inwalidztwa, wdowieństwa, podeszłego wieku, a także we wszystkich innych przypadkach niezawinionej utraty środków utrzymania. Przez określenie „innych przypadkach niezawinionej utraty środków utrzymania” należy rozumieć obowiązek państwa zapewnienia pomocy oraz wsparcia matkom i dzieciom. Węższe znaczenie zabezpieczeniu społecznemu nadano w Konwencji nr 102 MOP. W jej świetle zabezpieczenie społeczne, poza klasycznymi rodzajami ryzyka, takimi jak: choroba, bezrobocie, inwalidztwo, starość i śmierć żywiciela rodziny oraz wypadki przy pracy i choroby, obejmuje także świadczenia rodzinne. Zarówno w tej Konwencji,

1 Dz.U. Nr 113, poz. 1065.

2 Dz. Urz. EWG L 183 z 29 czerwca 1989 r.

3 Dz. Urz. WE C 364 z 18 grudnia 2000 r. Zob. R. Szarfenberg: *Prawo do zabezpieczenia społecznego*, (w:) *Prawa i wolności I i II generacji*, pod red. A. Florczak i B. Bolechowa, Toruń 2006, s. 408–414.

jak i Konwencji nr 128 MOP przewiduje się, że świadczenia na starość powinny być uwarunkowane nie dłuższym niż 30-letnim okresem ubezpieczenia lub zatrudnienia bądź 20-letnim okresem zamieszkania oraz stawiają wymóg takiego ustalania świadczeń, aby odpowiadały określonej stopie procentowej w stosunku do całości poprzednich zarobków uprawnionego i pozostały w odpowiednim stosunku do świadczeń dla typowego uprawnionego⁴. W Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych przewiduje się, że Państwa Strony Paktu uznają prawo każdego do zabezpieczenia społecznego, włączając w to ubezpieczenia społeczne.

W ustawodawstwie krajowym zakres zabezpieczenia społecznego wyznacza art. 67 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji RP, który stanowi, że obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Stosownie do ust. 2, obywatel pozostający bez pracy nie z własnej woli i niemający innych środków utrzymania ma prawo do zabezpieczenia społecznego. Wobec braku legalnej definicji zabezpieczenia społecznego odwołać się w tym zakresie należy do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. W ocenie TK pojęcie to obejmuje system urządzeń i świadczeń służących zaspokajaniu usprawiedliwionych potrzeb obywateli, którzy utracili lub doznali ograniczenia zdolności do pracy, albo zostali obciążeni nadmiernie kosztami utrzymania rodziny. W skład tak pojętego zabezpieczenia społecznego wchodzi trzy instytucje prawne: ubezpieczenie społeczne, zaopatrzenie społeczne i pomoc społeczna. Pomoc społeczna ma – w odniesieniu do ubezpieczenia społecznego czy zaopatrzenia społecznego – charakter uzupełniająca⁵. Jest ona stosowana wobec osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji w sytuacjach, w których osoby te nie nabyły uprawnień z tytułu ubezpieczeń czy zaopatrzenia, bądź gdy świadczenia ubezpieczenia społecznego okażą się niewystarczające⁶.

Na podstawie art. 67 Konstytucji RP prawo zabezpieczenia społecznego realizowane jest przede wszystkim przez ubezpieczenia społeczne⁷. W doktrynie mianem ubezpieczenia społecznego określa się system zagwarantowanych ustawowo i związanych z pracą świadczeń o charakterze roszczeniowym, pokrywających potrzeby wywołane przez zdarzenia losowe lub inne zrównane z nimi zdarzenia, spełnianych przez zobowiązane do tego instytucje oraz finansowanych na zasadzie bezpośredniego lub pośredniego rozłożenia ciężaru tych świadczeń, w całości

4 Zob. K. Kolasieński: *Konstytucyjne prawo do zabezpieczenia społecznego a nowy system ubezpieczeń społecznych*, PiP 1999, nr 5, s. 4.

5 Zob. wyrok TK z 19 listopada 1996 r., K 17/92, OTK ZU 1996, nr 6, poz. 49.

6 Zob. wyrok TK z 29 września 1993 r., K 17/92, OTK ZU 1993, nr 2, poz. 33. Na temat zabezpieczenia społecznego zob. S. Bułajewski, M. Dąbrowski: *Wolności i prawa ekonomiczne, społeczne i kulturalne*, (w:) *Wolności i prawa człowieka w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, pod red. M. Chmaja, Kraków 2006, s. 169.

7 Zob. K. Kolasieński, *op. cit.*, s. 10.

lub co najmniej w poważnej mierze na zbiorowość osób do nich uprawnionych⁸. Ubezpieczenia społeczne należy określić jako rodzaj przymusowych wzajemnych ubezpieczeń osobowych. Przymus ubezpieczeń społecznych wynika z faktu, że nie wszyscy są odpowiednio przezorni. Przymus ten zapewnia jednocześnie powszechność tych ubezpieczeń, co powoduje, że ciężar świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych rozkłada się na wszystkie osoby objęte zakresem ubezpieczeń⁹. Powszechność wskazanych ubezpieczeń sprawia także, że w porównaniu z ubezpieczeniami dobrowolnymi mogą być znacznie tańsze, gdyż ryzyko rozkłada się na większą populację¹⁰. Na podkreślenie zasługuje fakt, że ubezpieczenia społeczne obejmują określone osoby z mocy prawa, a nie z tytułu zawartych umów. Ponadto nie są one ze swej istoty obliczone na zysk, lecz na realizację celu społecznego, jakim jest zapewnienie niezbędnych świadczeń w przypadku, gdy określona osoba nie jest w stanie zapewnić sobie, nie ze swej winy, środków utrzymania. Na zasadzie solidarności społecznej ubezpieczenia społeczne z reguły przewidują pewną redystrybucję środków od silniejszych do słabszych grup społeczeństwa¹¹. Celem ubezpieczeń społecznych jest zatem ochrona interesów socjalnych całej ubezpieczonej ludności w interesie nie tylko dotkniętych ryzykiem jednostek, lecz także w szerszym pojętym interesie ogólnym: dobrobytu państwa i jego obywateli¹². Ze względu na swój socjalny cel, ubezpieczenia społeczne są regulowane przepisami bezwzględnie obowiązującymi. Świadczenia wypłacane są przez instytucje publiczne o charakterze niezarobkowym. Nie bez znaczenia, zwłaszcza w dobie kryzysu gospodarczego, pozostaje także okoliczność, iż świadczenia z ubezpieczeń społecznych objęte są gwarancją państwa¹³.

Ubezpieczenia społeczne pod pewnymi względami różnią się od zaopatrzenia społecznego. W systemie zaopatrzeniowym źródłem finansowania są podatki powszechnie, a uprawnienie do emerytury wynika z samego faktu zatrudnienia lub posiadania obywatelstwa. Natomiast w systemie ubezpieczeniowym do otrzymania świadczenia uprawnia opłacanie składki przez odpowiedni długi okres, a jego źródłem finansowania są składki emerytalne gromadzone w odrębnym funduszu. W ramach ubezpieczeń społecznych wyróżnia się system repartycyjny oraz kapitałowy. W systemie repartycyjnym państwo reguluje składki i wysokość wpłat, nominalna wysokość świadczenia jest stała, źródło finansowania stanowi fundusz składek osób obecnie pracujących¹⁴. W odmianie kapitałowej świadczenia przyznawane są proporcjonalnie do wkładu składek, świadczenia w wysokości stałej lub zmiennej finansowane są z kapitału składkowego i jego oprocento-

8 Zob. W. Szubert: *Ubezpieczenia społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987, s. 66.

9 Zob. wyrok TK z 4 grudnia 2000 r., K 9/00, OTK ZU 2000, nr 8, poz. 294.

10 Zob. W. Muszalski: *Ubezpieczenia społeczne. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2004, s. 12.

11 *Ibidem*

12 Zob. T. Zieliński: *Ubezpieczenia społeczne pracowników*, Warszawa–Kraków 1994, s. 26–27.

13 *Ibidem*

14 Zob. M. Szczepański: *Dylematy reformy polskiego systemu emerytalnego*, Poznań 2006, s. 118–119.

wania. W systemie zaopatrzenia społecznego podstawą przyznania określonych świadczeń są uprawnienia ustawowe, nominalna wysokość uprawnień jest stała. Świadczenia w pełni finansowane są z budżetu państwa.

Ubezpieczenia społeczne w sposób wyraźny różnią się także od ubezpieczeń gospodarczych. Te ostatnie służą zabezpieczeniu z jednej strony bytu osób, które wykazując się dużą przezornością, ubezpieczają się w instytucji zapewniającej im ochronę w razie zajścia określonych zdarzeń losowych¹⁵, natomiast z drugiej strony funkcjonują w interesie instytucji ubezpieczeniowej działającej na zasadzie rentowności. Ubezpieczenia gospodarcze podyktowane są zatem wyłącznie względami ekonomicznymi. Stosunki prawne wynikające z ubezpieczeń gospodarczych mają zawsze charakter stosunków prywatnoprawnych.

Pracownicze programy emerytalne bez wątpienia nie mieszczą się w sferze zaopatrzenia społecznego oraz pomocy społecznej. Pojawia się wątpliwość, czy można je zakwalifikować do ubezpieczeń społecznych, czy też wymienione instytucje bliższe są ubezpieczeniom gospodarczym. Rozstrzygnięcie wskazanego problemu wymaga zwrócenia uwagi na kilka istotnych elementów, które charakteryzują pracownicze programy emerytalne.

Inaczej niż w przypadku ubezpieczeń społecznych udział w programie emerytalnym jest całkowicie dobrowolny. Zasada dobrowolności ma podwójny wymiar: pracodawca w sposób swobodny podejmuje decyzję o uruchomieniu programu, natomiast pracownik według własnego uznania przystępuje do programu lub pozostaje poza jego strukturami.

Programy emerytalne pozbawione są całkowicie elementów solidarności społecznej osób zagrożonych podobnym ryzykiem społecznym¹⁶ oraz jakiegokolwiek redystrybucji, które stanowią istotę każdego ubezpieczenia osobowego i majątkowego. Wysokość świadczeń uzależniona jest od wielu czynników, wśród których wymienić należy przede wszystkim wysokość wpłacanych składek, zarówno podstawowych, jak i dodatkowych, okres oszczędzania, decyzje inwestycyjne podmiotu zarządzającego. Świadczenia wypłacane uczestnikom programów nie są pomniejszane na rzecz osób gorzej usytuowanych. Świadczenia wypłacane z programu nie są objęte gwarancją państwa. Okoliczność ta nabiera szczególnego znaczenia w dobie kryzysu gospodarczego. Załamania na rynkach finansowych może doprowadzić do utraty w całości lub znacznej części funduszy gromadzonych na kontach uczestników programu, niwecząc tym samym nadzieje pokładane w trzecim filarze zabezpieczenia emerytalnego. Należy także zwrócić uwagę, że pracownicze programy emerytalne służą realizacji interesów prywatnych, a nie

15 Zob. W. Warkalło: *Ubezpieczenia osobowe*, (w:) W. Warkalło, W. Marek, W. Mogiński: *Prawo ubezpieczeniowe*, Warszawa 1983, s. 157–158.

16 Zob. K. Kolasieński, *op. cit.*, s. 5.

społecznych. Świadczenia wypłacane uczestnikom programu mają zapewnić im dodatkowe środki, które pozwolą utrzymać emerytom standard życia na poziomie zbliżonym do standardu w okresie aktywności zawodowej. Zważywszy, iż gromadzenie oraz zarządzanie składkami podstawowymi oraz dodatkowymi powierza się prywatnym instytucjom finansowym nastawionym na zysk, programy emerytalne mają zapewniać także odpowiednie dochody funduszom emerytalnym, funduszom inwestycyjnym lub zakładom ubezpieczeniowym, którym powierzono inwestowanie wpłacanych kwot. Stosunki prawne wynikające z umów tworzących pracowniczy program emerytalny mają charakter prywatnoprawny.

Poczynione uwagi prowadzą do wniosku, że pracownicze programy emerytalne ze swej natury bliższe są ubezpieczeniom gospodarczym, niż ubezpieczeniom społecznym.

Konstrukcja prawna pracowniczego programu emerytalnego jest bardzo złożona. Podstawową rolę dla funkcjonowania programu odgrywa umowa emerytalna – zakładowa w przypadku programów zakładowych lub międzyzakładowa w odniesieniu do programów o charakterze międzyzakładowym – którą zawierają w drodze rokowań zbiorowych odpowiednio pracodawca lub reprezentacja pracodawców oraz określeni przedstawiciele strony pracowniczej. Postanowienia umowy emerytalnej w mniejszym lub większym stopniu oddziałują na wszystkie podmioty związane z programem emerytalnym. Chodzi tu nie tylko o partnerów społecznych negocjujących daną umowę, ale także podmiot zarządzający oraz uczestników programu. Na podstawie art. 13 ustawy, wśród postanowień dotyczących stron umowy emerytalnej wymienić należy w szczególności: przypadki i warunki zmiany formy programu lub zarządzającego, warunki zmiany umowy zakładowej, warunki jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych oraz czasowego ograniczenia wysokości składek podstawowych przez pracodawcę, okres wypowiedzenia umowy zakładowej przez pracodawcę.

Do postanowień, których adresatami są pracodawca oraz podmioty zarządzające, wymienić należy przykładowo: warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi, przypadki i warunki wypowiedzenia umowy między pracodawcą a instytucją finansową albo warunki zbycia przez pracodawcę wszystkich posiadanych przez niego akcji towarzystwa emerytalnego, albo warunki likwidacji tego towarzystwa, warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu.

Szereg postanowień umowy emerytalnej dotyczy praw i obowiązków uczestników programu. Do tej grupy postanowień zakwalifikować należy np.: warunki i tryb przystępowania do programu i występowania z niego, minimalną wysokość składki dodatkowej, sposób deklarowania składek dodatkowych przez uczestników oraz terminy naliczania i potrącania tych składek przez pracodaw-

cę w celu przelewu na rachunek uczestnika, koszty i opłaty obciążające pracodawcę i uczestnika.

Spory powstałe na tle zakładowej umowy emerytalnej mogą być co do zasady rozstrzygane w drodze postępowania sądowego. Należy jednak podkreślić, że niewiele kwestii będących przedmiotem ustaleń partnerów socjalnych ma charakter roszczeniowy. Wśród zagadnień, które mogą być rozstrzygane w postępowaniu przed sądem powszechnym, wymienić można wysokość składek, okres wypowiedzenia umowy emerytalnej, warunki umożliwiające przystąpienie do programu. Jeżeli po stronie pracowniczej umowę zawarły związki zawodowe, obok drogi sądowej dopuszczalne jest rozwiązywanie konfliktów w trybie przewidzianym dla rozstrzygnięcia sporów zbiorowych. Podobnie w przypadku międzyzakładowej umowy emerytalnej. Poza postępowaniem przed sądem powszechnym możliwe jest prowadzenie na tle wskazanej umowy sporów zbiorowych, pod warunkiem, że umowę tę zawarły reprezentacje związkowe.

Biorąc pod uwagę takie elementy, jak: podmioty zawierające umowę emerytalną, tryb jej zawarcia, treść umowy oraz wymóg rejestracji w organie nadzoru oraz procedurę rozstrzygnięcia sporów powstałych na jej tle, umowę tę należy uznać za porozumienie kolektywne o charakterze normatywnym.

