

z dnia 22 sierpnia 1997 r.

**o pracowniczych programach emerytalnych.**

Rozdział 1

**Przepisy ogólne**

**Art. 1.** Ustawa reguluje zasady tworzenia i działania pracowniczych programów emerytalnych, warunki, które powinny spełniać podmioty uczestniczące w realizowaniu tych programów, oraz zasady zawierania składających się na nie umów.

**Art. 2.** Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) pracownik — osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, osobę zatrudnioną na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jeżeli jest ona objęta ubezpieczeniem społecznym z tego tytułu, oraz osobę zatrudnioną na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osoby prawnej, w tym kontraktu menadżerskiego,
- 2) pracodawca — podmiot zatrudniający pracowników w rozumieniu pkt 1,
- 3) zatrudnienie — zawarcie umowy o pracę bądź innej umowy, o której mowa w pkt 1, oraz powołanie, wybór i mianowanie,
- 4) zakład ubezpieczeń — zakład ubezpieczeń na życie w formie spółki akcyjnej w rozumieniu ustawy z dnia 28 lipca 1990 r. o działalności ubezpieczeniowej (Dz.U. z 1996 r. Nr 11, poz. 62 oraz z 1997 r. Nr 43, poz. 272, Nr 88, poz. 554, Nr 107, poz. 685 i Nr 121, poz. 769 i 770 ),
- 5) towarzystwo ubezpieczeń — towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych na życie w rozumieniu ustawy o działalności ubezpieczeniowej,
- 6) fundusz inwestycyjny — fundusz inwestycyjny otwarty lub specjalistyczny fundusz inwestycyjny otwarty w rozumieniu ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o funduszach inwestycyjnych (Dz. U. Nr 139, poz. 933),
- 7) uczestnik — osobę, która przystąpiła do pracowniczego programu emerytalnego,
- 8) środki — środki finansowe na rachunkach pracowników, prowadzonych na podstawie zakładowej umowy emerytalnej przez zakłady lub towarzystwa ubezpieczeń, fundusze inwestycyjne bądź pracownicze fundusze emerytalne,
- 9) reprezentacja pracowników — zakładową organizację związkową lub reprezentację wyłonioną w sposób określony w art. 15 ust. 4 ustawy, jeżeli w zakładzie nie działa zakładowa organizacja związkowa,
- 10) wypłata — wypłatę pracownikowi środków zgromadzonych w ramach pracowniczego programu emerytalnego na warunkach określonych w zakładowej umowie emerytalnej,

- 11) wypłata transferowa — przeniesienie środków zgromadzonych przez pracownika w ramach pracowniczego programu emerytalnego do innego zakładu ubezpieczeń, towarzystwa ubezpieczeń, funduszu inwestycyjnego lub pracowniczego funduszu emerytalnego,
- 12) zwrot — wycofanie środków zgromadzonych w ramach pracowniczego programu emerytalnego w razie wypowiedzenia umowy przez uczestnika, w przypadku gdy brak jest tytułu do wypłaty i nie nastąpiło przeniesienie środków do innego zakładu ubezpieczeń, towarzystwa ubezpieczeń, funduszu inwestycyjnego lub pracowniczego funduszu emerytalnego,
- 13) Urząd Nadzoru — Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi,
- 14) rejestr — rejestr pracowniczych programów emerytalnych prowadzony przez Urząd Nadzoru.

**Art. 3.** Pracowniczy program emerytalny stanowią zakładowe umowy emerytalne, pracownicze umowy emerytalne oraz umowy z zakładami albo towarzystwami ubezpieczeń, umowy z funduszami inwestycyjnymi bądź statuty pracowniczych funduszy emerytalnych, które określają warunki gromadzenia środków ze składek pracowników wpłacanych przez pracodawcę, przeznaczonych do wypłat w wieku emerytalnym lub w przypadku uzyskania uprawnień do świadczeń rentowych z tytułu niezdolności do pracy, spełniające kryteria ustalone w ustawie.

**Art. 4. 1.** Pracownicze programy emerytalne mogą być oferowane na warunkach niniejszej ustawy przez pracodawcę lub łącznie co najmniej przez dwóch pracodawców, zatrudniających każdy co najmniej 5 pracowników.

2. Pracodawcy powinni być wpisani do rejestrów nie później niż rok przed dniem zawarcia zakładowej umowy emerytalnej. Warunek wpisu do rejestru nie dotyczy pracodawców — osób fizycznych, jeżeli mimo tego zatrudniania nie podlegają wpisowi do rejestru, oraz spółek z udziałem pracowników przejmujących przedsiębiorstwo w ramach prywatyzacji, na podstawie właściwych przepisów.

3. Pracodawca prowadzący działalność nieprzerwanie od 3 lat może zaoferować pracowniczy program emerytalny, jeżeli zatrudnia co najmniej 3 pracowników.

4. Uczestnikami pracowniczych programów emerytalnych mogą być, obok pracowników, także osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek, wspólnicy spółek cywilnych, jawnych oraz wspólnicy spółki komandytowej odpowiadający bez ograniczenia, o ile te osoby lub spółki prowadzą programy emerytalne dla swoich pracowników, przewidujące równocześnie uczestnictwo pracodawców.

**Art. 5. 1.** Prawo do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym przysługuje pracownikowi, który:

- 1) ukończył 18 lat i
- 2) jest zatrudniony u danego pracodawcy nie krócej niż 3 miesiące, chyba że zakładowa umowa emerytalna stanowi inaczej, oraz
- 3) spełnia warunki określone w zakładowej umowie emerytalnej.