Koniecznym składnikiem programu emerytalnego jest umowa z instytucją finansową. Wskazana umowa służy zabezpieczeniu świadczeń podlegających wypłacie uczestnikom programu emerytalnego po osiągnięciu określonego wieku. Umowa z instytucją finansową przede wszystkim określa warunki gromadzenia i zarządzania składkami wpłacanymi na konta uczestników programu emerytalnego. Ponadto w umowie z instytucją finansową mogą znaleźć się postanowienia dodatkowe, wśród których wymienić należy w szczególności: opłaty przysługujące instytucji finansowej z tytułu administrowania funduszami objętymi trzecim filarem, przypadki i warunki wypowiedzenia tej umowy, kwestie dotyczące wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu zgromadzonych kwot.

Nienazwaną umowę z instytucją finansową można zakwalifikować jako umowę ubezpieczenia na cudzy rachunek¹⁷. Pracodawca występuje w roli ubezpieczającego, podmiot zarządzający (fundusz emerytalny, fundusz inwestycyjny, zakład ubezpieczeń lub zarządzający zagraniczny) pełni funkcję ubezpieczyciela, natomiast uczestnicy programu występują w charakterze ubezpieczonych.

17 Zob. E. Kowalewski, A. Wąsiewicz: *Postulatywny kształt umowy ubezpieczenia w kodeksie cywilnym* PiP 1993, nr 11–12, s. 10; M. Krajewski: *Umowa ubezpieczenia. Art. 805–834. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 80–82; W. Mogiński: *Umowa ubezpieczenia na rzecz osoby trzeciej*, (w:) *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, Bydgoszcz 1994, s. 102; M. Orlicki: *Umowa ubezpieczenia*, (w:) *System prawa prywatnego, t. 8, Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, pod red. J. Panowicz–Lipskiej, Warszawa 2004, s. 696–697; A. Wąsiewicz, Z.K. Nowakowski: *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Warszawa–Poznań 1980, s. 231–233.

Istotną rolę z punktu widzenia funkcjonowania programu odgrywa nienazwana umowa o charakterze cywilnym zawierana pomiędzy pracodawcą a pracownikiem lub osobami, o których mowa w art. 5 ust. 4 ustawy. Przyjęcie przez pracodawcę deklaracji uczestnictwa wywiera podwójny skutek. Pracownik oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, wspólnicy spółki cywilnej, jawnej, partnerskiej, komandytowo–akcyjnej i komandytowej uzyskują status uczestników programu i jednocześnie stają się uczestnikami określonego funduszu lub zakładu ubezpieczeń. Z chwilą przystąpienia do programu podmiot, któremu powierzono zarząd składkami, zobligowany jest do wypełniania obowiązków wynikających z kontraktu zawartego z pracodawcą.

Rozbudowana konstrukcja pracowniczych programów emerytalnych sprawia, że stosunek prawny programu charakteryzuje się złożonym charakterem. Na ten stosunek prawny składają się w zasadzie cztery powiązane ze sobą stosunki prawne, mianowicie: 1) pomiędzy pracodawcą a reprezentacją pracowników – związkową lub pozazwiązkową, 2) między pracodawcą a instytucją finansową, 3) między pracodawcą a uczestnikiem programu oraz 4) między uczestnikiem a instytucją finansową. Wśród tych ostatnich w zależności od przyjętej formy programu wyróżnić można: stosunek prawny między uczestnikiem a funduszem emerytalnym, między uczestnikiem a funduszem inwestycyjnym, między uczestnikiem a zakładem ubezpieczeń bądź między uczestnikiem a zarządzającym zagranicznym. Stosunki prawne między pracodawcą a uczestnikiem są ściśle związane ze stosunkiem pomiędzy uczestnikiem a podmiotem zarządzającym. Powiązanie dotyczy momentu ich powstania. Z chwilą przyjęcia deklaracji, w szczególnych przypadkach z upływem miesiąca od dnia jej złożenia, pracownik staje się jednocześnie uczestnikiem programu oraz uczestnikiem określonego funduszu lub zagranicznego podmiotu zarządzającego. W przypadku programów prowadzonych w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, uzyskuje status ubezpieczonego.

Nie mniej skomplikowana jest droga rozstrzygnięcia sporów powstałych na tle umów tworzących pracowniczy program emerytalny. Zważywszy, że zarówno w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych, jak i w przepisach dotyczących funduszy emerytalnych lub inwestycyjnych oraz działalności ubezpieczeniowej brak jest uregulowań dotyczących rozstrzygnięcia sporów pomiędzy pracodawcą a podmiotem zarządzającym, należy stwierdzić, że władne w tym zakresie są sądy cywilne na ogólnych zasadach. Podobnie w odniesieniu do spraw spornych między uczestnikami funduszy inwestycyjnych a tymi funduszami. Do kognicji sądów powszechnych należą ponadto sprawy o roszczenia ze stosunków prawnych między uczestnikiem programu a funduszami emerytalnymi lub zakładami ubezpieczeń. W przypadku funduszy emerytalnych w tego rodzaju sprawach

orzekają sądy powszechne właściwe dla miejsca zamieszkania członka funduszu. W myśl uregulowań ustawy o działalności ubezpieczeniowej, powództwo o roszczenia wynikające z umów ubezpieczenia można wytoczyć albo według przepisów o właściwości ogólnej, albo przed sąd właściwy dla miejsca zamieszkania lub siedziby ubezpieczającego, ubezpieczonego uposażonego lub uprawnionego z umowy ubezpieczenia. Sądy cywilne władne są w szczególności do rozstrzygania sporów dotyczących wypłaty świadczeń zgromadzonych na kontach uczestników programów emerytalnych.

W przypadku sporów między uczestnikami programów a pracodawcami władne są sądy pracy właściwe dla siedziby pracodawcy. Powództwo cywilne dopuszczalne jest w szczególności w razie odmowy przyjęcia deklaracji, zwrotu deklaracji bez uzasadnienia, niewywiązywania się pracodawcy z obowiązków związanych z odprowadzaniem składek podstawowych i dodatkowych. Roszczenia pracowników, którzy przystąpili do programu, należy uznać za sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 kpc. Istnieje bowiem ścisła współzależność między dochodzonym roszczeniem a stosunkiem pracy. Roszczenia osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz wspólników określonych spółek należy uznać za sprawy ze stosunków prawa cywilnego, które na mocy art. 18 ust. 8 ustawy podlegają kognicji sądów pracy.

Mimo wprowadzenia w przepisach z 2004 roku instytucji zachęcających do tworzenia pracowniczych programów, wśród których wymienić należy możliwość jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych lub jednostronnego czasowo ograniczenia wysokości składki podstawowej, stworzenia ulg podatkowych, zwolnienia składek podstawowych z obowiązku naliczania składek na ubezpieczenia społeczne, tempo rozwoju pracowniczych programów emerytalnych znacznie odbiega od założeń twórców reformy emerytalnej. Wskazać można kilka przyczyn takiego stanu.

Na małe zainteresowanie trzecim filarem zabezpieczenia emerytalnego w poważnym stopniu wpływa wielkość obciążeń związanych z funkcjonowaniem przymusowych ubezpieczeń społecznych. W przypadku pracodawców zobowiązania wynikające z ubezpieczeń emerytalno-rentowych, wypadkowych oraz wpłat na Fundusz Emerytur Pomostowych¹⁸ wynoszą od 15,52% podstawy wymiaru składek do 18,36 % podstawy wymiaru składek, w odniesieniu do pracowników wartość składek ubezpieczeniowych wynosi 13,71% podstawy wymiaru składek. Biorąc pod uwagę, że wynagrodzenia pracowników w Polsce utrzymują się na poziomie znacznie niższym niż w rozwiniętych krajach Unii Europejskiej, wysokie obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych powodują, że pracownikom po-

18 Zob. art. 36 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, Dz.U. Nr 237, poz. 1656.

zostaje niewiele „wolnych środków” do zagospodarowania w ramach dobrowolnego ubezpieczenia.

Dla pracodawców pracownicze programy emerytalne powodują zwiększenie kosztów pracy i zmniejszenie rentowności. Dodatkowe koszty związane ze składkami podstawowymi nie są dostatecznie rekompensowane ulgami podatkowymi¹⁹. W moim przekonaniu, bez zmian w sferze fiskalnej nie uda się w większym stopniu zainteresować pracodawców tworzeniem pracowniczych programów emerytalnych. W konsekwencji, tak jak dotychczas, niewielu pracowników będzie uprawnionych do uzupełniających, zakładowych świadczeń emerytalnych.

Niewielkie zainteresowanie dodatkową formą oszczędzania środków na emeryturę wynika także z przyczyn niezwiązanych bezpośrednio z systemem emerytalnym. Wśród tego rodzaju okoliczności wymienić należy przede wszystkim kryzys gospodarczy i towarzyszący temu wzrost bezrobocia. W okresie, gdy wielu pracodawców walczy o utrzymanie się na rynku, stara się nie dopuścić do upadłości lub likwidacji, trudno oczekiwać, że będą przejawiali wolę uruchamiania programów emerytalnych. Ponadto sytuacja na rynkach finansowych wskazuje, że pracownicze programy emerytalne są dość ryzykowną formą oszczędzania, nie dającą gwarancji osiągnięcia w przyszłości dochodów zgodnych z oczekiwaniami. Nie bez znaczenia pozostaje także brak tradycji długoterminowego oszczędzania²⁰. Dotychczas niewiele osób w Polsce wykazuje się zapobiegliwością co do zapewnienia większych dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej²¹.

Doświadczenia rozwiniętych krajów zachodnich nasuwają przypuszczenia, że po okresie recesji gospodarczej także w Polsce znaczenie pracowniczych programów emerytalnych w systemie zabezpieczenia emerytalnego powinno wzrosnąć. Niezbędna jest jednak w tym zakresie nowelizacja przepisów ustawowych.

Kwestie wymagające stosownych zmian zostały przedstawione w zakończeniu poszczególnych rozdziałów. Pozwala to odstąpić od ich prezentowania w zakończeniu całej pracy. W tym miejscu konieczne wydaje się przypomnienie jedynie tych, które szczególnie powinny przyczynić się do upowszechnienia omawianych instytucji.

Jednym z warunków umożliwiających przystąpienie do programu osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą oraz wspólnikom określonych spółek jest podleganie w sposób obligatoryjny ubezpieczeniom emerytalno-rentowym. Z uwagi na uregulowania przewidziane w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, przesłanka ta może pozbawić wiele osób prawa udziału w progra-

19 Zgodnie z art. 15 ust. 16 ustawy z dnia 15 lutego 1992 o podatku dochodowym od osób prawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2000 r. Nr 54, poz. 654 ze zm.) wydatki poniesione przez pracodawców na zapewnienie prawidłowej realizacji pracowniczych programów emerytalnych zalicza się do kosztów uzyskania przychodów.

20 Zob. M. Szczepański, *op. cit.*, s. 112–113.

21 *Ibidem*

mie. W tej sytuacji konieczne wydaje się dopuszczenie do udziału w programie osób, które przystąpiły do ubezpieczeń emerytalnych i rentowych w sposób dobrowolny. Ponadto prawo uczestnictwa w trzecim filarze powinno przysługiwać osobom świadczącym pracę na podstawie umowy agencyjnej oraz umowy zlecenia.

Uczestnicy programów emerytalnych prowadzonych w formie umów grupowego ubezpieczenia na życie z zakładem ubezpieczeń korzystają z ochrony ubezpieczeniowej, która gwarantuje wypłatę świadczeń objętych daną umową. Ochrona ubezpieczeniowa co do zasady przysługuje w okresie regularnego opłacania przez pracodawcę należnych składek. Ponadto uczestnik korzysta z ochrony w okresie co najmniej 45 dni od dnia wymagalności składek. Zważywszy, iż art. 6 ust. 9 pkt 4 ustawy budzi w tym zakresie wątpliwości, wypada postulować pod adresem ustawodawcy o jego uściślenie. Z przepisu powinno wyraźnie wynikać, że umowa grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym zapewnia uczestnikowi ochronę ubezpieczeniową w razie zwłoki pracodawcy w opłaceniu składek na ubezpieczenie.

W świetle art. 12 ustawy, w przypadku sporów powstałych na tle zakładowej umowy emerytalnej, po stronie pracowniczej z przymiotu zdolności sądowej korzystają związki zawodowe oraz reprezentacje o charakterze pozazwiązkowym. Przyznając tym ostatnim zdolność sądową, ustawodawca pominął kwestię podmiotów uprawnionych do reprezentowania przedstawicielstwa załogi w postępowaniu sądowym. Konieczna jest zatem w tej materii nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego. Nawiązując do uregulowań działu IVA kpc. dotyczącego m.in. rozstrzygnięcia sporów między radą pracowniczą przedsiębiorstwa a dyrektorem przedsiębiorstwa, należałoby przyjąć, że w imieniu reprezentacji o charakterze pozazwiązkowym w postępowaniu sądowym może występować każda osoba wyznaczona przez tę reprezentację spośród jej członków.

Wśród kwestii wymagających nowelizacji wymienić należy przepisy określające pozazwiązkową reprezentację pracowników. Formuła przewidziana w art. 11 ust. 3 ustawy stanowiąca, że reprezentacja wyłaniana jest w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jest zbyt lakoniczna. Bardziej precyzyjny był przepis art. 15 ust. 4 uchylonej ustawy o pracowniczych programach. Nawiązując o uregulowań z 1997 roku, pozazwiązkową reprezentację pracowników powinno wybierać ogólne zebranie załogi zwołane w określonym terminie. Celowe wydaje się ponadto określenie *quorum*, wymaganej większości przy podejmowaniu uchwał.

Na tle uregulowań ustawy szereg poważnych wątpliwości budzą przepisy dotyczące międzyzakładowej umowy emerytalnej. W tym zakresie konieczne jest zwłaszcza uszczegółowienie art. 15 ust. 2 oraz art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy. Opierając się na dotychczasowym brzmieniu, reprezentanci pracodawców mogą

zabiegać o prawo wskazywania nie tylko swoich przedstawicieli, ale także reprezentantów pracowników i odwrotnie – przedstawiciele strony pracowniczej mogą dążyć do decydowania o reprezentacji pracodawców. Tego typu praktyki są nielegalne. Mogą ponadto prowadzić do poważnych konfliktów pomiędzy partnerami społecznymi nadmiernie opóźniającymi, a nierzadko wręcz uniemożliwiającymi zawarcie umowy emerytalnej na szczeblu ponadzakładowym. Z przepisów ustawy powinno zatem wyraźnie wynikać, że reprezentację pracodawców wybierają pracodawcy, których ma obejmować program o charakterze międzyzakładowym, natomiast skład międzyzakładowej reprezentacji pracowników ustalają wyłącznie przedstawiciele poszczególnych załóg.

Wyłonienie międzyzakładowej reprezentacji pracowników wymaga na szczeblu zakładowym współdziałania wszystkich związków zawodowych. Brak konsensusu pomiędzy organizacjami związkowymi może znacznie opóźnić, niekiedy nawet uniemożliwić wybór przedstawicieli zatrudnionych, pozbawiając tym samym pracowników możliwości uzupełnienia świadczeń emerytalnych z pierwszego i drugiego filaru dodatkowymi funduszami pochodzącymi z programów emerytalnych. Pracodawca mógłby uniknąć tej niekorzystnej sytuacji, upoważniając niektóre związki zawodowe do podjęcia działań zmierzających do wyłonienia strony międzyzakładowej umowy emerytalnej. W tym celu w ustawie należało przewidzieć, że w razie bezskutecznego upływu ustalonego terminu, zasady dotyczące strony międzyzakładowej umowy emerytalnej powinny określać organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} kp.