2. Uczestnikami pracowniczych programów emerytalnych mogą zostać pracownicy wykonujący pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub na terytorium innego państwa w ramach delegowania przez pracodawcę mającego siedzibę lub miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, bez względu na posiadane obywatelstwo oraz status wynikający z prawa dewizowego i podatkowego.

3. Osoba zatrudniona u kilku pracodawców prowadzących programy emerytalne może w tym samym czasie uczestniczyć w więcej niż jednym programie emerytalnym.

**Art. 6. 1.** Zakładowa umowa emerytalna nie może przewidywać dla uczestnictwa pracowników w programie żadnych innych warunków poza określonymi ustawą. Warunki te nie mogą ponadto powodować sytuacji, w której przy ich zachowaniu prawo uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym miałyby mniej niż połowa liczby zatrudnionych pracowników.

2. Zakładowa umowa emerytalna może określać minimalny staż pracy uczestnika u określonego pracodawcy lub pracodawców dłuższy niż 3 miesiące.

**Art. 7. 1.** Pracownicze programy emerytalne mogą być prowadzone według wyboru pracodawców tylko w jednej z następujących form pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego:

- 1) pracowniczego funduszu emerytalnego,
- 2) umowy o wnoszeniu przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- 3) umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń,
- 4) umowy o wnoszeniu przez pracodawcę składek pracowników, którzy staną się członkami towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych będącego stroną tej umowy.

2. Umowy, o których mowa w ust. 1 pkt 3 i 4, mogą być zawierane tylko dla ubezpieczenia na życie związanego z funduszem inwestycyjnym oraz, dodatkowo, dobrowolnie z ubezpieczeniem wypadkowym i chorobowym, jeżeli są one uzupełnieniem ubezpieczenia na życie związanego z funduszem inwestycyjnym.

3. Tworzenie pracowniczych funduszy i towarzystw emerytalnych, ustalanie treści ich statutów oraz rejestracja odbywa się według przepisów ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. Nr 139, poz. 934).

**Art. 8.** Określenia „program emerytalny”, „plan emerytalny” lub „umowa emerytalna” mogą być używane wyłącznie dla określenia programów, planów i umów uregulowanych w niniejszej ustawie.

## Rozdział 2

**Międz Zakładowe programy emerytalne**

**Art. 9.** 1. Pracodawcy, w celu zaoferowania pracownikom programu emerytalnego, mogą zawierać umowy o wspólnym międz Zakładowym programie emerytalnym, w których ustalają formę pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego wraz z warunkami, które zaoferują w Zakładowej umowie emerytalnej.

2. Do umów o wspólnym międz Zakładowym programie emerytalnym stosuje się przepis art. 10 ust. 2.

3. Pracodawcy mogą się zobowiązać, że w przypadku upadłości jednego z nich, likwidacji, zbycia przedsiębiorstwa, jego podziału bądź połączenia pozostali będą nadal prowadzić program emerytalny dla pracowników przedsiębiorstwa dotychczas objętego programem, o ile nowy pracodawca do niego przystąpi.

4. Pracodawcy są zobowiązani, w przypadkach wskazanych w ust. 3, do zapewnienia obsługi i zarządu środków zgromadzonych na rachunkach pracowników przedsiębiorstwa dotychczas objętego programem, do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej bądź zwrotu.

**Art. 10.** 1. Pracodawcy związani umową wspólnego międz Zakładowego programu emerytalnego mogą na wniosek innego pracodawcy akceptującego warunki umowy i programu zgodzić się na przystąpienie jego do umowy i objąć programem, o ile pracodawca we właściwym trybie przyjmie warunki programu.

2. Przystąpienie pracodawcy do międz Zakładowego programu emerytalnego nie zwalnia z obowiązku zawarcia Zakładowej umowy emerytalnej.

**Art. 11.** 1. Pracowniczy program emerytalny może przewidywać prowadzenie równolegle różnych form zabezpieczenia emerytalnego, o których mowa w art. 7, w przypadkach gdy pracodawca nabywa przedsiębiorstwo lub zorganizowaną jego część (zakład) wraz z przejściem zobowiązań z Zakładowej umowy emerytalnej, umów z funduszami inwestycyjnymi, zakładami lub towarzystwami ubezpieczeń albo nabyciem akcji w pracowniczym towarzystwie emerytalnym bądź następuje połączenie pracodawców prowadzących pracownicze programy emerytalne.

2. W terminie 3 lat od dnia nabycia bądź połączenia, w sytuacjach, o których mowa w ust. 1, pracodawca powinien zapewnić zmianę Zakładowych umów emerytalnych oraz umów z funduszami inwestycyjnymi, towarzystwami albo zakładami ubezpieczeń lub połączenie towarzystw emerytalnych bądź przejście funduszu emerytalnego przez jedno z towarzystw i likwidację drugiego, tak aby oferować pracownikom jedną formę pracowniczego programu emerytalnego.

## Rozdział 3

**Tworzenie pracowniczych programów emerytalnych**

**Art. 12.** Zakładowa umowa emerytalna jest umową zawieraną przez pracodawcę z reprezentacją pracowników, ustalającą co najmniej:

- 1) formę programu emerytalnego,
- 2) tryb przystępowania i występowania pracowników z programu,
- 3) zasady:
  - a) uczestnictwa w programie,
  - b) gromadzenia, wypłat, zwrotu i wypłaty transferowej zgromadzonych środków.