W omawianych regulacjach brak jest jakichkolwiek ograniczeń dotyczących zakresu modyfikowania zakładowych umów emerytalnych wywodzących się z umów o charakterze międzyzakładowym. Może zatem zdarzyć się, iż z uprawnienia, o którym mowa w art. 31 ust. 1 ustawy, skorzystają wszyscy pracodawcy objęci pierwotnie międzyzakładowym programem emerytalnym lub tego rodzaju program w niezmienionym kształcie będzie obowiązywał tylko w jednym zakładzie pracy. Zważywszy, że tego typu sytuacje są niedopuszczalne, pozostają bowiem w sprzeczności z istotą międzyzakładowych programów emerytalnych, w ustawie powinien znaleźć się przepis przewidujący *expressis verbis* wykreślenie programu międzyzakładowego z rejestru w razie wystąpienia z niego wszystkich pracodawców lub uczestniczenia w programie tylko jednego pracodawcy.

Umowy tworzące program emerytalny, zarówno zakładowy, jak i międzyzakładowy, ulegają modyfikacjom według zasad obowiązujących przy ich zawarciu. Oznacza to w szczególności, że zmiana zakładowej umowy emerytalnej należy do kompetencji pracodawcy oraz reprezentacji pracowników, natomiast w przypadku umowy międzyzakładowej z uprawnień w tym względzie korzysta reprezentacja pracodawców oraz międzyzakładowa reprezentacja pracowników. Przekształcenie umowy zakładowej wymaga ponadto od pracodawcy złożenia w organie nadzoru

wniosku o dokonanie w rejestrze stosownych adnotacji. Prawodawca nie wskazał, jaki podmiot powiadamia organ nadzoru o zmianach w kwestii warunków uczestnictwa i formy międzyzakładowego programu emerytalnego. Działania w tej materii należą niewątpliwie do powinności reprezentacji pracodawców. Ustawa wymaga jednak w tym względzie uściślenia.

Niewątpliwie zmiany wymagają przepisy dotyczące rozdysponowania środkami zgromadzonymi na koncie uczestnika po jego śmierci. Uczestnik programu powinien mieć prawo swobodnego wyboru podmiotu upoważnionego do odbioru zaoszczędzonej kwoty. Nowelizacji należałoby poddać także przepisy regulujące zasady wypłat transferowych w przypadku śmierci uczestnika programu. *De lege lata* w takiej sytuacji dopuszczalny jest wyłącznie transfer na IKE osoby uprawnionej. *De lege ferenda*, podobnie jak w art. 35 ust. 1 pkt 4 ustawy o IKE, ustawa o pracowniczych programach emerytalnych powinna przewidywać wypłatę transferową także do innego programu, do którego przystąpiła uprawniona osoba.

Znowelizować należy także art. 48 ustawy. Konieczne jest wyraźne określenie konsekwencji śmierci uposażonego przed zgonem uczestnika programu. W tym względzie odwołać się można do rozwiązań przyjętych w art. 82 ust. 4 ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych lub art. 20 ust. 6 ustawy o emeryturach kapitałowych²². Przepisy te stanowią, że wskazanie osoby uprawnionej do otrzymania środków po śmierci członka staje się bezskuteczne, jeżeli osoba ta zmarła przed zgonem członka. W takim przypadku udział, który był przeznaczony dla zmarłego, przypada w równych częściach pozostałym osobom wskazanym, chyba że członek zadysponuje tym udziałem w inny sposób.

W świetle dyrektywy 2006/54 zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn dotyczy wszelkich kwestii, które wiążą z uczestnictwem w systemach zabezpieczenia społecznego, począwszy od przystąpienia do programów emerytalnych, a skończywszy na wypłacie należnych świadczeń. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych wymaga od wszystkich pracowników zainteresowanych udziałem w programie, niezależnie od płci, wymiaru czasu pracy, wieku, legitymowania się takim samym okresem zatrudnienia. Pracodawcy zobowiązani są do opłacania składek podstawowych w równych kwotach. Przewiduje się równy dla kobiet i mężczyzn wiek emerytalny. Polskie regulacje w pełni zatem odpowiadają wymogom prawa europejskiego.

22 Zob. ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych, Dz.U. Nr 228, poz. 1507.

BIBLIOGRAFIA

- Adamiak B.: *Wadliwość decyzji administracyjnej*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” 1986, nr 156.
- Adamiak B., Borkowski J.: *Postępowanie administracyjne i sądownoadministracyjne*, Warszawa 2006.
- Adamowicz M.: *Komentarz do art. 38 ustawy o działalności ubezpieczeniowej*, (w:) *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*, pod red. Z. Brodeckiego, M. Serwach, Kraków 2005.
- Ambachtsheer K.P., Ezra D.D.: *Fundusze emerytalne*, Kraków 2001.
- Andersen M., Pedersen L.H., Jensen S.H.: *Fiscal Sustainability, Aggregate Savings, and Occupational Pensions 2002*, nr 5, s. 5–6, dostępny na stronie: <http://www.dreammodel.dk>.
- Andrietti V.: *Occupational Pensions and Interfirm Job Mobility in The European Union*, Evidence from The ECHP Survey 2000, No. 7.
- Andrietti V.: *Portability of Supplementary Pension Rights In the European Union*, „IRISS Working Paper Series” 2000, No. 1.
- Antolin P., Pugh C., Stewart F.: *Forms of Benefit Payment at Retirement*, „OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions” 2008, No. 26.
- Antonow K.: *Indywidualne konta emerytalne*, PiZS 2004, nr 10.
- Antonow K., Bartnicki M.: *Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Komentarz*, pod red. K. Antonowa, Kraków 2004.
- Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth*, Washington 1994.
- Bagiński L.: *Międzyzakładowe pracownicze programy emerytalne. Pracownicze fundusze emerytalne w III filarze*, Warszawa 2000.
- Banasiński C.: *Konstytucyjne podstawy porządku prawnego w gospodarce*, (w:) *Konstytucja. Trybunał Konstytucyjny*, pod red. C. Banasińskiego i J. Oniszczuka, Warszawa 1998.
- Bankman J.: *Tax Policy and Retirement Income: Are Pension Plan Anti-Discrimination Provisions Desirable?*, „University of Chicago Law Review” 1988.
- Baran K.W.: *Komentarz do ustaw: o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Gdańsk 2004.
- Baran K.W.: *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz–Kraków 2001.
- Barzycka–Banaszczuk M.: *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 1998.
- Bech J.: *Pojęcie pracodawcy w systemie prawa polskiego*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki socjalnej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1999/2000.

- Bendixsen G.M.: *Contributions to Collectively Bargained Pension Funds Regulated by ERISA: The Employer's Right to Arbitration of Delinquency Claims*, „Santa Clara Law Review” 1987, Vol. 27.
- Bericht über das Geschäftsjahr 2003, Pensions-Sicherungs-Verein ~ Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Kolonia*, dostępny na stronie: <http://www.psvag.de/pdf/gb03d.pdf>
- Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma emerytalno-rentowa w Polsce*, t. I i II, Warszawa 1997.
- Bezpieczeństwo dzięki zapobiegliwości. Raport Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi*, Warszawa 2001, dostępny na stronie: <http://www.kpwig.gov.pl>.
- Bielski P.: *Obowiązek ubezpieczenia społecznego wspólników spółek handlowych*, „Rejent” 2003, nr 7–8.
- Bieniasz D., Uścińska G.: *System ubezpieczeń społecznych po reformie*, Warszawa 1999.
- Bieniek G.: *Prawo pracy a prawo cywilne (II)*, PiZS 1986, nr 10–11.
- Bieniek G.: *Status pracowniczy dyrektora*, PiZS 1990, nr 7–9.
- Bieniek H., Brol J., Salwa Z.: *Prawo związkowe z komentarzem*, Warszawa 1992.
- Bieńkowski D.: *Jaką formę PPE wybrać*, „Nowe Ubezpieczenia” 2000, nr 8.
- Biesaga T.: *Kontrowersje wokół nowej definicji śmierci*, „Medycyna Praktyczna” 2006, nr 2.
- Bigo T.: *Prawo administracyjne. Instytucje ogólne*, Wrocław 1948.
- Binięda A.: *Komentarz do art. 832 kc., (w:) Prawo o kontraktach w ubezpieczeniach. Komentarz do przepisów i wybranych wzorców*, pod red. Z. Brodeckiego, Kraków 2003.
- Biliński T.: *Kontrowersje wokół cywilnoprawnego statusu sejmiku samorządowego*, PS 1999, nr 6.
- Bińczycka-Majewska T.: *Zbieg tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w nowym systemie ubezpieczeń społecznych*, PiZS 2000, nr 12.
- Blake D.: *The UK Pension System: Key Issues*, „Pension” 2003, Vol. 8.
- Blomeyer W., Otto K.: *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar*, München 2004.
- Bode C., Saunders B.: *Novelle der Novelle: Betriebliche Altersversorgung, DStR 2002*.
- Bode C., Grabner E., Stein M.: *Auswirkungen des Altersvermögensgesetzes (AVmG) auf die betriebliche Altersversorgung, DStR 200*.
- Bojańczyk M.: *Fundusze inwestycyjne jak uczestnicy rynku kapitałowego*, Warszawa 2005.
- Boratyńska M.: *Znaczenie terminów w umowach. Wybrane zagadnienia: umowa przedwstępna i umowne prawo odstąpienia*, „Nowy Przegląd Notarialny” 2004, nr 3.
- Borek-Buchajczuk R.: *Nowe regulacje dotyczące wykonywania pracy przez dzieci*, PiZS 2004, nr 6.
- Borowski R.: *Pracownicze programy emerytalne*, PUSiG 2000, nr 8.

Bibliografia

- Borkowski J.: *Glosa do wyroku NSA z 19 listopada 1992 r., S.A./Kr 914/92*, PS 1994, nr 7–8.
- Borkowski J.: *Nieważność decyzji administracyjnej*, Zielona Góra 1997.
- Brol J.: *Komentarz do art. 476 kpc.*, (w:) *Kodeks postępowania cywilnego, t. I, Komentarz do artykułów 1–50514*, pod red. K. Piaseckiego, Warszawa 2006.
- Brol J.: *Stosowanie prawa pracy w spółkach handlowych*, PiZS 1991, nr 5–6.
- Broniewicz W.: *Zdolność sądowa w postępowaniu cywilnym*, NP 1966, nr 5.
- Brzozowski A., Czachórski W., Safjan M., Skowrońska–Bocian E.: *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2003.
- Brzozowski L.: *Odpowiedzi na pytania dotyczące niektórych przepisów o nagrodach jubileuszowych*, „Służba Pracownicza” 1990, nr 9.
- Buławewski S., Dąbrowski M.: *Wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne*, (w:) *Wolności i prawa człowieka w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, pod red. M. Chmaja, Kraków 2006.
- Casale G.: *Wybrane problemy reprezentatywności w ujęciu porównawczym*, Referat wygłoszony na Seminarium dotyczącym Reprezentatywności partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy, które odbyło się w Warszawie w dniach 23–24 maja 1993 r. (niepubl.).
- Celczycka A.: *Niedoceniona wzajemność na polskim rynku ubezpieczeniowym*, PUSiG 2002, nr 4.
- Chłoń–Domińczak A.: *Wpływ starzenia się ludności na wydatki socjalne*, (w:) *Starzenie się populacji wyzwaniem dla polityki społecznej. Materiały konferencyjne, Kraków 2003*, materiały dostępne na stronie: www.rops.krakow.pl/publikacje/1_21.pdf.
- Chłopecki A., Dyl M.: *Prawo wspólnot europejskich a prawo polskie, t. 4, Rynek kapitałowy*, Warszawa 2000.
- Chmielek–Łubińska E.: *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy. (Zagadnienia wybrane)*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1999/2000.
- Chmielnicki P.: *Zdolność sądowa jednostek samorządu terytorialnego*, ST 1999, nr 6.
- Chróścicki A.: *Fundusze inwestycyjne i emerytalne. Komentarz do ustawy o funduszach inwestycyjnych, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, Warszawa 1998.
- Chróścicki A.: *Odpowiedzialność powszechnego towarzystwa emerytalnego*, PiZS 2003, nr 8.
- Chróścicki A.: *Powstanie Otwartego Funduszu Emerytalnego (1)*, PUSiG 2001, nr 6.
- Chróścicki A.: *Powstanie Otwartego Funduszu Emerytalnego (2)*, PUSiG 2001, nr 7.
- Chróścicki A.: *Pracownicze programy emerytalne, przywilej czy konieczność? Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Warszawa 2000.
- Chróścicki A.: *Wniosek o wydanie zezwolenia na utworzenie towarzystwa emerytalnego*, PUSiZ 2002, nr 6.
- Chróścicki A.: *Zgłoszenie towarzystwa emerytalnego do rejestru sądowego*, PUSiZ 2002, nr 9.

- Chróścicki A.: *Zgłoszenie towarzystwa emerytalnego do rejestru sądowego*, PUSiZ 2002, nr 12.
- Ciarkowski Sz.: *Zmiana formy Pracowniczego Programu Emerytalnego lub podmiotu zarządzającego środkami*, PUSiG 2001, nr 11.
- Ciemniewski M.: *Programy emerytalne. Korzyści dla pracodawców i pracowników*, PUSiG 2000, nr 6.
- Cioch H.: *Zarys prawa spółdzielczego*, Warszawa 2007.
- Chybalski F.: *Fundusze emerytalne w krajach OECD*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 4.
- Cocquyt W.: *Dodatkowe systemy emerytalne: integrujący element naszych ubezpieczeń społecznych? przykład włoski*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1996.
- Complementary and Private Pension Throughout the World 2003*, INPRS 2003.
- Cudowski B.: *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, PiP 1998, nr 8.
- Cudowski B.: *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
- Cudowski B.: *Zbiorowe zawieszenie treści umownych stosunków pracy*, (w:) *Prawo pracy a bezrobocie*, pod red. L. Florka, Warszawa 2003.
- Czachórski W., Brzozowski A., Safjan M., Skowrońska-Bocian E.: *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2003.
- Czajkowska A., Pachniewska E.: *Prawo o aktach stanu cywilnego. Komentarz, orzecznictwo, wzory dokumentów i pism*, Warszawa 2002.
- Czechowska M.: *Pracownicze programy emerytalne jako III filar systemu emerytalnego*, „Prawo Pracy” 1999, nr 4.
- Czepulis-Rutkowska Z.: *Dodatkowe program emerytalne w USA*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 5-6.
- Czepulis-Rutkowska Z.: *Trzeci filar – szansa na dostąpią emeryturę. Konferencja IPiSS*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 11-12.
- Czublun P.: *Ubezpieczenia na życie, jako element trzeciego filaru ubezpieczeń społecznych*, „Prawo Asekuracyjne” 2001, nr 4.
- Ćwiertniak B.M.: *Z teoretycznych zagadnień skodyfikowanego prawa pracy: kilka uwag w związku z artykułem 300 kodeksu pracy*, (w:) *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, Katowice 1977.
- Delattre E.: *Reprezentatywność partnerów społecznych*, Referat wygłoszony na Seminarium dotyczącym *Reprezentatywności partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, które odbyło się w Warszawie w dniach 23-24 maja (niepubl.).
- Department of Labour, Pension and Welfare Benefit Administration Private Pension*, „Health and Welfare Plan Highlghs” 2000, No. 1.
- Die deutsche Versicherungswirtschaft – Jahrbuch 2005*, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., Karlsruhe, dostępny na stronie: http://www.gdv.de/Downloads/Jahrbuch/Jahrbuch_2005.pdf.
- Dietrich A.R.: *Systemy emerytalne w Finlandii*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004.
- Dilnot A., Johnson P.: *Tax Expenditures: The Case of Occupational Pensions*, „Fiscal Studies” 1993, Vol. 14.

Bibliografia

- Dmowski S.: *Komentarz do art 43¹ kc.*, (w:) Dmowski S., Rudnicki S.: *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, Warszawa 2004.
- Domańska A.: *Konstytucyjne podstawy ustroju gospodarczego Polski na tle prawnopórownowawczym*, Warszawa 2001.
- Drozd E: *Umowa przedwstępna a umowa przyrzeczona*, NP 1973, nr 11.
- Drzewicki M.: *Sprzeczności rodzą domysły*, „Rzeczpospolita” z 1 marca 1999, nr 50.
- Drzewicki M.: *Ubezpieczenia gospodarcze*, Jaktorów 1999.
- Dubowik A: *Liczba członów zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status*, PiZS 2006, nr 9.
- Dubowik A.: *Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 9.
- Dyoniak A.: *Pozycja nasciturusa na obszarze majątkowego prawa prywatnego*, RPEiS 1994, nr 3.
- Działocha K.: *Komentarz do art. 88 Konstytucji RP*, (w:) *Konstytucja RP. Komentarz, t. II*, pod red. L. Garlickiego, Warszawa 2001.
- Działocha K.: *Zasada ochrony praw nabytych*, (w:) *Prawa człowieka. Geneza, koncepcje, ochrona*, red. B. Banaszak, Wrocław 1983.
- Dziubińska-Michalewicz M.: *Dodatkowe systemy emerytalne w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, nr 776/2001.
- Dziubińska-Michalewicz M.: *Reforma emerytalna w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej (Bułgarii, Czechach, Chorwacji, Rumunii i Węgrzech)*, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, nr 786/2001.
- Dyl M.: *Fundusze inwestycyjne. Zasady funkcjonowania*, Warszawa 2001.
- Ereciński T., Gudowski J., Jędrzejewska M.: *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze. Część druga. Postępowanie zabezpieczające, t. 1*, Warszawa 2006.
- Estko I.: *Jak można rozruszać trzeci filar?* „Gazeta Wyborcza” z 24 marca 2004 r.
- Franco D.: *Italy: The Search for a Sustainable PAYG Pension System*, International Seminar on Pensions, 5–7 March 2001.
- European Pension Reform and Private Pensions. An Analysis of the EU's Six Largest Countries*, Association of British Insurers 2004, No. 5.
- Faccio M., Lasler M. A.: *Do occupational pension fund monitor companies in which they hold large stakes?* „Journal of Corporate Finance” 2000, No. 6.
- Felski T.: *Charakter i skutki prawne orzeczenia o stwierdzeniu nabycia spadku*, NP 1984, nr 7–8.
- Flejszer M.: *Zdolność sądowa przedsiębiorcy*, „Prawo Spółek” 2001, nr 7–8.
- Florek L.: *Autonomiczne (pozaustawowe) źródła prawa*, (w:) *Ład społeczny w Polsce i w Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, Warszawa 1999.
- Florek L.: *Komentarz do art. 241³ kp.*, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2005.
- Florek L.: *Przedstawiciele pracowników w europejskim prawie pracy*, (w:) *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, pod red. G. Goździewicz, Toruń 2001.

- Frąckowiak J.: *Powstanie spółki akcyjnej*, (w:) *prawo spółek handlowych*, pod red. S. Włodyki, Warszawa 2007.
- Frąckowiak J., Kidyba A., Kruczalak, Opalski W., Popiołek W., Pyziół W.: *Kodeks spółek handlowych*, Warszawa 2001.
- Fuery M., Huta P., Gauntlett K., Murray A.: *Occupational Superannuation Arrangements in Overseas Countries*, "Social Security Review, Research Paper" 1988, No. 42.
- Gajda J.: *Dobra wiara osoby prawnej*, PiP 1991, nr 3.
- Gajda J.: *Pojęcie dobrej wiary w kodeksie cywilnym*, „Studia Prawnicze” 1997, nr 2.
- Gersdorf M.: *Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy*, PiZS 1997, nr 2.
- Gersdorf M.: *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jako instytucja ochrony roszczeń pracownika*, Warszawa 2002.
- Gersdorf M.: *Wynagrodzenie członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych w świetle zmienionej ustawy Prawo Spółdzielcze – cz. I*, PiZS 1996, nr 4.
- Gersdorf M.: *Wynagrodzenie członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych w świetle zmian ustawy Prawo spółdzielcze – część II*, PiZS 1996, nr 5.
- Gersdorf M., Rączka K.: *Prawo pracy dla praktyków*, Warszawa 1996.
- Giżejowska A.: *System uzupełniających programów emerytalnych*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1997/98.
- Giżejowska A., Świątkowski A.M.: *Zabezpieczenia społeczne. Komentarz*, Kraków 2004.
- Gniewek E.: *komentarz do art. 431 kp.*, (w:) *kodeks cywilny, Komentarz*, pod red. E. Gniewka, Warszawa 2008.
- Gniewek E.: *Realizacja roszczenia o zawarcie umowy przyrzeczonej*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” 1983, nr 105.
- Golimowska S.: *Wybór reformy systemu emerytalno-rentowego dla Polski*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 5–6.
- Golimowska S., Szczur M.: *Emerytury dodatkowe w Belgii*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 5–6.
- Gonderek K., Ustrowska A.: *Prawo o aktach stanu cywilnego z komentarzem. Przepisy wykonawcze i związkowe*, Warszawa 1991.
- Gough O.: *The impact of the gender pay gap on post-retirement earnings*, „Critical Social Policy” 2001, dostępne na stronie: <http://csp.sagepub.com>;
- Goździewicz G.: *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, PiZS 1998, nr 3.
- Goździewicz G.: *Dylematy związane z porozumieniami zbiorowymi zawieszającymi uprawnień pracownicze*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. 17.
- Goździewicz G.: *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicza, Toruń 2000.
- Goździewicz G.: *Pozycja rady pracowników w stosunku do związków zawodowych*, (w:) *Informowanie i konsultacje pracowników w polskim prawie pracy*, pod red. A. Sobczyka, Kraków 2008.

Bibliografia

- Goździewicz G.: *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych (ogólna charakterystyka)*, (w:) *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, pod red. G. Goździewicz, Toruń 2001.
- Goździewicz G.: *Rola związków zawodowych w tworzeniu prawa*, (w:) *Źródła prawa pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2000.
- Góral Z.: *Dopuszczalność pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 6.
- Górecki J.: *Podział składek gromadzonych w otwartym funduszu emerytalnym po śmierci jego członka*, PiP 2001, nr 1.
- Górski W.: *Ubezpieczenia transportowe*, Zielona Góra 1999.
- Greve B.: *Dobrowolne systemy emerytalne w Danii*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1996.
- Grzybowski S.: *Osoby fizyczne*, (w:) *System prawa cywilnego. Część ogólna, t. I*, pod red. S. Grzybowskiego, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1985.
- Grzybowski S.: *Spółka cywilna, System prawa cywilnego, t. III, cz. 2, Prawo zobowiązań, część ogólna*, Wrocław 1981.
- Grzybowski S.: *Wierzytelność i dług oraz uprawnienia i obowiązki*, (w:) *System prawa cywilnego, t. III, cz. 1, Prawo zobowiązań, część ogólna*, Wrocław 1981.
- Gujski W.: *Kontrakty menedżerskie oraz inne umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy*, Warszawa 2000.
- Gutowski M.: *Konwersja umowy stanowczej w przedwstępną wobec zmian kodeksu cywilnego*, PiP 2004, nr 11.
- Guzek L.: *Stwierdzenie nieważności decyzji podatkowej*, „Monitor Podatkowy” 2001, nr 10.
- Gwiadomorski J.: *Prawo spadkowe w zarysie*, Warszawa 1990.
- Gwiadomorski J.: *Wyплаты z wkładów oszczędnościowych po śmierci wkładcy*, NP 1964, nr 11.
- Hajn Z.: *Definicja pracodawcy*, PiP 1994, nr 12.
- Hajn Z.: *Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, PiZS 1996, nr 10.
- Hajn Z.: *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, „Studia i Materiały IPiSS” 1988.
- Hajn Z.: *Pracodawca i zakład pracy*, PS 1995, nr 6.
- Hajn Z.: *Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy*, (w:) *Źródła prawa pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2000.
- Hajn H.: *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999.
- Harla A.: *Zdolność sądowa w świetle obowiązujących przepisów prawnych*, „Studia Prawnicze” 1986, nr 3–4.
- Haverland M.: *When the welfare state meets the regulatory state: EU occupational pension policy*, „Journal of European Policy” 2007, No. 8.
- Heard J.E.: *Pension Funds and Contests for Corporate Control*, „California Management Review” 1987, Vol. 29, No. 2.

- Hofmańska E.: *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006.
- Horlick M.: *The Relationships Between Public and Private Pension Schemes: An Introductory Overview*. "Social Security Bulletin" 1987, Vol. 50, No. 7.
- Höfer B., Ahrend P.: *Zur Aufrechterhaltung betrieblicher Versorgungsanwartschaften*, „Der Betrieb“ 1972.
- Hu Yu-Wei, Pugh C., Stewart F., Yermo J.: *Collective Pension Funds: International Evidence and Implications for China's Enterprise Annuities Reform*, „OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions“ 2007, No. 9.
- Iwulski J.: *Glosa do uchwały SN z 2 lutego 1993 r., III CZP 164/92*, OSP 1994, nr 1, poz. 4.
- Iwulski J.: *Nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego ze szczególnym uwzględnieniem spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (bez problematyki dotyczącej kasacji)*, PS 1996, nr 9.
- Izdebski H.: *Fundamenty współczesnych państw*, Warszawa 2007.
- Jabłoński A.: *Charakter prawny członkostwa w otwartym funduszu emerytalnym*, (w:) *Konstrukcje prawa emerytalnego*, pod red. T. Bińczyckiej-Majewskiej, Kraków 2004.
- Jabłoński A.: *Prawo dysponowania środkami zgromadzonymi w otwartym funduszu emerytalnym na wypadek śmierci*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2004, nr 64.
- Jabłoński A.: *Umowa o członkostwo w otwartym funduszu emerytalnym – nazwa i treść*, PiZS 2006, nr 2.
- Jackowiak C.: *Ochrona praw nabytych w polskim systemie emerytalno-rentowym*, PS 1992, nr 11–12.
- Jackowiak U.: *Wcześniejsze emerytury dla kobiet*, PiZS 2005, nr 11.
- Jakubowski S.: *Otwarte fundusze emerytalne a fundusze inwestycyjne*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2003, nr 64.
- Jamróg A.: *Pozostałe papiery wartościowe*, (w:) *Prawo papierów wartościowych*, pod red. S. Włodyki, Kraków 1995.
- Jaśkowski K., Maniewska E., Stelina J.: *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, pod red. K. Jaśkowskiego, Kraków 2004.
- Jaśkowski K.: *Komentarz do art. 91 kp.*, (w:) Jaśkowski K., Maniewska E.: *Kodeks pracy. Komentarz, Ustawy towarzyszące orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. I, pod red. K. Jaśkowskiego, Kraków 2007.
- Jaworska A.: *ZUS. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne*, Warszawa 1999.
- Jedliński A., Kaczyński L.: *Zagadnienia prawne umów zawieranych przez Spółdzielnie Kasy Oszczędnościowo-Kredytowe z pracodawcami*, PiP 1998, nr 8.
- Jendrośka J., Adamiak B.: *Zagadnienie rażącego naruszenia prawa w prawie administracyjnym*, PiP 1986, nr 1.
- Jędrasik-Jankowska I.: *Emerytury dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r. a przed 1 stycznia 1969 r.*, PiZS 1999, nr 5.
- Jędrasik-Jankowska I.: *Ubezpieczenia emerytalne. Trzy filary*, Warszawa 2001
- Jędrasik-Jankowska I.: *Ubezpieczenie społeczne, t. 1, Część ogólna*, Warszawa 2003.

Bibliografia

- Jędrasik–Jankowska I.: *Ubezpieczenie społeczne, t. 2, Ubezpieczenia rentowe. Ubezpieczenia emerytalne*, Warszawa 2003.
- Jędrzejewska A.: *Podmiotowość prawna spółki cywilnej będącej podmiotem gospodarczym*, PPH 1993, nr 7.
- Jędrzejewska M.: *Problemy wynikające z regulacji zdolności sądowej w kodeksie postępowania cywilnego*, PS 1993, nr 10.
- Jodłowski J.: Resich Z., Lapierre J., Misiuk–Jodłowska T., Weitz K.: *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2005.
- Jończyk J.: *Nowe prawo emerytalne*, PIP 1999, nr 7.
- Jończyk J.: *Prawo zabezpieczenia społecznego; ubezpieczenia społeczne i zdrowotne; bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001.
- Jurczuk A.: *Źródła prawa (w:) Wprowadzenie do nauk o państwie i prawie*, pod red. G. Kryszenia, Białystok 2005.
- Kaczyński L.: *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, PiZS 1998, nr 5.
- Kalina–Prysznic U.: *Kontrowersje wokół reformowania systemów emerytalnych*, PUSiG 1997, nr 7.
- Kalina–Prasznic U.: *Powszechne ubezpieczenie emerytalne na rynku kapitałowym, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2008*, nr 4.
- Kalina–Prasznic U.: *Uwagi na temat reformy ubezpieczenia społecznego pracowników*, PiZS 1999, nr 1.
- Kalina–Prasznic U.: *Zakładowe systemy emerytalne*, PUSiG 1999, nr 10.
- Kamiński M.: *Nieważność decyzji administracyjnej. Studium teoretyczne*, Kraków 2006.
- Kasińska H.: *Pracownicze programy emerytalne*, PUSiG 1998, nr 7.
- Kasińska H.: *Wokół konstrukcji i charakteru prawnego pracowniczych programów emerytalnych, (w:) Konstrukcje prawa emerytalnego*, pod red. T. Bińczyckiej–Majewskiej, Kraków 2004.
- Kawiński M.: *Systemy emerytalne w Hiszpanii, (w:) Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004.
- Kaźmierczak K.: *Zatrudnianie członków zarządu spółki z o.o. oraz spółki akcyjnej, „Prawo Spółek” 1997*, nr 3.
- Kidyba A.: *Kodeks spółek handlowych, t. I, Komentarz do art. 1–300 ksh.*, Kraków 2002.
- Kidyba A.: *Kodeks spółek handlowych, t. II, Komentarz do art. 301–633 ksh.*, Kraków 2002.
- Kidyba A.: *Prawo handlowe*, Warszawa 2004.
- Kijowski A.: *Prawo pracy a prawo spółek*, PUG 1998, nr 11.
- Kisielewicz A.: *Powiadomienie towarzystwa emerytalnego o nieprawidłowościach w działalności*, PUSiG 2001, nr 6.
- Kisielewicz A.: *Zezwolenie na utworzenie towarzystwa emerytalnego*, PUSiG 2000, nr 5.
- Klein A.: *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Warszawa 1980.
- Klein A.: *Pojęcie umowy i stosunku zobowiązaniowego kontraktacji według kodeksu cywilnego, „Studia Cywilistyczne” 1971*, t. 17.