**Art. 13.** Pracownicza umowa emerytalna jest umową zawieraną przez dobrowolne przystąpienie pracownika do pracowniczego programu emerytalnego na zasadach, o których mowa w art. 17, w drodze złożenia pisemnej deklaracji uczestnictwa zawierającej deklarowaną co najmniej składkę podstawową, którą pracodawca będzie upoważniony potrącać z wynagrodzenia pracownika po opodatkowaniu i przelewać na jego rachunek zgodnie z ustaleniami pracowniczego programu emerytalnego.

**Art. 14.** 1. Pracodawca przedstawia ofertę zawierającą projekt Zakładowej umowy emerytalnej z dokonanym wyborem jednej z form pracowniczego programu emerytalnego, o których mowa w art. 7 ust. 1, wraz z warunkami ustalonymi wstępnie z funduszem inwestycyjnym, zakładem albo towarzystwem ubezpieczeń bądź z projektem statutu towarzystwa i statutu pracowniczego funduszu emerytalnego reprezentacji pracowników.

2. Zakładowa umowa emerytalna określa:

- 1) formę pracowniczego programu emerytalnego wraz ze wskazaniem funduszu inwestycyjnego, zakładu albo towarzystwa ubezpieczeń bądź pracowniczego funduszu emerytalnego, który będzie gromadził środki finansowe i zarządzał nimi na podstawie umowy z pracodawcą,
- 2) warunki, jakie powinien spełniać zatrudniony w chwili przystąpienia do programu,
- 3) terminy i sposób deklarowania, naliczania oraz potrącania składek przez pracodawcę w celu przelewu na rachunek pracownika prowadzony w jednej z form programu,
- 4) warunki deklarowania składek, gromadzenia, gospodarowania, przenoszenia, zwrotu i wypłat środków przez zakład lub towarzystwo ubezpieczeń bądź pracowniczy fundusz emerytalny, z którym pracodawca zawarł umowę,
- 5) warunki zmiany i wypowiedzenia pracowniczej umowy emerytalnej,
- 6) terminy i formy zadysponowania środkami finansowymi przez pracownika oraz ich wypłat, zwrotu albo przeniesienia,
- 7) przypadki, w jakich środki pochodzące ze składki dodatkowej będą mogły być wypłacane, niezależnie od środków pochodzących ze składki podstawowej,
- 8) warunki, sposób i terminy wypłat i zwrotu oraz ich skutki dla uprawnień uczestnika programu emerytalnego.

3. Zakładowa umowa emerytalna, w sytuacji gdy ustala realizację programu przez pracowniczy fundusz

emerytalny, powinna określać również warunki utworzenia pracowniczego towarzystwa emerytalnego prowadzącego fundusz oraz warunki i zasady, o których mowa w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, bądź wskazywać istniejący pracowniczy fundusz emerytalny i pracownicze towarzystwo emerytalne.

4. Zakładowa umowa emerytalna, w sytuacji gdy ustala realizację programu poprzez gromadzenie środków w funduszu inwestycyjnym, powinna określać również zasady ponoszenia przez pracowników na rzecz funduszu opłat za zbywanie i odkupywanie jednostek uczestnictwa, o których mowa w ustawie o funduszach inwestycyjnych.

5. Akwizycję pracowniczych programów emerytalnych i poszczególnych form zabezpieczenia emerytalnego na terenie zakładów pracy może prowadzić wyłącznie pracodawca.

**Art. 15.** 1. Zakładową umowę emerytalną zawiera pracodawca z reprezentacją pracowników.

2. W zakładzie pracy, w którym działa:

- 1) jedna związkowa organizacja zakładowa, pracodawca zawiera umowę z tą organizacją,
- 2) więcej niż jedna związkowa organizacja zakładowa, pracodawca zawiera wspólną umowę ze wszystkimi organizacjami związkowymi.

3. W razie niezawarcia umowy w terminie 6 miesięcy od przedstawienia propozycji programu zakładowej organizacji związkowej z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jej treści, stosuje się odpowiednio przepisy ust. 4.

4. W sytuacji gdy w zakładzie nie ma organizacji związkowej, reprezentację pracowniczą wybiera, w trybie przez siebie ustalonym, ogólne zebranie załogi. Pracodawca zwołuje zebranie w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie, nie później niż na 7 dni przed jego odbyciem. Uchwały podjęte przez zebranie są ważne bez względu na liczbę osób w nim uczestniczących, o ile było ono prawidłowo zwołane.

5. Spory ze stosunków prawnych powstałe pomiędzy stronami zakładowych umów emerytalnych rozstrzygają sądy powszechne.

**Art. 16.** Pracownicza umowa emerytalna jest sporządzana w formie pisemnej i w swojej treści zawiera następujące postanowienia pracowniczego programu emerytalnego:

- 1) formę pracowniczego programu emerytalnego,
- 2) maksymalną i minimalną wysokość możliwej do zadeklarowania miesięcznej składki zarówno podstawowej, jak i dodatkowej, sposób deklarowania oraz ustalania przeciętnego wynagrodzenia stanowiącego podstawę do ich naliczania,
- 3) plan emerytalny zawierający:
  - a) podstawowe warunki, w zależności od formy programu:
    - polisy grupowej wystawianej przez zakład ubezpieczeń,

- umowy zawieranej z towarzystwem ubezpieczeń,
- statutu pracowniczego funduszu emerytalnego,
- umowy zawieranej z funduszem inwestycyjnym,

b) warunki wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu środków zgromadzonych na rachunku uczestnika, z podaniem, w zależności od formy programu, projektowanego planu wypłat według przewidywanych przyszłych warunków, czasu gromadzenia środków, stopy rentowności i wielkości składek,

c) warunki zmiany lub wypowiedzenia pracowniczej umowy emerytalnej,

d) informacje wskazujące na:

- możliwości wypowiedzenia pracowniczej umowy emerytalnej i konsekwencje finansowe z tym związane,
- prawa osoby uposażonej lub spadkobierców na wypadek śmierci pracownika,
- przypadki i konsekwencje likwidacji programu,
- możliwość zadysponowania prawami do zgromadzonych środków,
- skutki podatkowe wnoszenia składki według obowiązujących w dacie umowy przepisów.