- Kodeks pracy. *Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2005.
- Kolasiński S.: *Jednostronne określenie terminu zawarcia umowy przyrzeczonej*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2006, nr 2.
- Kolasiński K.: *Konstytucyjne prawo do zabezpieczenia społecznego a nowy system ubezpieczeń społecznych*, PiP 1999, nr 5.
- Kolasiński K.: *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996.
- Kolasiński K.: *Zdolność prawna zakładu pracy*, PiP 1978, nr 7.
- Kołodziej K.: *Instytucje nadzoru w sektorze ubezpieczeń*, PUSiZ 2002, nr 3.
- Kołodziej K.: *Kto może wcześniej*, PUSiZ 2002, nr 9.
- Kondracka A.: *Pojęcie i charakter prawny umowy przedwstępnej*, „Monitor Prawniczy” 1999, nr 3.
- Kopeć A., Niziołek K., Paczkowski P.: *Indywidualne konta emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Kopeć A., Niziołek K., Paczkowski P.: *Indywidualne konta emerytalne – wybrane problemy*, „Prawo Asekuracyjne” 2005, nr 2.
- Kopeć A., Wojewódka M.: *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Koroluk S.: *Pojęcie działalności gospodarczej. Uwagi na tle projektu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*, „Radca Prawny” 2004, nr 2.
- Korzan K.: *Postępowanie nieprocesowe*, Warszawa 2002.
- Kosacka-Łędzewicz D., Olszewski B., Szóstko E.: *Leksykon świadczeń ZUS 2005*, Wrocław 2005.
- Kosik J.: *Stwierdzenie nabycia spadku, (w:) System prawa cywilnego, t. IV, Prawo spadkowe*, Wrocław-Warszawa 1986.
- Kosikowski C.: *Nowa ustawa o działalności gospodarczej*, PiP 2000, nr 1.
- Kosikowski C.: *Polskie publiczne prawo gospodarcze*, Warszawa 2002.
- Kostrzewa P.: *Składki od przychodu z umów cywilnych*, „Służba Pracownicza” 2005, nr 9.
- Kowalewski E.: *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Ewolucje i kierunki przemian. Stan prawny na 1 stycznia 1992*, Bydgoszcz 1992.
- Kowalewski E.: *Ubezpieczeniowa zasada wzajemności – jej istota i konstrukcje prawne*, „Prawo Asekuracyjne” 1998, nr 1.
- Kowalewski E., Sangowski T.: *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*, Warszawa 2004.
- Kowalewski E., Wąsiewicz A.: *Postulatywny kształt umowy ubezpieczenia w kodeksie cywilnym*, PiP 1993, nr 11–12.
- Kowalski S.: *Zastrzeżenie kary umownej w umowie przedwstępnej*, „Rejent” 2003, nr 1.
- Kozielec S.: *Programy emerytalne jako pozapłacowy instrument wynagrodzenia*, dostępny na stronie: <http://administracja.izinfo.pl/biblioteka/artikul.htm?>
- Krajewski M.: *Glosa do wyroku SN z 5 września 2001 r., I CKN 214/99*, OSP 2002, nr 4, poz. 57.

Bibliografia

- Krajewski M.: *Sytuacja uprawnionego z umowy przedwstępnej o skutku silniejszym*, PPH 1996, nr 7.
- Krajewski M.: *Ubezpieczenie na rzecz osoby trzeciej*, (w:) *Umowa ubezpieczenia. Aktualne problemy prawne*, pod red. A. Kocha, Bydgoszcz–Poznań 2005.
- Krajewski M.: *Umowa przedwstępna*, Warszawa 2000.
- Krajewski M.: *Umowa przedwstępna zgodnie z nowelą kodeksu cywilnego*, PPH 2003, nr 6.
- Krajewski M.: *Umowa ubezpieczenia. Art. 805–834. Komentarz*, Warszawa 2004.
- Krajewski M.: *Umowa ubezpieczenia*, (w:) *System prawa prywatnego, t. 5, Prawo zobowiązań – część ogólna*, pod red. E. Łętowskiej, Warszawa 2006.
- Kroner J.: *Próba odbudowy trzeciego filara*, „Rzeczpospolita” z 15 września 2003 r.
- Kruczak K.: *Forma organizacyjno-prawna działalności ubezpieczeniowej*, „Prawo Asekuracyjne” 1997, nr 2.
- Kruczalak–Jankowska J.: *Umowy menedżerskie*, Warszawa 2000.
- Krześ S.: *Komentarz do art. 301 kh.*, (w:) Krześ S., Marszałkowska–Krześ E.: *Kodeks handlowy. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością*, Warszawa 1994.
- Krzewiński Z.: *Nowe systemy emerytalne w Polsce i na Węgrzech. Studia porównawcze*, „Polityka Społeczna” 1999, nr 9.
- Księżopolski M.: *Projekt systemu emerytalnego w Szwecji*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 5–6.
- Kubacki R.: *Rażące naruszenie prawa – problemy interpretacyjne*, „Monitor Podatkowy” 1997, nr 11.
- Kubala W.: *Likwidacja spółki cywilnej*, „Monitor Prawniczy” 1998, nr 10.
- Kubala W.: *Prawo działalności gospodarczej. Komentarz*, Warszawa 2000.
- Kubas A.: *Umowa na rzecz osoby trzeciej*, ZNUJ 1976, z. 78.
- Kubot Z.: *Charakter prawny umowy menedżerskiej członków zarządu spółek węglowych*, PPH 2000, nr 7.
- Kubot Z.: *Formy zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych*, (w:) *Spółka jako podmiot gospodarczy*, pod red. J. Frąckowiaka, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” 1995, nr 242.
- Kubot Z.: *Kontrakty menedżerskie*, Zielona Góra 1995.
- Kubot Z.: *Umowa o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne*, Wrocław 2001.
- Kubot Z.: *Umowy o pracę z członkami zarządu spółek kapitałowych*, PiZS 1995, nr 1.
- Kubot Z.: *Pracownicza zdolność prawna i zdolność do czynności prawnych*, (w:) Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H.: *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Kuciński J.: *Źródła prawa*, (w:) Korycki S., Kuciński J., Trzeciński Z., Zoborowski J.: *Zarys prawa*, pod red. S. Koryckiego i J. Kucińskiego, Warszawa 2006.
- Kuczyński T.: *Podmiot gospodarczy i pracodawca jako kategoria prawna własności przemysłowej*, PUG 1994, nr 7–8.

- Kwaśnicki R.L.: *Charakter prawny statutu spółki akcyjnej w prawie polskim, niemieckim oraz amerykańskim*, „Radca Prawny” 2002, nr 1.
- Kwiatkowska R.: (w:) *Ubezpieczenia społeczne od 1 stycznia 1999 r. Nowy system*, pod red. T. Sojki, Zielona Góra 1999.
- Lang J.: *Z rozważań nad pojęciem interesu w prawie administracyjnym*, (w:) *Przeobrażenia we współczesnym prawie administracyjnym i w nauce administracji*, „Acta Universitatis Wratislaviensis, Przegląd Prawa i Administracji” 1997, nr 38.
- Latos-Miłkowska M.: *Konsekwencje utraty uprawnień przez zakładową organizację związkową*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 10.
- Lewandowski H.: *komentarz do art. 6 EKS*, (w:) *Europejska Karta Socjalna*, pod red. B. Skulimowskiej, Ośrodek Informacji i Dokumentacji Rady Europy i Uniwersytetu Warszawskiego, Biuletyn 1-2/1997, Warszawa 1997.
- Liszczycki T.: *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, (w:) *Prawo pracy*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2001.
- Łohutko M.: *Charakter prawny świadczeń w ubezpieczeniach osobowych*, „Prawo Asekuracyjne” 2003, nr 1.
- Machnikowski P.: *Komentarz do art. 389 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny. komentarz*, pod red. E. Gniewka, Warszawa 2006.
- Machnikowski P.: *Uprawnienia i obowiązki stron*, (w:) *System prawa prywatnego*, t. 5, *Prawo zobowiązań – część ogólna*, pod red. E. Łętowskiej, Warszawa 2006.
- Maciejewski M.: *Zasady regulacji Otwartych Funduszy Emerytalnych*, wkładka PUSiG 2001, nr 3.
- Mackenzie G.A., Gerson F., Cuevas A.: *Pension Regimes and Saving, International Monetary Fund*, Washington DC 1997, No. 153.
- Malanowska A.: *Pojęcie zakładu pracy w kodeksie pracy*, PiP 1979, nr 8-9.
- Malinowska K.: *Komentarz do art. 805 kc.*, (w:) *Prawo o kontraktach w ubezpieczeniach. Komentarz do przepisów i wybranych wzorców*, pod red. Z. Brodeckiego, Kraków 2003.
- Malinowska K.: *Komentarz do art. 13 ustawy o działalności ubezpieczeniowej*, (w:) *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*, pod red. Z. Brodeckiego, M. Serwach, Kraków 2005.
- Malinowska K.: *Komentarz do art. 808 kc.*, (w:) *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*, pod red. Z. Brodeckiego, M. Serwach, Kraków 2005.
- Maniewska E.: *Ewolucja orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego pakietów socjalnych*, PiZS 2008, nr 8.
- Marska N.: *Obowiązkowe fundusze emerytalne. Świat i Polska*, Szczecin 2004.
- Martyniec Ł.: *Strony zakładowej umowy emerytalnej w pracowniczym programie emerytalnym*, PiZS 2002, nr 6.
- Masewicz W.: *„Reprezentatywność” jako cecha związku zawodowego. (Na przykładzie Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”)*, PiZS 1993, nr 5-6.
- Masewicz W.: *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998.

Bibliografia

- Masternak Z.: *Związki zawodowe, załoga i organizacje prawodawców*, (w:) Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H.: *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- Matan A.: *Komentarz do art. 156 kodeksu postępowania administracyjnego*, (w:) Łaszczycza G., Martysz Cz., Matan A.: *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz, t. I i II*, Kraków 2005.
- Mazur E.: *Działalność gospodarcza*, „Palestra” 1992, nr 3–4.
- McGill D.M., Brown K.N., Haley J.J., Schieber S.J.: *Fundamentals of Private Pension*, Oxford 2005.
- Miączyński P., Kostrzewski L.: *Wcześniejsze emerytury dla mężczyzn*, „Gazeta Wyborcza” z 9 listopada 2007.
- Michalski M.: *Komentarz do art. 9 ustawy o funduszach inwestycyjnych*, (w:) Michalski M., Sobolewski L.: *Prawo o funduszach inwestycyjnych. Komentarz*, Warszawa 1999.
- Michalski M.: *Komentarz do art. 18 ustawy o funduszach inwestycyjnych*, (w:) Michalski M., Sobolewski L.: *Prawo o funduszach inwestycyjnych. Komentarz*, Warszawa 1999.
- Misiuk T.: *Glosa uchwały SN z 7 lipca 1966, sygn. akt III CZP 11/66*, PiP 1967, nr 6.
- Mizera M.: *Zdolność sądowa, interwencja uboczna oraz postępowanie nakazowe i upominawcze w sprawach gospodarczych*, NP 1990, nr 10–12.
- Mogilski W.: *Umowa ubezpieczenia na rzecz osoby trzeciej*, (w:) *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, Bydgoszcz 1994.
- Mogilski W.M.: *Zagadnienia umowy ubezpieczenia w nowym ustawodawstwie ubezpieczeniowym*, „Prawo Asekuracyjne” 2002, nr 1.
- Morawski L.: *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2005.
- Mrozowska M.: *Pracownicze programy emerytalne*, „Prawo Pracy” 2000, nr 1.
- Muszalski W.: *Charakter prawny członka zarządu spółki handlowej*, PiP 1992, nr 10.
- Muszalski W.: *Finansowanie i organizacja ubezpieczenia społecznego. (Istotne motywy i cele reformy emerytalnej)*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, t. 6.
- Muszalski W.: *Podstawowe zmiany ubezpieczenia społecznego w świecie*, PiZS 2007, nr 6.
- Muszalski W.: *Powołanie i odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, PUG 1992, nr 4.
- Muszalski W.: *System emerytalny w koncepcji Banku Światowego*, PiZS 1999, nr 7–8.
- Muszalski W.: *Ubezpieczenie społeczne. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2004.
- Myszka Z.: *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 24 VII 1991, sygn. akt II URN 29/91*, PiZS 1993, nr 2.
- Nadskakulski R.: *Część zakładu pracy w rozumieniu wybranych przepisów prawa pracy*, PiZS 1995, nr 10.
- Nadskakulski R.: *Związkowa reprezentacja zbiorowych praw i interesów pracowniczych (wybrane zagadnienia)*, (w:) *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, pod red. G. Goździewicz, Toruń 2001.

- Naworski J.P.: *Status członków zarządu spółdzielni spółek kapitałowych*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 1.
- Niedbała Z.: *O kontrowersjach pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółdzielni*, RPEiS 2004, nr 3.
- Niedbała Z.: *O niektórych kontrowersjach wokół porozumień zbiorowych jako źródeł prawa pracy*, (w:) *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa, Księga jubileuszowa poświęcona profesor Urszuli Jackowiak*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, nr 17.
- Notes and Communications*, „The Economist” 2005, Vol. 153, No. 3.
- Nowak A.: *Członkowie spółdzielni a spółdzielczy stosunek pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1980, t. 3.
- Nowak A.: *Podstawy prawne zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1992, t. 10.
- Nowak A.: *Zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych na podstawie powołania po nowelizacji kodeksu pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, 1997, t. 12.
- Nowak S.: *Znaczenie grupowych ubezpieczeń życiowych dla materialnego bytu rodziny*, RPEiS 1985, nr 2.
- Nowacki J.: *„Odpowiednie” stosowanie przepisów prawa*, PiP 1964, nr 3.
- Nowacki J.: *Rządy prawa. Dwa problemy*, Katowice 1995.
- Nowicki D., Roszewski Z.J.: *Interes członków otwartych funduszy emerytalnych*, „Prawo Asekuracyjne” 2004, nr 2.
- Obreński R.: *„Zdolność sądowa” jednostek organizacyjnych osób prawnych w świetle art. 479⁷ kpc.*, PS 1996, nr 1.
- Ogiegło L.: *Nienazwane usługi o świadczeniu usług z art. 750 kc.*, (w:) *System prawa prywatnego, t. 7, Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, pod red. J. Rajskiego, Warszawa 2004.
- Oleszko A.: *Moc dowodowa uwłaszczeniowych decyzji administracyjnych w sprawach rolnych w postępowaniu wieczysto-księgowym*, „Rejent” 2003, nr 1.
- Oorschot W., Boos C.: *Dutch Pension Policy and the Ageing of the Population*, „European Journal of Social Security” 1999, Vol. 1/3.
- Opalek K.: *Prawo podmiotowe. Studium z teorii prawa*, Warszawa 1957.
- Orlicki M.: *Umowa ubezpieczenia*, Warszawa 2002.
- Orlicki M.: *Umowa ubezpieczenia*, (w:) *System prawa prywatnego, t. 8, Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, pod red. J. Panowicz-Lipskiej, Warszawa 2004.
- Owczarek J.: *Systemy emerytalne w Grecji*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004.
- Pabis R.: *Powtarzające się świadczenia niepieniężne wspólników na rzecz spółki z o.o.*, cz. I, PPH 2000, nr 4.
- Pacud R.: *Zasady prawa emerytalnego*, PiP 2003, nr 3.
- Pawelec J.: *Zakładowe systemy emerytalne w Niemczech i Austrii*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 1.