**Art. 17.** 1. W celu przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego pracownik lub osoba, o której mowa w art. 4 ust. 4, składa pracodawcy deklarację uczestnictwa w programie.

2. Deklaracja uczestnictwa pracownika w programie emerytalnym powinna zawierać:

- 1) wysokość deklarowanej składki podstawowej lub podstawowej i dodatkowej oraz upoważnienie dla pracodawcy do jej naliczania, potrącania z wynagrodzenia oraz przelewania na rachunek pracownika do podmiotu zarządzającego środkami,
- 2) oświadczenie pracownika o znajomości warunków pracowniczej umowy emerytalnej i dobrowolności przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego na tych warunkach,
- 3) ewentualne rozrządzenie na wypadek śmierci pracownika.

3. Pracodawca jest zobowiązany przyjąć deklarację, o ile osoba składająca deklarację spełnia warunki programu, lub zwrócić deklarację wraz z uzasadnieniem w ciągu jednego miesiąca od dnia jej złożenia, jeżeli zachodzą przesłanki określone w ustawie lub w zakładowej umowie emerytalnej do odmowy zawarcia pracowniczej umowy emerytalnej.

4. Do zawarcia umowy dochodzi z upływem terminu do zwrotu deklaracji, a pracodawca jest zobowiązany z tą chwilą do wydania uczestnikowi podpisanej przez siebie umowy.

5. W sprawach o zawarcie umów i o roszczenia ze stosunków prawnych między uczestnikami pracowni-

czych programów emerytalnych a pracodawcami orzekają sądy powszechne właściwe dla miejsca zamieszkania uczestnika.

**Art. 18.** 1. Pracodawca może przewidzieć w programie emerytalnym prowadzonym w formie funduszu emerytalnego, że zawarcie pracowniczej umowy emerytalnej lub otwarcie rachunku w funduszu jest uzależnione od wniesienia przez uczestnika funduszu na jego rachunek akcji pracodawcy, które uczestnik otrzymał nieodpłatnie lub nabył na warunkach preferencyjnych w procesie prywatyzacji. Warunek ten może dotyczyć wyłącznie pracowników, którzy nabyli akcje od Skarbu Państwa, i obowiązywać przez okres nie dłuższy niż 5 lat od dnia wyznaczonego w programie.

2. Zakładowa umowa emerytalna powinna określać jednolitą, określoną w stosunku do ilości akcji nabytych przez pracownika od Skarbu Państwa liczbę akcji, którą wszyscy uprawnieni do uczestnictwa pracownicy, którzy takie akcje otrzymali, powinni wnieść do funduszu.

3. W pracowniczej umowie emerytalnej powinny być zawarte warunki wnoszenia akcji na rachunek w funduszu, warunki prowadzenia tych rachunków oraz terminy i warunki zbycia tych akcji na rzecz funduszu. Uczestnik w deklaracji, w sytuacji, o której mowa w tym artykule, deklaruje liczbę akcji pracodawcy, którą wnieśli na swój rachunek, w liczbie, jaka wynika z zakładowej umowy emerytalnej.

**Art. 19.** 1. Pracownik, za pośrednictwem pracodawcy, składa oświadczenia woli w sprawach objętych pracowniczym programem emerytalnym dotyczące ubezpieczenia, uczestnictwa w funduszu inwestycyjnym bądź członkostwa w pracowniczym funduszu emerytalnym zakładowi ubezpieczeń, towarzystwu ubezpieczeń, funduszowi inwestycyjnemu lub pracowniczemu funduszowi emerytalnemu.

2. Przepis ust. 1 stosuje się po ustaniu zatrudnienia, chyba że nastąpiło przejęcie zarządzania pracowniczym funduszem emerytalnym przez inne pracownicze towarzystwo emerytalne, połączenie albo podział towarzystw, a pracodawca nie jest akcjonariuszem, natomiast wskazano akcjonariusza przejmującego obowiązki dotychczasowego pracodawcy. W przypadku połączenia, podziału, zbycia przedsiębiorstwa bądź jego zorganizowanej części i zmiany tym samym pracodawcy, uczestnik pracowniczego programu emerytalnego składa oświadczenia woli za pośrednictwem nowego pracodawcy.

**Art. 20.** 1. Pracowniczy program emerytalny, a w tym zakładowa umowa emerytalna, pracownicze umowy emerytalne, umowy z zakładami i towarzystwami ubezpieczeń, umowy z funduszami inwestycyjnymi, a także umowy akcjonariuszy towarzystw funduszy emerytalnych i statuty pracowniczych funduszy emerytalnych stają się skuteczne nie wcześniej niż z chwilą rejestracji programu przez Urząd Nadzoru.

2. Do zmiany zakładowej umowy emerytalnej stosuje się przepisy art. 16.

3. Zmiany zakładowej umowy emerytalnej, które powodowałyby wzrost obciążeń finansowych uczestników lub pogarszały warunki dysponowania środkami, mogą wchodzić w życie nie wcześniej niż po wpisie do rejestru i w 5 miesięcy od dnia wystąpienia uczestnikom pisemnego zawiadomienia o zmianie.

**Art. 21.** Osoba, która będąc uczestnikiem pracowniczego programu emerytalnego przestała spełniać jego warunki bądź też ustało jej zatrudnienie u pracodawcy prowadzącego program emerytalny, może nie wycofywać środków do czasu wypłaty lub przeniesienia ich po przystąpieniu do innego pracowniczego programu emerytalnego.

**Art. 22.** 1. Wysokość składek w granicach określonych pracowniczym programem emerytalnym deklaruje pracownik. Składka podstawowa nie może być wyższa od 7% wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowej składki na ubezpieczenie społeczne.

2. Pracownik może zadeklarować składkę dodatkową ze swojego wynagrodzenia otrzymywanego od pracodawcy prowadzącego pracowniczy program emerytalny, którego uczestnikiem jest pracownik.

3. Zakłady albo towarzystwa ubezpieczeń, fundusze inwestycyjne bądź pracownicze fundusze emerytalne zapewnią prowadzenie indywidualnych rachunków uczestników dla środków pochodzących ze składki podstawowej i dodatkowej w taki sposób, aby możliwa była ich wypłata lub zwrot osobno.

4. Pracownik może dokonać podwyższenia zadeklarowanej składki zarówno podstawowej w granicach określonych w ust. 1, jak i dodatkowej, oznaczonej kwotowo lub procentowo. W sytuacji oznaczenia składki procentowo pracodawca dokonuje obliczenia składki od wynagrodzenia pracownika wypłaconego w okresie kwartalnym na kwartał następny. Wynagrodzenie wypłacane za okresy dłuższe uwzględnia się proporcjonalnie.

**Art. 23.** 1. Składki na rzecz zakładów ubezpieczeń, towarzystw ubezpieczeń bądź do funduszy inwestycyjnych albo pracowniczych funduszy emerytalnych naliczają pracodawcy z wypłaconego przez nich pracownikom wynagrodzenia po opodatkowaniu i odprowadzają je na ich rachunki.

2. Składki, w wysokości zadeklarowanej przez pracownika, są przez pracodawcę naliczane, pobierane i odprowadzane w następujący sposób: przy wynagrodzeniach wypłacanych raz w miesiącu bądź w krótszych okresach — przy każdej z wypłat, przy wynagrodzeniach wypłacanych w dłuższych niż miesięczny terminach — zgodnie z postanowieniami zawartymi w zakładowej umowie emerytalnej.

**Art. 24.** Wartość składki podstawowej potrącającej do wysokości określonej ustawą nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowej składki na ubezpieczenie społeczne pracodawcy i pracownika.

**Art. 25.** 1. Pracodawca w zakresie zawierania pracowniczych umów emerytalnych, umów z funduszami inwestycyjnymi, zakładami albo towarzystwami ubezpieczeń bądź pracowniczymi funduszami emerytalnymi działa we własnym imieniu i na rachunek odpowiednio: zakładów bądź towarzystw ubezpieczeń, pracowniczych funduszy emerytalnych, funduszy inwestycyjnych lub pracowników.

2. Pracodawca ponosi wobec uczestników odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania swoich obowiązków zgodnie z zakładową umową emerytalną oraz z tytułu terminowości i poprawności naliczania, potrącania i odprowadzania składek na rachunki pracowników.

## Rozdział 4

### Zasady wypłat i likwidacja pracowniczych programów emerytalnych

**Art. 26.** 1. Wypłata środków zgromadzonych w ramach pracowniczego programu emerytalnego następuje wyłącznie w następujących okolicznościach:

- 1) na wniosek uczestnika po osiągnięciu przez niego wieku 60 lat albo wcześniejszym uzyskaniu uprawnień emerytalnych lub w razie orzeczenia właściwego organu o uzyskaniu uprawnień do świadczenia rentowego z tytułu niezdolności do pracy,
- 2) w razie niewystąpienia uczestnika z żądaniem wypłaty środków przed ukończeniem przez niego 70 lat, po osiągnięciu tego wieku,
- 3) w razie likwidacji pracowniczego towarzystwa lub funduszu emerytalnego, o ile nie nastąpi wypłata transferowa bądź przejęcie funduszu przez inne towarzystwo emerytalne,
- 4) w razie likwidacji funduszu inwestycyjnego, o ile nie nastąpi wypłata transferowa,
- 5) w razie likwidacji zakładu lub towarzystwa ubezpieczeń, o ile nie nastąpi wypłata transferowa lub przelew praw (cesja) z umowy pracodawcy z zakładem bądź towarzystwem ubezpieczeń na rzecz innego zakładu lub towarzystwa ubezpieczeniowego,
- 6) w wypadku śmierci uczestnika — na rzecz osoby uposażonej lub spadkobierców albo uposażonych wskazanych w umowie ubezpieczenia.

2. Wypłaty mogą być, w zależności od żądania uczestnika, dokonywane jednorazowo bądź ratalnie, w gotówce lub przelewem na wskazany przez uczestnika rachunek, w tym również na rachunek w zakładzie ubezpieczeń lub towarzystwie ubezpieczeń wzajemnych, pod warunkiem że nie jest on prowadzony w ramach pracowniczego programu emerytalnego. Wypłaty jednorazowe muszą być dokonane w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia zgłoszenia żądania, a w przypadku wypłat ratalnych pierwsza rata jest płatna w terminie nie dłuższym niż 1 miesiąc od dnia zgłoszenia żądania, chyba że uczestnik zażąda wypłaty w terminie późniejszym.

3. Wypłata bez wniosku uczestnika następuje, w razie ukończenia przez niego 70 lat, jednorazowo, w terminie 3 miesięcy od tej daty.