Bibliografia

- Pawelec J.: *Zakładowe systemy emerytalne tworzone z inicjatywy pracowników i finansowane przez pracowników w prawie niemieckim*, (w:) *Z aktualnych problemów prawa pracy i prawa socjalnego*, pod red. H. Szurgacza, „Acta universitatis Wratislaviensis. Prawo” 2009, nr 307.
- Pazdan M.: *Kodeks spółek handlowych a kodeks cywilny*, PiP 2001, nr 3.
- Pazdan M.: *komentarz do art. 23 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz do art. 1–44911, t. I*, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2005.
- Pazdan M.: *Osoba fizyczna jako konsument lub przedsiębiorca*, (w:) *System prawa prywatnego, t. I, Prawo cywilne – część ogólna*, pod red. M. Safjana, Warszawa 2007.
- Pedersen A.W.: *The coverage with occupational pensions in Norway. Result from a survey of private sector companies*, Fafo 2000.
- Pelc P.: *IKE w systemie emerytalnym z perspektywy konsumenta*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2007, nr 1.
- Peszkowski S., Pomarański S.: *Wykładnia pojęcia „interes członków funduszu” na gruncie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2008, nr 4.
- Pędziński A.: *Podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne*, PUSiG 2001, nr 1.
- Pędziński A.: *Wyjaśnienia w sprawie niektórych wyłączeń z podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne*, PiZS 1999, nr 10.
- Pędziński A.: *Zmiany przepisów z zakresu podlegania ubezpieczeniom społecznym i składek na ubezpieczenie społeczne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych*, PiZS 2000, nr 1.
- Piankowski M.: *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2005, t. 14.
- Piątkowski J.S.: *Prawo spadkowe. Zarys wykładu*, Warszawa 1987.
- Piekarski M.: *Przepisy ogólne o czynnościach prawnych*, NP 1965, nr 3.
- Pietrzykowski K.: *Komentarz do art. 864 kc.* (w:) *Kodeks cywilny, t. II, Komentarz do art. 450–1088*, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2004.
- Piotrowski W.: *Niektóre aspekty reformy systemu emerytalnego*, RPEiS 1999, nr 1.
- Pisarczyk Ł.: *Podstawy nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej*, PiZS 1998, nr 10.
- Pisarczyk Ł.: *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002.
- Pliszkiwicz M., Seweryński M.: *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995, nr 9.
- Pokorzyński L.: *Prawa osób trzecich wobec ubezpieczyciela*, „Studia Ubezpieczeniowe” 1973, nr 1.
- Poleszak H.: *Stwierdzenie nieważności decyzji administracyjnej w postępowaniu przed NSA*, „Nowe Prawo” 1984, nr 1.
- Pomarański S.: *Pojęcie interesu członków funduszu*, PUSiG 2001, nr 3.
- Popiołek W.: *Komentarz do art. 431 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny, t. I, Komentarz do art. 1–44911*, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2005.

- Popiołek W.: *Komentarz do art. 389 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny, t. I, Komentarz do art. 1–44911*, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2005.
- Poteraj J.: *Duński system emerytalny*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 1.
- Poteraj J.: *System emerytalny w Holandii*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 4.
- Powierża A.: *Fundusze inwestycyjne i fundusze emerytalne jako osoby prawne*, PPH 2000, nr 5.
- Przybyłowski K.: *Dobra wiara w polskim prawie cywilnym (ogólne uwagi o pojęciu)*, „Studia Cywilistyczne” 1970, t. 15.
- Pyziół W., Szumański A., Weiss I.: *Prawo spółek*, Bydgoszcz–Kraków 2002.
- Rabe B.: *Occupational pensions, wages, and job mobility in Germany*, „Scottish Journal of Political Economy” 2007, Vol. 54, No. 4.
- Radwański Z.: *Zagadnienia szczególne związane z przygotowaniem i zawarciem umowy*, (w:) *System prawa cywilnego, t. III, cz. 1, Prawo zobowiązań – część ogólna*, pod red. Z. Radwańskiego, Wrocław 1980.
- Radwański Z.: *Podmioty prawa cywilnego w świetle zmian kodeksu cywilnego przeprowadzonych ustawą z dnia 14 lutego 2003 r.*, „Przegląd Sądowy” 2003, nr 7–8.
- Radwański Z.: *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2002.
- Radwański Z.: *Teoria umów*, Warszawa 1977.
- Radwański Z.: *Zawarcie umowy*, (w:) *System prawa cywilnego, t. 2, Prawo cywilne – część ogólna*, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2002.
- Rafacz–Krzyżanowska M.: *Ochrona praw nabytych*, „Jurysta” 1996, nr 4.
- Rajchel W.: *Normatywne aspekty konsolidacji otwartych funduszy emerytalnych*, PUG 2003, nr 11.
- Rajchel W.: *Powszechne towarzystwo emerytalne jako specyficzny rodzaj spółki akcyjnej*, Bydgoszcz–Kraków 2003.
- Rączka K.: *Komentarz do art. 241³ kp.*, (w:) Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J.: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 1999.
- Rączka K.: *Rokowania układowe*, PiZS 1995, nr 4.
- Redelbach A.: *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 1999.
- Rembieleński A., Rembieleńska–Skomiał A.: *Aktualne problemy na tle kodeksowej konstrukcji umowy przedwstępnej*, „Studia Prawno–Ekonomiczne” 1988, nr 40.
- Rocha R., Hinz R., Gutierrez J.: *Improving the Regulation and Supervision of Pension Funds: Are There Lessons From the Banking Sector?*, „Social Protection Discussion Paper Series” 1999, No. 9929.
- Rogoń D.: *komentarz do art. 389 kc.*, (w:) Korus K., Rogoń D., Żak M.: *Komentarz do niektórych przepisów kodeksu cywilnego, zmienionych ustawą z dnia 14 lutego 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny oraz niektórych ustaw (Dz.U. Nr 49, poz. 408), LEX/el. 2003.*
- Rogowski S.: *Przyszłość czy relikwiny rynku ubezpieczeniowego w Polsce*, PUSiG 1999, nr 12.
- Rogowski S., Maleszyk E.: *Ogólne warunki ubezpieczeń w świetle działalności Rzecznika Ubezpieczonych*, (w:) *Umowa ubezpieczenia. Aktualne problemy prawne*, pod red. A. Kocha, Bydgoszcz–Poznań.

Bibliografia

- Romer T.: *Stosunek pracy na podstawie powołania*, „Prawo Pracy” 1999, nr 12.
- Roszewski J., Nowicki D.: *Prawne aspekty działalności reklamowej otwartych funduszy emerytalnych*, „Prawo Spółek” 2004, nr 3.
- Rubel K.: *Pracownicze programy emerytalne i indywidualne konta emerytalne*, (w:) Kluszczyńska Z., Koczor W., Rubel K., Szpor G., Szumlicz T.: *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2004.
- Rubel K.: *Systemy emerytalne w Belgii*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004.
- Runggaldier U.: *Sind Pensionen an GmbH-Geschäftsführer vom BPG erfasst?*, RdW 1991.
- Rynek pracowniczych programów emerytalnych w 2007 roku*, Komisja Nadzoru Finansowego 2008, dostępny na stronie: <http://www.knf.gov.pl>.
- Sadowski P.: *Odszkodowanie z art. 390 § 1 kc. (skutek słabszy umowy przedwstępnej)*, PUG 2005, nr 4.
- Safjan M.: *Komentarz do art. 355 kc.*, (w:) *Kodeks cywilny, t. I, Komentarz do artykułów 1–44911*, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2008.
- Salwa Z.: *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Bydgoszcz 2000.
- Salwa Z.: *Porozumienia zbiorowe jako źródła prawa prac*, (w:) *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8–10 maja 1998*, pod red. W. Sanetry, Białystok 1999.
- Salwa Z.: *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998.
- Sanetra W.: *Komentarz do art. 18^{3a} kp.*, (w:) Iwulski J., Sanetra W.: *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009.
- Sanetra W.: *Komentarz do art. 23¹ kp.*, (w:) Iwulski J., Sanetra W.: *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009.
- Sanetra W.: *Komentarz do art. 304⁵ kp.*, (w:) Iwulski J., Sanetra W.: *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009.
- Sanetra W.: *Konstytucyjne prawo do rokowań*, PiZS 1998, nr 12.
- Sanetra W.: *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle konstytucji RP*, (w:) *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8–10 maja 1998*, pod red. W. Sanetry, Białystok 1999.
- Sanetra W.: *W poszukiwaniu pracodawcy*, PiZS 1992, nr 3.
- Sanetra W.: *W sprawie rejestracji niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy*, PiZS 1996, nr 2.
- Sanetra W.: *Zakładowa umowa emerytalna – nowość nie tylko ubezpieczeniowa*, PUSiG 1999, nr 7.
- Sanetra W.: *Zakładowa umowa emerytalna – umowa czy źródło*, PUSiG 2000, nr 9.
- Sawczuk M.: *Zdolność sądowa według kodeksu postępowania cywilnego (ze szczególnym uwzględnieniem zdolności sądowej organizacji, o których mowa w art. 64 § 2 kpc.)*, NP 1969, nr 11–12.
- Scherman K.G.: *The Swedish pension reform*, „Issues in Social Protection, Discussion paper” 1999, nr 7.

- Schmeisser W., Blömer K.: *Pensionsfondsmodelle im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung*, DStR 1999.
- Schrammel W.: *Betriebspensionsgesetz. Manzsche Kurzkommentare zum Arbeitsrecht und Sozialrecht*, Wien 1992.
- Schrammel W.: *Zum Anwendungsbereich des Betriebspensionsgesetzes*, ZAS 1991.
- Seweryński M.: *Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy, referat na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999.
- Seweryński M.: *Ewolucja polskiego prawa pracy i zbiorowych stosunków pracy w okresie postkomunistycznej transformacji*, (w:) *Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji*, pod red. M. Seweryńskiego, Warszawa 1995.
- Seweryński M.: *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, (w:) *Źródła prawa pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2000.
- Seweryński M.: *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy*, (w:) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, pod red. M. Matey-Turowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006.
- Seweryński M.: *Problemy statusu prawnego związków zawodowych*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicza, Toruń 2000.
- Siedlecki W.: *Glosa uchwały SN z 7 lipca 1966, sygn. akt III CZP 11/66*, OSPIKA 1967, nr 6, poz. 139.
- Siedlecki W., Świeboda Z.: *Postępowanie nieprocesowe*, Warszawa 2002.
- Sierocka I.: *Strony zakładowej umowy emerytalnej*, PiP 2005, nr 8.
- Sierocka I.: *Strony zakładowej umowy emerytalnej*, PiZS 2003, nr 1.
- Sierocka I.: *Ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób prowadzących działalność pozarolniczą – wybrane problemy*, Białystok 2005.
- Sierocka I.: *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000.
- Skąpski J.: *Glosa do orzeczenia [Trybunału Konstytucyjnego] z 4 października 1989, K. 3/88*, PiP 1990, nr 12.
- Skąpski A.: *Ograniczenia dowodzenia w procesie cywilnym*, ZNUJ 1981, z. 93.
- Skinder M.: *System emerytalny w Irlandii*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004.
- Skoczyński J.: *Komentarz do art. 3045 kp.* (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński: *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2004.
- Skoczyński J.: *Nowa regulacja pracowniczych programów emerytalnych*, PiZS 2004, nr 9.
- Skoczyński J.: *Pracownicze programy emerytalne*, PiZS 1999, nr 2.
- Skoczyński J.: *Przegląd orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za rok 2007 (ochrona pracowników w razie restrukturyzacji przedsiębiorstwa – cd.)*, PiZS 2008, nr 3.
- Skoczyński J.: *Regulamin pracy*, (w:) *Źródła prawa pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2000.

Bibliografia

- Skoczyński J.: *Zmiany w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych*, PiZS 2000, nr 7–8.
- Skorupa P.: *Podstawy prawne zatrudniania członków zarządu w spółkach kapitałowych*, „Prawo Spółek” 1998, nr 5.
- Skowrońska-Bocian E.: *Prawo spadkowe*, Warszawa 2006.
- Słownik języka polskiego*, pod red. M. Szymczaka, Warszawa 1978.
- Sobolewski L.: *Komentarz do art. 60 ustawy o funduszach inwestycyjnych*, (w:) Michalski M., Sobolewski L.: *Prawo o funduszach inwestycyjnych, Komentarz*, Warszawa 1999.
- Sobolewski L.: *Komentarz do art. 84 ustawy o funduszach inwestycyjnych*, (w:) Michalski M., Sobolewski L.: *Prawo o funduszach inwestycyjnych, Komentarz*, Warszawa 1999.
- Sokołowski T.: *Dziedziczenie w związku z przysposobieniem*, „Rejent” 1996, nr 12.
- Sołtysiński S.: *Komentarz do art. 301 kh.*, (w:) S. Sołtysiński, A. Szajkowski, J. Szwaja: *Kodeks handlowy. Komentarz, t. II*, Warszawa 1996.
- Sośniak M.: *Umowy o świadczenie usług z art. 750 kodeksu cywilnego*, PiP 1981, nr 5.
- Stańko D.: *Spoleczne znaczenie istniejących i proponowanych mechanizmów bezpieczeństwa w kapitałowym systemie emerytalnym*, (w:) *Spoleczne aspekty ubezpieczenia*, pod red. T. Szumlicza, Warszawa 2005.
- Stańko D.: *Systemy emerytalne w Portugalii*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004.
- Stecki L.: *Podział majątku wspólnego*, NP 1967, nr 10.
- Stefaniak A.: *Prawo spółdzielcze oraz ustawa o spółdzielniach mieszkaniowych. Komentarz Orzecznictwo*, Warszawa 2007.
- Stelina J.: *Pojęcie reprezentatywności związku zawodowego*, PiZS 1995, nr 3.
- Stelina J.: *Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 23 maja 2001 r.*, OSP 2002, nr 9.
- Stevens Y., Gieselink G., Buggenhout B.V.: *Towards a New Role for Occupational Pensions in Continental Europe: Elements and Techniques of Solidarity Used within Funded Occupational Pensions Schemes*, „European Journal of Social Security” 2002, Vol. 4/1.
- Stempniak A.: *Postępowanie o dział spadku*, Warszawa 2006.
- Stępień A.: *Wpływ przekształcenia spółek handlowych na stosunek pracy*, PiZS 2006, nr 9.
- Stochel J.: *Dochodzenie roszczeń z umowy przedwstępnej*, „Monitor Prawniczy” 2000, nr 2.
- Stroński E.: *Ubezpieczenie na życie*, Warszawa 1996.
- Stupar I.: *Die Übertragung von Betriebspensionen auf Pensionskassen*. Schriftenreihe der Arbeits- und Sozialrechtskartei, Band 12, Wien 2001.
- Strzebińczyk J.: *Treść czynności prawnych* (w:) *Podstawy prawa cywilnego i handlowego, t. I, Prawo cywilne*, pod red. E. Gniewka, Warszawa 2002.
- Strzyczkowski K.: *Konstytucyjna zasada społecznej gospodarki rynkowej jako podstawa tworzenia i stosowania prawa*, (w:) *Zasady ustroju społecznego i go-*

- spodarczego w procesie stosowania Konstytucji, pod red. C. Kosikowskiego, Warszawa 2005.*
- Sułkowska W.: Ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym w świetle wymagań ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, (w:) Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej, pod red. T. Sangowskiego, Bydgoszcz–Poznań 2002.*
- Sychowicz M.: Komentarz do art. 66 kpc., (w:) Kodeks postępowania cywilnego, t. I, Komentarz do artykułów 1–50514, pod red. K. Piaseckiego, Warszawa 2006.*
- Szajkowski A.: Komentarz do art. 474 kh., (w:) Sołtysiński S., Szajkowski A., Szwaja J.: Kodeks handlowy. Komentarz, t. II, Warszawa 1996.*
- Szarfenberg R.: Prawo do zabezpieczenia społecznego, (w:) Prawa i wolności I i II generacji, pod red. A. Florczak i B. Bolechowa, Toruń 2006.*
- Szczańska M.: Wpływ zmian w kodeksie cywilnym na ubezpieczenia na życie, „Prawo Asekuracyjne” 2007, nr 3.*
- Szczański M.: Dylematy reformy polskiego systemu emerytalnego, Poznań 2006.*
- Szczański M., Brzęczak T.: Determinanty rozwoju pracowniczych programów emerytalnych w Polsce w świetle badań opinii pracodawców, „Polityka Społeczna” 2008, nr 8.*
- Szpunar A.: Charakter prawny polisy ubezpieczeniowej, „Prawo Asekuracyjne” 1999, nr 2.*
- Szpunar A.: Dobra wiara jako przesłanka nabycia własności nieruchomości od nieuprawnionego, PiP 1997, nr 7.*
- Szpunar A.: Domniemania wynikające ze stwierdzenia nabycia spadku, PiP 1968, nr 3.*
- Szpunar A.: Glosa do uchwały SN z dnia 21 marca 2001 r., III CZP 4/01 (OSNC 2001, nr 10, poz. 144), „Rejent” 2002, nr 1.*
- Szpunar A.: Oznaczenie uposażonego w ubezpieczeniu na życie, (w:) Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej, pod red. A. Wąsiewicza, Bydgoszcz 1994.*
- Szpunar A.: Oznaczenie uposażonego w ubezpieczeniu na życie, (w:) Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej, t. 4, Bydgoszcz–Poznań 2002.*
- Szpunar A.: Uprawnienia do dysponowania wkładem oszczędnościowym na wypadek śmierci, NP 1977, nr 1.*
- Szpunar A.: Uwagi o pojęciu czynności prawnej, PiP 1974, nr 12.*
- Szpunar A.: Zlecenie, (w:) System prawa cywilnego. Część szczegółowa, t. III, cz. 2, pod red. S. Grzybowski, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1976.*
- Szpunar A.: Zmiana postanowienia o stwierdzeniu nabycia spadku, PS 2002, nr 9.*
- Szubert W.: Społeczno-prawne problemy związków zawodowych, PiP 1980, nr 9.*
- Szubert W.: Ubezpieczenia społeczne. Zarys systemu, Warszawa 1987.*
- Szumlicz T.: Organizacja i funkcjonowanie funduszy emerytalnych, (w:) System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe, pod red. G. Szpor, Warszawa 2003.*
- Szumlicz T.: Systemy emerytalne w Szwecji, (w:) Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004.*
- Szumlicz T.: Vademecum funduszy emerytalnych (28), PUSiG 2001, nr 5.*

Bibliografia

- Szurgacz H.: *Charakter prawny zatrudniania członków zarządu w spółce akcyjnej, (w:) Spółka jako podmiot gospodarczy, pod red. J. Frąckowiaka, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” 1995, nr 242.*
- Szydło M.: *Pojęcie działalności gospodarczej na gruncie nowej ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, PS 2005, nr 2.*
- Szymańska S.: *Kontrowersje wokół problemu ubezpieczenia społecznego osób współpracujących z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, PiZS 1996, nr 4.*
- Szymański Z.: *Prawo ubezpieczeniowe, Łódź 1975.*
- Szymański Z.: *Umowa ubezpieczenia na rzecz osoby trzeciej a przepisy kodeksu cywilnego, PiP 1965, nr 11.*
- Świątkiewicz J.: *Ocena pracy administracji w świetle orzecznictwa NSA, „Rada Narodowa Gospodarka Administracja” 1983, nr 14.*
- Świątkowski A.M.: *Europejskie prawo socjalne, t. II, Warszawa 1999.*
- Świątkowski A.M.: *Pracownicze programy emerytalne, (w:) Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1997/98.*
- Święcicki M.: *Prawo pracy, Warszawa 1968.*
- Tadla A.: *Umowa ubezpieczenia na życie, Warszawa 2000.*
- Tomanek A.: *Głosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 23 maja 2001 r., OSP 2002, nr 9.*
- Tomaszewska M.: *Głosa do wyroku SZ z 12 sierpnia 2004 r., sygn. akt III PK 38/04, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2005, nr 3.*
- Treściński T.: *Skutki umowy przedwstępnej, „Prawo Spółek” 2002, nr 1.*
- Tuleja P., Wojtyczek K.: *La protection des droits acquis – element constitutif de l’État de droit remarques sur la jurisprudence constitutionnelle polonaise, „Revue de Droit Comparé” 1995, No. 3.*
- Tymorek K.: *Odpowiedzi na pytania dotyczące ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego z tytułu umowy zlecenia i umowy o dzieło, „Polityka Społeczna” 2000, nr 10.*
- Url T.: *Die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich, Wiedeń, WIFO – Monatsberichte, dostępny na stronie: http://www.wifo.ac.at/www/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_ALTERSVERSORGE.pdf.*
- Usak M.: *Podejmowanie i zaskarżanie rozstrzygnięć Komisji Nadzoru Bankowego, „Prawo Bankowe” 2002, nr 1.*
- Uścińska G.: *Pracownicze programy emerytalne a regulacje w Unii Europejskiej, (w:) Prawo pracy, zabezpieczenie społeczne (z aktualnych zagadnień), pod red. B.M. Cwiertniaka, Opole 2001.*
- Wagner B.: *Porozumienia zawierane na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, (w:) Informowanie i konsultacje pracowników w polskim prawie pracy, pod red. A. Sobczyka, Kraków 2008.*
- Wagner B.: *Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2008.*
- Wagner B.: *Sytuacja ubezpieczonych po zmianie systemu emerytalnego, PUSIG 1999, nr 10.*
- Walaszek B.: *Nasciturus w prawie cywilnym, PiP 1956, nr 7.*

- Walczak K.: *Komentarz do art. 3045-kp., (w:) Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2005.*
- Walczak K.: *Nowy model zbiorowych stosunków pracy w kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 1.7.2008 r., „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 8.*
- Wandzel M.: *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet. Prawo socjalne Unii Europejskiej i Rady Europy, Kraków 2003.*
- Wantoch-Rekowski J.: *Charakter i status prawny otwartych funduszy emerytalnych, (w:) Zagadnienia prawne i ekonomiczne systemu emerytalnego, pod red. A. Borodo, Toruń 2004.*
- Wantoch-Rekowski J.: *Składki na ubezpieczenia emerytalne. Konstrukcja i charakter prawny, Toruń 2005.*
- Warkało W.: *Ubezpieczenia osobowe, (w:) Warkało W., Marek W., Mogilski W.: Prawo ubezpieczeniowe, Warszawa 1983.*
- Wąsiewicz A.: *Umowa ubezpieczenia, (w:) Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej, t. 3, pod red. A. Wąsiewicz, Bydgoszcz 1997.*
- Wąsiewicz A.: *Umowa ubezpieczenia i jej charakter prawny (w:) Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej, t. 1, pod red. A. Wąsiewicz, Bydgoszcz 1994.*
- Wąsiewicz A., Nowakowski Z.K.: *Prawo ubezpieczeń gospodarczych, Warszawa-Poznań 1980.*
- Weiss I.: *Powstanie spółki akcyjnej, (w:) Pyziół W., Szumański A., Weiss I.: Prawo spółek, Bydgoszcz-Kraków 2002.*
- Wiedemann G.: *Historische Entwicklung der Betrieblichen Altersvorsorgung unter besondere Berücksichtigung des Arbeitsrechtes, Univ., Diss., Erlangen 1990.*
- Więckowska B.: *Systemy emerytalne w Danii, (w:) Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004.*
- Willmore L.: *Universal Pensions for Developing Countries, „World Development” 2007, Vol. 35, No. 1, dostępny na stronie: www.elsevier.com/locate/worlddev.*
- Wojewódka M.: *Czy zapomniano o byłych pracownikach ? „Gazeta Prawna” z 26 października 2004 r.*
- Wojewódka M.: *Najpierw trzeba zawrzeć umowę przedwstępną, „Gazeta Prawna” z 12-14 listopada 2004.*
- Wojewódka M.: *Pracowniczy program emerytalny w przypadku przejęcia zakładu pracy, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 5.*
- Wojno B.: *Oznaczenie uposażonego w ubezpieczeniu na życie kredytobiorcy, „Prawo Bankowe” 2005, nr 2.*
- Wojtyczek K.: *Granice integracji ustawodawczej w sferę praw człowieka w Konstytucji RP, Kraków 1999.*
- Wolter A., Ignatowicz J., Stefaniuk K.: *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej, Warszawa 2001.*
- Wójcik S.: *Ochrona interesów jednostki w polskim prawie spadkowym w zakresie powołania do dziedziczenia, ZNUJ „Prace Prawnicze” 1981, nr 98.*
- Wratny J.: *Kodeks pracy. Kmentarz, Warszawa 2003.*

Bibliografia

- Wratny J.: *Komentarz do art. 2413 kp.*, (w:) Wratny J., Kotowska D., Szczot J.: *Nowy Kodeks pracy. Tekst ujednoczony z komentarzem, pod red. J. Wratnego*, Warszawa 1996.
- Wratny J.: *Niektóre problemy wolności związkowej w krajach kapitalistycznych*, (w:) *Z problematyki związków zawodowych i współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu*, „*Studia i Materiały*” IPiSS 1982, z. 21.
- Wratny J.: *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawach gospodarczych przedsiębiorstwa*, PiZS 2006, nr 6.
- Wratny J.: *Problem partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy w Polsce na progu XXI wieku*, PiZS 2001, nr 2.
- Wratny J.: *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, PiZS 2002, nr 12.
- Wrzolek–Romańczuk M.: *Umowa przedwstępna*, Warszawa 1998.
- Wróbel A.: *Weryfikacje rozstrzygnięć ostatecznych w postępowaniu administracyjnym*, (w:) Chorąży K., Taras W., Wróbel A.: *Postępowanie administracyjne, egzekucyjne i sądownicze administracyjne*, Kraków 2005.
- Wróblewska K.: *Ochrona wynagrodzenia w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, PiZS 1999, nr 2.
- Wróblewska K.: *Ochrona wynagrodzenia za pracę*, PiZS 1997, nr 3.
- Wyatt W.: *New pension in Belgium*, News and Issues, 2003, dostępny na stronie <http://www.shrmglobal.org/publications>.
- Wrzolek–Romańczuk M.: *Umowa przedwstępna*, Warszawa 1998.
- Wypych–Żywicka A.: *Renta rodzinna z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zagadnienia materialnoprawne*, Gdańsk 2006.
- Yermo J.: *Reforming the valuation and funding of pension promises: are occupational pensions plans safer?*, „*OECD Working Paper on Insurance and Private Pensions*” 2007, No. 13.
- Yermo J.: *Recent Development In Occupation Pension Plan Accounting*, Document prepare for the OECD National Accounts Expert Meeting (October 2003).
- Yu–Wei Hu, C. Pugh, F. Stewart, J. Yermo: *Collective Pension Funds: International Evidence and Implications for China’s Enterprise Annuities Reform*, „*OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*” 2007, No. 9.
- Zakolska J.: *Niedozwolone postanowienia umowne w ogólnych warunkach ubezpieczeń w świetle obserwacji Rzecznika Ubezpieczonych oraz Komisji Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych*, „*Rozprawy Ubezpieczeniowe*” 2007, nr 1 (2).
- Zieleniecki M.: *Podmioty wykonujące zadania z zakresu ubezpieczenia emerytalnego*, „*Studia Prawno–Ekonomiczne*” 2004, t. 70.
- Zieliński A.: *O rażącem naruszeniu prawa w rozumieniu art. 156 kpa.*, *Polemiki*, PiP 1986, nr 2.
- Zieliński P.: *Zmiana roli państwa w polskim systemie ubezpieczenia emerytalnego*, „*Polityka Społeczna*” 2006, nr 7.
- Zieliński T.: *Komentarz do art. 68 kp.*, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego*, Warszawa 2000.

- Zieliński T.: *Nowe emerytury – kres zabezpieczenia społecznego ludzi starych*, (w:) *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003.
- Zieliński T.: *Ubezpieczenia społeczne pracowników*, Warszawa–Kraków 1994.
- Zieliński T.: *Ustrój pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, (w:) *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, pod red. B.M. Cwiertniaka, Opole 1998.
- Zych A.: *Dylematy trzeciego filara ubezpieczenia emerytalnego*, PiZS 2006, nr 5.
- Żukowski M.: *Otwarte fundusze emerytalne w realizacji ubezpieczenia emerytalnego*, (w:) *Problemy ubezpieczeń społecznych. W 70-lecie istnienia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, Wrocław 2004.
- Żukowski M.: *Reforma emerytalna w Polsce w kategorii ekonomii politycznej*, „Polityka Społeczna” 1999, nr 9.
- Żukowski M.: *Systemy emerytalne w Wielkiej Brytanii*, (w:) *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, pod red. T. Szumlicza i M. Żukowskiego, Warszawa 2004.
- Żukowski M.: *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Seria II 1997, z. 151.
- Żuławska Cz.: *Komentarz do art. 389 kc.*, (w:) *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia, t. 1, Zobowiązania*, Warszawa 2007.