4. Wypłata skutkuje utratą prawa do udziału w pracowniczych programach emerytalnych w przyszłości, poza sytuacją wskazaną w ust. 1 pkt 3.

5. Wypłata nie może nastąpić w sytuacji określonej w art. 5 ust. 3, jeżeli po jej dokonaniu pracownik pozostawałby uczestnikiem innego programu emerytalnego. W takim przypadku można dokonać wyłącznie wypłaty transferowej.

**Art. 27.** 1. Statut pracowniczego funduszu emerytalnego, umowa z funduszem inwestycyjnym albo umowa z zakładem bądź towarzystwem ubezpieczeń powinna określać, zgodnie z ustaleniami zakładowej umowy emerytalnej, terminy i warunki wypłat ratalnych, jednak z zapewnieniem możliwości wypowiedzenia i jednorazowej wypłaty w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące oraz przelewu praw do środków (cesji) na rzecz osób trzecich z jednoczesną dopuszczalnością ich zablokowania na czas oznaczony.

2. Zasady obliczania i wypłat środków zgromadzonych na rachunku w pracowniczym funduszu emerytalnym reguluje ustawa o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, na rachunkach w funduszach inwestycyjnych — ustawa o funduszach inwestycyjnych, a na rachunkach towarzystw bądź zakładów ubezpieczeń — ustawa o działalności ubezpieczeniowej. Szczegółowe zasady określają odpowiednio statuty lub regulaminy.

3. Do wypłat dokonywanych na warunkach ustawy nie stosuje się ograniczeń zawartych w ustawie z dnia 2 grudnia 1994 r. — Prawo dewizowe (Dz.U. Nr 136, poz. 703, z 1995 r. Nr 132, poz. 641, z 1996 r. Nr 106, poz. 496 i z 1997 r. Nr 71, poz. 449), dotyczących transferu za granicę wartości dewizowych oraz sprzedaży przez banki za krajowe środki płatnicze osobom zagranicznym zagranicznych środków płatniczych.

**Art. 28.** 1. Wypłata transferowa jest dokonywana do innego zakładu ubezpieczeń, towarzystwa, funduszu inwestycyjnego albo pracowniczego funduszu emerytalnego na podstawie dyspozycji pracownika przy ustaniu uczestnictwa w dotychczasowym programie i przystąpienia do nowego na skutek zmiany pracodawcy, wypowiedzenia w nim udziału przez pracownika bądź likwidacji pracowniczego programu emerytalnego.

2. Zakładowa umowa emerytalna powinna przewidywać terminy i sposób przyjęcia nowego uczestnika, który zamierza przetransferować środki i uczestniczyć w pracowniczym programie emerytalnym po zmianie pracodawcy, jeżeli spełnia on warunki zawarte w umowie.

3. Umowy z zakładem albo towarzystwem ubezpieczeń, umowy z funduszem inwestycyjnym oraz statuty pracowniczych funduszy emerytalnych powinny określać terminy, warunki i zapewniać przyjmowanie wpłat transferowych oraz przyjmowanie uczestników zamierzających kontynuować udział w pracowniczym programie emerytalnym.

**Art. 29.** 1. Zwrot środków zgromadzonych w programie następuje w razie wypowiedzenia umowy

przez uczestnika: w przypadkach określonych w ustawie oraz w razie likwidacji programu, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej.

2. Podmiot zarządzający środkami zapewnia ich zwrot w terminie upływu okresu wypowiedzenia według dyspozycji pracownika zawartej w wypowiedzeniu.

3. W przypadku zwrotu środków pochodzących ze składki dodatkowej pracodawca nalicza i potrąca wynagrodzenie za obsługę programu emerytalnego uczestnika, w wysokości obliczonej zgodnie z zasadami określonymi w zakładowej umowie emerytalnej.

**Art. 30.** Wypłata, wypłata transferowa lub zwrot środków zgromadzonych w funduszu inwestycyjnym w wyniku realizacji pracowniczego programu emerytalnego następuje w formie pieniężnej, po odkupieniu przez ten fundusz jednostek uczestnictwa znajdujących się na rachunku uczestnika.

**Art. 31.** 1. Uczestnik może dokonać w każdym czasie wypowiedzenia pracowniczej umowy emerytalnej składanego pracodawcy w formie pisemnej, przy czym okres wypowiedzenia przewidziany umową zakładową nie może być krótszy niż 1 miesiąc i dłuższy niż 3 miesiące.

2. W razie wypowiedzenia umowy, środki dotychczas zgromadzone na rachunku uczestnika pozostają na tym rachunku do czasu ich wypłaty zgodnie z postanowieniami zakładowej umowy emerytalnej, z wyjątkiem wypłaty transferowej do innego pracowniczego programu emerytalnego, która następuje na wniosek uczestnika.

3. W przypadku wypowiedzenia umowy na skutek połączenia, podziału, zbycia przedsiębiorstwa bądź jego zorganizowanej części i zmiany tym samym pracodawcy, likwidacji programu w związku z likwidacją pracodawcy lub pracowniczego funduszu, bądź jego upadłością, może nastąpić zwrot dotychczas zgromadzonych środków na wniosek uczestnika.

4. Zwrotu środków pochodzących ze składki dodatkowej dokonuje się w przypadku wypowiedzenia pracowniczej umowy emerytalnej na wniosek pracownika w terminach i na warunkach określonych w zakładowej umowie emerytalnej. W przypadku wypowiedzenia umowy i zwrotu środków pochodzących ze składki dodatkowej, uczestnik traci prawo do udziału w pracowniczych programach emerytalnych w przyszłości.