ORZECZNICTWO

ORZECZENIA EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI

- Wyrok ETS z 11 marca 1981 r. w sprawie Susan Jane Worringham i Margaret Humphreys przeciwko Lloyds Bank Limited (C-69/80), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 31 marca 1981 r. w sprawie J.P. Jenkins przeciwko Kingsgate (C-96/80), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 13 maja 1986 r. w sprawie Bilka – Kaufhaus GmbH przeciwko Karin Weber on Hartz (C-170/84), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie Douglas Harvey Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group (C-262/88), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 6 października 1993 r. w sprawie Gerardus Cornelis Ten Oever przeciwko the Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf (C-109/91), LEX nr 83419.
- Wyrok ETS z 22 grudnia 1993 r. w sprawie David Neath przeciwko Hugh Steeper Ltd. (C 152/91), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 28 września 1994 r. w sprawie Coloroll Pension Trustees Ltd przeciwko James Richard Russel i in. (C-200/91), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 28 września 1994 r. w sprawie Anna Adriaantje Vroege przeciwko NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV and Stichting Pensioenfonds NCVI (C-57/93), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 28 września 1994 r. w sprawie Fisscher (C-128/93), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 24 października 1996 r. w sprawie Francina Joanna Maria Dietz przeciwko Stichting Thuiszorg Rotterdam (C-435/93), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 10 lutego 2000 w sprawie Lilli Schröder przeciwko Deutsche Telekom AG (C-50/96), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 10 lutego 2000 r. w sprawie Agnes Vick przeciwko Deutsche Telekom AG (C-234/96), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>
- Wyrok ETS z 9 października 2001 r. w sprawie Pensionkasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkasse VVaG przeciwko Hans Menauer (C-379/99), LEX nr 83419.
- Wyrok ETS z 23 października 2003 r. w sprawie Hilde Schönheit przeciwko Stadt Frankfurt AM Main (C-4/02), <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/pl>

ORZECZENIA TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO
ORAZ SĄDU NAJWYŻSZEGO

- Wyrok TK z 29 września 1993 r., K 17/92, OTK ZU 1993, nr 2, poz. 33.
- Wyrok TK z 19 listopada 1996 r., K 17/92, OTK ZU 1996, nr 6, poz. 49.
- Wyrok TK z 4 grudnia 2000 r., K 9/00, OTK ZU 2000, nr 8, poz. 294.
- Wyroku TK z 1 lipca 2008 r. K 23/07, OTK-A 2008, nr 6, poz. 100.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 10 lutego 2000 r., III CZP 29/99, z aprobującą głosą R. Szarka, „Przegląd Sądowy” 2001, nr 5.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSP 2002, nr 9, poz. 115 z aprobującą głosą A. Świątkowskiego).
- Uchwała składu 7 sędziów SN z 21 lutego 2003 r., III PZP 19/02, OSNP 2003, nr 14, poz. 329; OSP 2004, nr 11, poz. 146 z krytyczną głosą A. Dubowik.
- Uchwała SN z 7 lipca 1966 r., III CZP 11/66, OSNCP 1966, nr 11, poz. 189.
- Uchwała SN z 20 czerwca 1983 r., III CZP 25/83, OSNCP 1984, z. 2–3, poz. 21.
- Uchwała SN z 30 listopada 1987 r., III PZP 36/87, OSNCP 1988, nr 2–3, poz. 23.
- Uchwała SN z 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, OSNP 1994, nr 6, poz. 131.
- Uchwała SN z 4 października 1994 r., I PZP 42/94, OSNAPIUS 1994, nr 11, poz. 174; OSP 1995, nr 10, poz. 233 z głosą A. Nowaka.
- Uchwała SN z 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95, „Służba Pracownicza” 1997, nr 5.
- Uchwała SN z 25 kwietnia 1996 r., III CZP 34/96, OSNC 1996, nr 7–8, poz. 103.
- Uchwała SN z 29 września 1998 r., III ZP 27/98, OSNP 1999, nr 8, poz. 265.
- Uchwała SN z 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05, OSNP 2006, nr 5–6, poz. 72.
- Uchwała SN z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007, nr 13–14, poz. 38.
- Wyrok SN, ToC 24/ 47, „Przegląd Notarialny” nr 9/1948 oraz WaC 280/48, DPP 1949, nr 8–9.
- Wyrok SN z 9 czerwca 1958 r., I CO 11/58, OSNCP 1959, nr 4, poz. 92.
- Wyrok SN z 7 października 1971 r., III CRN 255/71, OSPiKA 1972, nr 9, poz. 170 z głosą B. Walaszka.
- Wyrok SN z 30 października 1973 r., III CRN 277/73, OSNCP 1974, nr 10, poz. 173 z głosą A. Szpunara i W. Wanatowskiej, NP 1975, nr 7–8.
- Wyrok SN z 30 marca 1983 r., I CR 344/82, OSNCP 1983, z. 11, poz. 184.
- Wyrok SN z 10 kwietnia 1985 r., I CZ 89/84, OSNCP 1986, nr 1–2, poz. 16.
- Wyrok SN z 5 sierpnia 1986 r., III PZP 48/86, OSNCP 1987, nr 7, poz. 94.
- Wyrok SN z 1 grudnia 1987 r., III CZP 71/87, OSNCP 1989, nr 5, poz. 70 z głosą aprobującą W. Broniewicza, OSP 1990, nr 10–12.
- Wyrok SN z 8 kwietnia 1994 r., III ARN 15/94, OSNAPIUS 1994, nr 3, poz. 36.
- Wyrok SN z 14 lipca 1994 r., I PRN 26/94 OSNAPIUS 1994, nr 9, poz. 147.

- Wyrok SN z 17 maja 1995 r., I PRN 14/95, OSNAPIUS 1995, nr 21, poz. 263.*
- Wyrok SN z 16 I 1996 r. I PRN 94/95, OSNAPIUS 1996, nr 13, poz. 182.*
- Wyrok SN z 18 grudnia 1997 r., III CKN 473/97, OSP 1998, nr 9, poz. 163 z glosą J. Kremisa.*
- Wyrok SN z 23 stycznia 1998 r., I PKN 498/97 SN, OSNAPIUS 1999, nr1, poz. 13.*
- Wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 366/98, OSNAPIUS 1999, nr 12, poz. 684.*
- Wyrok SN z 13 października 1998 r., I PKN 345/98, niepubl.*
- Wyrok SN z 24 lutego 1999 r., I PKN 582/99, OSNP 2000, nr 8, poz. 304.*
- Wyrok SN z 14 grudnia 1999 r., II CKN 624/98, OSNC 2000, nr 6, poz. 120.*
- Wyrok SN z 27 stycznia 2000 r., II CK 707/ 98, OSP 2000, nr 10, poz. 147;*
- Wyrok SN z 5 lipca 2000 r., I CKN 711/00, niepubl.*
- Wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 255/00 OSNP 2000, nr 21, poz. 526.*
- Wyrok SN z 22 lutego 2001 r., III CKN 295/00, LEX nr 52382.*
- Wyrok SN z 18 maja 2001 r. III RN 197/00, OSNP 2002, nr 4, poz. 83.*
- Wyrok SN z 5 września 2001 r., I CKN 214/99, OSP 2002, nr 4, poz. 57.*
- Wyrok SN z 5 lutego 2002 r., II CKN 800/99, LEX nr 53154.*
- Wyrok SN z 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005, nr 4, poz. 55.*
- Wyrok SN z 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2004, nr 12, poz. 14.*
- Wyrok SN z 14 grudnia 2004 r., II PK 108/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 223.*
- Wyrok SN z 25 maja 2005 r., I PK 223/04 SN, OSNP 2006, nr 3–4, poz. 36.*
- Wyrok SN z 16 grudnia 2005 r., III CK 344/05, LEX nr 172178.*
- Wyrok SN z 26 kwietnia 2006 r., V CNP 30/06, LEX nr 198513.*

ORZECZENIA NACZELNEGO SĄDU ADMINISTRACYJNEGO ORAZ ORZECZENIA SĄDÓW APELACYJNYCH

- Uchwała składu 7 sędziów NSA z 9 grudnia 1996 r. OSP 1996, nr 4, ONSA 1997, nr 2, poz. 44.*
- Wyrok NSA z 5 kwietnia 1996 r. III SA 529/95, BS 1996, nr 6.*
- Wyrok NSA z 17 kwietnia 1996 r., III SA 565/95, BS 1997, nr 2.*
- Wyrok NSA z 30 listopada 1999 r., V SA 876/99, Lex nr 50137.*
- Wyrok NSA z 19 stycznia 2000 r., II SA 1629/99, „Prawo Gospodarcze” 2000, nr 4, poz. 49.*
- Wyrok NSA z 5 grudnia 2000 r., II SA 1343/00 OSP 2002, nr 10, poz. 134 z glosą J. Borkowskiego.*
- Wyrok NSA z 21 października 1992 r., V S.A. 86/92 i 436–466/92, ONSA 1993, nr 1, poz. 23.*

Pracownicze programy emerytalne

Wyrok SA w Rzeszowie z 4 sierpnia 1994 r., III APr 8/94, OSA 1995, nr 1, poz. 8.

Wyrok SA w Warszawie z 18 grudnia 2001 r., III AUa 1391/00, OSA 2003, nr 8, poz. 33.

Wyrok SA w Katowicach z 14 października 2004 r., I ACa 714/04, LEX nr 151724.

AKTY NORMATYWNE

AKTY PRAWA MIĘDZYNARODOWEGO I WSPÓLNOTOWEGO

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z dnia 10 grudnia 1948 r.

Międzynarodowy Pakt Praw Ekonomicznych, Socjalnych i Kulturalnych, z dnia 19 grudnia 1966 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

Konwencja nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1952 roku dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, Dz.U. Nr 113, poz. 1065.

Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z 25 marca 1957 r., tekst jednolity Dz. Urz. WE C 340 z 10 listopada 1997 r.

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 30 kwietnia 2004 r., Dz.U. Nr 90, poz. 864/2 ze zm.

Europejska Karta Socjalna z 18 października 1961 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 285.

Konwencja MOP nr 128 z 1967 r. dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela. <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k128.html>

Konwencja nr 154 MOP dotycząca popierania rękawic zbiorowych z 1981 r. <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k154.html>

Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 9 grudnia 1989 r. Dz. Urz. EWG L 183, z 29 czerwca 1989 r.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r., Dz. Urz. WE C 364 z 18 grudnia 2000 r.

Dyrektywa Rady nr 75/117 EWG z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, Dz. Urz. WE 1975 L 45.

Dyrektywa Rady 76/207 EWG z 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz. Urz. WE 1976 L 39.

Dyrektywa Rady nr 86/613 EWG z 11 grudnia 1986 r. dotyczącą stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, z uwzględnieniem pracy w rolnictwie oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa, Dz. Urz. WE 1986 L 359.

Dyrektywa Rady nr 79/7 EWG z 19 grudnia 1978 r. dotycząca realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego, Dz. Urz. WE 1979 L 6.

- Dyrektywa Rady 80/978 EWG z 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy Dz. Urz. L 283 z 28 października 1980 r.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. I, s. 127.
- Dyrektywa Rady 86/378 EWG z 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzania w życie równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników, Dz. Urz. WE 1986 L 225.
- Dyrektywa Rady 96/97 z 20 grudnia 1996 r. zmieniająca dyrektywę Rady 86/378 EWG dotyczącej realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego, Dz. Urz. WE 1997 L 46.
- Dyrektywa Rady 97/80 WE z 15 grudnia 1997 r. dotycząca dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, Dz. Urz. WE 998 L 14.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 41/2003 WE z 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (Dz. Urz. UE z 23 września 2003 r. Nr 235, poz. 10).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 54/2006 WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie doprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Dz. Urz. UE 2006 L 204.

USTAWY

- Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
- Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 16, poz. 93 ze zm.
- Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. Nr 43, poz. 296 ze zm.
- Ustawa z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, tekst jedn. Dz.U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 ze zm.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.
- Ustawa z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze, tekst jedn. Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.
- Ustawa z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych, tekst jedn. Dz.U. z 1991 r. Nr 44, poz. 194 ze zm.
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979 ze zm.
- Ustawa z 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach, tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 855.
- Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.

Akty normatywne

- Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o terenowych organach rządowej administracji ogólnej, Dz.U. Nr 21, poz. 123 ze zm.*
- Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.*
- Ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.*
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jedn. Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.,*
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, tekst jedn. Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 ze zm.*
- Ustawa z dnia 28 września 1991 r. o lasach, Dz.U. Nr 101, poz. 444 ze zm.*
- Ustawa z dnia 16 października 1991 r. o ochronie przyrody, Dz.U. Nr 114, poz. 492.*
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tekst jedn. Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.*
- Ustawa z 24 czerwca 1994 r. o własności lokali, tekst jedn. Dz.U. z 2000 r. Nr 80, poz. 903 ze zm.*
- Ustawa z dnia 12 października 1994 r. o samorządowych kolegiach odwoławczych, Dz.U. Nr 122, poz. 593 ze zm.*
- Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, Dz.U. z 1995 r. Nr 13, poz. 59.*
- Ustawa z dnia 6 lipca 1995 r. o przedsiębiorstwie państwowym „Polskie Koleje Państwowe”, Dz.U. Nr 95, poz. 474 ze zm.*
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1995 r. o izbach rolniczych, Dz.U. z 1996 r. Nr 1, poz. 3.*
- Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.*
- Ustawa z 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych, tekst jedn. Dz.U. z 2001 r. Nr 60, poz. 623 ze zm.*
- Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. Nr 159, poz. 1667 ze zm.*
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o komornikach sądowych i egzekucji, Dz.U. Nr 130, poz. 1452.*
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 72, poz. 665 ze zm.*
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm.*
- Ustawa z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, Dz.U. Nr 144, poz. 930 ze zm.*
- Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tekst jedn. Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227.*
- Ustawa z dnia 19 listopada 1999 r. – Prawo działalności gospodarczej, Dz.U. Nr 101, poz. 1178 ze zm.*
- Ustawa z dnia 2 marca 2000 r. o zmianie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz niektórych ustaw, Dz.U. Nr 22 poz. 270.*

Pracownicze programy emerytalne

- Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.*
- Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym, Dz.U. Nr 67, poz. 679 ze zm.*
- Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego, Dz.U. Nr 117, poz. 1007 ze zm.*
- Ustawa z dnia 1 lipca 2002 r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 143, poz. 1202.*
- Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw Dz.U. Nr 135, poz. 1146.*
- Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.*
- Ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej, Dz.U. Nr 124, poz. 1151 ze zm.*
- Ustawa z 23 stycznia 2004 r. o podatku akcyzowym, Dz.U. Nr 29, poz. 257 ze zm.*
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych, Dz.U. Nr 116, poz. 1205 ze zm.*
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, Dz.U. Nr 116, poz. 1207 ze zm.*
- Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych, Dz.U. Nr 146, poz. 1546 ze zm.*
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. Nr 173, poz. 1807 ze zm.*
- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Dz.U. Nr 184, poz. 1539 ze zm.*
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz.U. Nr 158, poz. 1121.*
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. Nr 79, poz. 550.*
- Ustawa z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym, Dz.U. Nr 157, poz. 1119.*
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. Nr 89, poz. 589.*
- Ustawa z dnia 12 stycznia 2007 r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 17, poz. 95.*
- Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych, Dz.U. Nr 228, poz. 1507.*
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. Nr 223, poz. 1458.*
- Ustawą z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 56, poz. 458.*

ROZPORZĄDZENIA

- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 3 sierpnia 1961 r. w sprawie stwierdzenia zgonu i jego przyczyny, Dz.U. Nr 39, poz. 202.*
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1987 r. w sprawie zgłoszenia pracowników do ubezpieczenia społecznego oraz składek na to ubezpieczenie, Dz.U. Nr 37, poz. 211.*
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tekst jedn. Dz.U. z 1993 r. Nr 68, poz. 330 ze zm.*
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzenia i rozliczania transakcji zbywania przez pracowniczy fundusz emerytalny, w imieniu członków funduszu, praw poboru przysługujących im z akcji złożonych na rachunkach ilościowych oraz szczególnych warunków i trybu, w jakim dopuszczalna jest realizacja tych praw przez członków funduszu, Dz.U. Nr 63, poz. 403.*
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.*
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum, Dz.U. Nr 214, poz. 1808.*
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 maja 2004 r. w sprawie prowadzenia rejestru pracowniczych programów emerytalnych, Dz.U. Nr 123, poz. 1298.*
- Rozporządzenie Ministra Finansów z 25 czerwca 2004 r. w sprawie przekazywania informacji dotyczących uczestników pracowniczych programów emerytalnych, Dz.U. Nr 153, poz. 1611.*