**Art. 32.** 1. W deklaracji uczestnik pracowniczego programu emerytalnego może dokonać rozrządzenia środkami zgromadzonymi na jego rachunku w ramach pracowniczego programu emerytalnego poprzez wskazanie osoby uposażonej do odbioru świadczenia na wypadek jego śmierci.

2. W przypadku braku rozrządzenia na wypadek śmierci, uprawnieni są spadkobiercy na zasadach ogólnych. Wypłata na ich rzecz powinna nastąpić

w terminie 1 miesiąca od dnia przedłożenia stwierdzenia nabycia spadku ze wskazaniem przez spadkobierców osoby uprawnionej do odbioru wypłaty.

**Art. 33.** Środki zgromadzone w ramach pracowniczego programu emerytalnego 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 powyższe nie mają zastosowania do egzekucji mającej na celu zaspokojenie roszczeń z tytułu alimentów.

**Art. 34.** 1. Likwidacja pracowniczego programu emerytalnego może nastąpić w przypadku:

- 1) likwidacji bądź upadłości pracodawcy,
- 2) likwidacji lub upadłości zakładu albo towarzystwa ubezpieczeń,
- 3) likwidacji funduszu inwestycyjnego lub pracowniczego funduszu emerytalnego,
- 4) spadku wartości środków wniesionych w ramach programu poniżej kwoty ustalonej w umowie z zakładem albo towarzystwem ubezpieczeń, funduszem inwestycyjnym bądź w statucie funduszu emerytalnego.

2. Umowy z zakładami albo towarzystwami ubezpieczeń powinny zapewniać w przypadku likwidacji programu, w sytuacjach wskazanych w ust. 1 pkt 1 i 3, utrzymanie środków na rachunkach w ramach dotychczasowych umów, do czasu ich wypłaty, przelewu na inny rachunek z nowej umowy ubezpieczenia zaoferowanej uczestnikowi bądź wypłaty transferowej, chyba że uczestnik złoży wypowiedzenie i wystąpi o zwrot środków.

3. Pracodawca w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, ma obowiązek zapewnić zawarcie umowy z nowym towarzystwem lub zakładem ubezpieczeń, funduszem inwestycyjnym albo pracowniczym towarzystwem i zaproponować zmianę zakładowej umowy emerytalnej w niezbędnym zakresie.

4. Decyzję o likwidacji pracowniczego programu emerytalnego pracodawca przesyła uczestnikom z podaniem terminu, od którego zaprzestaje naliczania i poboru składek, oraz przyczyn likwidacji ze wskazaniem czynności, które podjął zgodnie z postanowieniami tej ustawy i ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

## Rozdział 5

### Rejestracja pracowniczych programów emerytalnych

**Art. 35.** 1. Do powstania pracowniczego programu emerytalnego konieczne jest: zawarcie zakładowej umowy emerytalnej, zawarcie umowy z funduszem inwestycyjnym, zakładem ubezpieczeń lub towarzystwem ubezpieczeń wzajemnych bądź powstanie towarzystwa emerytalnego i uchwalenie statutu pracowniczego funduszu emerytalnego, wpis do rejestru prowadzonego przez Urząd Nadzoru.

2. Wniosek pracodawcy o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru powinien zawierać dane pracodawcy: nazwę (firmę), siedzibę, numer REGON, adres do korespondencji wraz z dokumentami źródłowymi potwierdzającymi te dane i w załączeniu: umowę z zakładem lub towarzystwem ubezpieczeń, umowę z funduszem inwestycyjnym lub statut towarzystwa funduszu pracowniczego, umowę o wspólnym międzyzakładowym programie emerytalnym, zakładową umowę emerytalną, wzór pracowniczej umowy emerytalnej.

**Art. 36.** 1. Wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru powinien obejmować:

- 1) zawarte we wniosku dane dotyczące pracodawcy,
- 2) informację, czy program jest wspólny, czy też nie,
- 3) formę programu emerytalnego oraz dane zakładu ubezpieczeń, towarzystwa ubezpieczeń, funduszu inwestycyjnego lub pracowniczego funduszu emerytalnego, który będzie zarządzać gromadzonymi środkami,
- 4) warunki uczestnictwa w programie zawarte w zakładowej umowie emerytalnej.

2. Pracodawca ma obowiązek zgłosić wszelkie zmiany powyższych danych w terminie 2 tygodni od dnia ich wystąpienia.

3. Zmiana pracowniczej umowy emerytalnej może obowiązywać nie wcześniej niż od dnia wpisu do rejestru przez Urząd Nadzoru.

**Art. 37.** 1. Urząd Nadzoru jest obowiązany rozpatrzyć wniosek o wpis programu do rejestru w terminie 1 miesiąca od dnia jego złożenia.

2. Jeżeli wniosek nie spełnia warunków wynikających z przepisów niniejszej ustawy, Urząd Nadzoru jest zobowiązany w terminie 1 miesiąca wezwać pracodawcę do usunięcia nieprawidłowości, wyznaczając w tym celu odpowiedni termin nie krótszy niż trzy tygodnie.

**Art. 38.** Urząd Nadzoru może odmówić rejestracji pracowniczego programu emerytalnego wyłącznie w przypadku, o którym mowa w art. 37 ust. 2.

**Art. 39.** 1. Urząd Nadzoru sprawuje nadzór nad pracowniczymi programami emerytalnymi w zakresie ich zgodności z prawem.

2. Urząd Nadzoru jest uprawniony w szczególności do żądania od pracodawcy prowadzącego pracowniczy program emerytalny wszystkich informacji, dokumentów i wyjaśnień związanych z prowadzeniem tego programu.

3. W razie stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu programu Urząd Nadzoru powiadamia o nich osobę prowadzącą program i wyznacza termin do ich usunięcia.

4. W razie nieusunięcia nieprawidłowości w wyznaczonym terminie, Urząd Nadzoru może nałożyć na osobę prowadzącą program karę pieniężną w wysokości do 500 000 złotych.

5. W sprawach nie uregulowanych niniejszą ustawą kompetencje Urzędu Nadzoru reguluje ustawa o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

**Art. 40.** 1. Do postępowania przed Urzędem Nadzoru stosuje się Kodeks postępowania administracyjnego. Rejestracja, odmowa rejestracji programu lub zmian oraz wykreślenie programu z rejestru następuje w drodze decyzji administracyjnej.

2. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady prowadzenia rejestru programów emerytalnych oraz terminy i tryb wydawania wypisów z rejestru.

## Rozdział 6

### Przepisy karne

**Art. 41.** 1. Kto, nie będąc do tego uprawniony, używa w nazwie (firmie) lub do określenia prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej albo w reklamie określeń, o których mowa w art. 8,

podlega grzywnie do 1 000 000 zł lub karze pozbawienia wolności do lat 5.

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

## Rozdział 7

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

**Art. 42.** W ustawie z dnia 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn (Dz.U. z 1997 r. Nr 16, poz. 89 i Nr 137, poz. 926) w art. 1 w ust. 2 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się wyrazy „a także nabycie nie należących do spadku praw do środków zgromadzonych w pracowniczym funduszu emerytalnym, funduszu inwestycyjnym otwartym lub specjalistycznym funduszu inwestycyjnym otwartym — w wyniku realizacji pracowniczego programu emerytalnego, na podstawie rozrządzenia dokonanego przez uczestnika tego programu na wypadek jego śmierci”.

**Art. 43.** W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 1993 r. Nr 90, poz. 416 i Nr 134, poz. 646, z 1994 r. Nr 43, poz. 163, Nr 90, poz. 419, Nr 113, poz. 547, Nr 123, poz. 602 i Nr 126, poz. 626, z 1995 r. Nr 5, poz. 25 i Nr 133, poz. 654, z 1996 r. Nr 25, poz. 113, Nr 87, poz. 395, Nr 137, poz. 638, Nr 147, poz. 686 i Nr 156, poz. 776 oraz z 1997 r. Nr 28, poz. 153, Nr 30, poz. 164, Nr 71, poz. 449, Nr 85, poz. 538, Nr 96, poz. 592, Nr 121, poz. 770, Nr 123, poz. 776 i Nr 137, poz. 926) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 14 w ust. 2 w pkt 8 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 9 w brzmieniu:

„9) otrzymane wynagrodzenie za obsługę pracowniczego programu emerytalnego uczestnika, w związku ze zwrotem środków pochodzących ze składki dodatkowej.”;

2) w art. 22 po ust. 1a dodaje się ust. 1b w brzmieniu:

„1b. Kosztami uzyskania przychodów są również wydatki poniesione przez pracodawcę na za-



pewnienie prawidłowej realizacji pracowniczego programu emerytalnego w rozumieniu przepisów o pracowniczych programach emerytalnych.”

**Art. 44.** W ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 1993 r. Nr 106, poz. 482 i Nr 134, poz. 646, z 1994 r. Nr 1, poz. 2, Nr 43, poz. 163, Nr 80, poz. 368, Nr 87, poz. 406, Nr 90, poz. 419, Nr 113, poz. 547, Nr 123, poz. 602 i Nr 127, poz. 627, z 1995 r. Nr 5, poz. 25, Nr 86, poz. 433, Nr 96, poz. 478, Nr 133, poz. 654 i Nr 142, poz. 704, z 1996 r. Nr 25, poz. 113, Nr 34, poz. 146, Nr 90, poz. 405, Nr 137, poz. 639 i Nr 147, poz. 686 oraz z 1997 r. Nr 9, poz. 44, Nr 28, poz. 153, Nr 79, poz. 484, Nr 96, poz. 592, Nr 107, poz. 685, Nr 118, poz. 754, Nr 121, poz. 770, Nr 123, poz. 776 i 777 i Nr 137, poz. 926) w art. 15 po ust. 1c dodaje się ust. 1d w brzmieniu:

„1d. Kosztami uzyskania przychodów są również wydatki poniesione przez pracodawcę na zapewnienie prawidłowej realizacji pracowniczego programu emerytalnego w rozumieniu przepisów o pracowniczych programach emerytalnych.”

**Art. 45.** 1. Pracodawcy prowadzący dla pracowników grupowe ubezpieczenia na życie, związane z funduszem inwestycyjnym lub inną formą grupowego gromadzenia środków na cele emerytalne, korzystający na mocy odrębnych przepisów z prawa do odliczenia poniesionych wydatków od podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, zaoferują zawarcie zakładowych umów emerytalnych na warunkach tej ustawy.

2. Jeżeli w terminie roku od dnia wejścia w życie ustawy pracodawca nie złoży do Urzędu Nadzoru wniosku skutkującego wpisem pracowniczego programu emerytalnego do rejestru, traci uprawnienia, o których mowa w ust. 1.

3. Czynności pracodawcy związane z zawarciem i realizacją zakładowej umowy emerytalnej, poborem składek, zwrotem i wypłacaniem środków nie stanowią czynności pośrednictwa ubezpieczeniowego w rozumieniu ustawy o działalności ubezpieczeniowej.

**Art. 46.** Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1999 r.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: *A. Kwaśniewski*