

## Tryb wyłonienia i rola reprezentacji pracowników w tworzeniu pracowniczych programów emerytalnych

MARCIN WOJEWÓDKA

radca prawny, praktyk

**STRESZCZENIE:** *Artykuł omawia konstytutywną rolę reprezentacji pracowników w tworzeniu pracowniczych programów emerytalnych. Reprezentację tę stanowią z mocy ustawy wszystkie organizacje związkowe działające u danego pracodawcy lub w razie ich braku przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Reprezentacja ta jest stroną najważniejszej umowy składającej się na pracowniczy program emerytalny, tj. zawieranej z pracodawcą umowy zakładowej. Autor, w świetle posiadanych doświadczeń z praktyki funkcjonowania PPE, stawia pod znakiem zapytania zasadność utrzymywania tak silnej pozycji reprezentacji pracowników w zakresie tworzenia pracowniczych programów emerytalnych.*

### Wstęp

Pracownicze programy emerytalne (PPE) to grupowa forma zorganizowanego i finansowanego przez pracodawcę na rzecz swoich pracowników oszczędzania na starość. Jest to najważniejsza instytucja tzw. III filara zreformowanego systemu zabezpieczenia emerytalnego w Polsce. Pracownicze programy emerytalne tworzone są na podstawie przepisów Ustawy o pracowniczych programach emerytalnych z dnia 20 kwietnia 2004 r. (dalej ustawa o PPE). Na dzień 31 grudnia 2011 r. w Polsce funkcjonowało 1116 PPE<sup>1</sup>, w których oszczędzało ponad 345 tys. osób, a zgromadzone aktywa osiągnęły wartość prawie 6,6 mld zł. W porównaniu z otwartymi funduszami emerytalnymi skala działania PPE nie jest imponująca, jednak z każdym rokiem zwiększa się popularność tej instytucji. Oszczędzanie w pracowniczych programach emerytalnych jest zarezerwowane prawie wyłącznie dla osób pozostających w zatrudnieniu.

Co więcej, zgodnie z obowiązującymi przepisami – w odróżnieniu od innych świadczeń oferowanych pracownikom – pracodaw-

ca nie może samodzielnie wprowadzić PPE w swoim zakładzie pracy. Do powstania tego programu konieczne jest ściśle współdziałanie pracodawcy z przedstawicielami pracowników, którzy w rozumieniu postanowień ustawy o PPE z 2004 r. określani są jako reprezentacja pracowników.

### Strony umowy zakładowej

Z punktu widzenia formalnego pracowniczy program emerytalny to zestaw umów: umowa zakładowa zawierana między pracodawcą a reprezentacją pracowników oraz umowa pracodawcy z instytucją zarządzającą programem, np. towarzystwem ubezpieczeń na życie albo funduszem inwestycyjnym. Kluczowe znaczenie dla PPE posiada umowa zakładowa, która stanowi swoistą „konstytucję” programu. Zgodnie z przepisami ustawy o PPE z 2004 r. umowa zakładowa jest zawierana pomiędzy pracodawcą a reprezentacją pracowników<sup>2</sup>. Pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników.

<sup>1</sup> Dane za raportem Komisji Nadzoru Finansowego pt. *Sprawozdanie z działalności Komisji Nadzoru Finansowego w 2011 r.*, www.knf.org.pl, pobrano 28.04.2012.

<sup>2</sup> Zob. I. Sierocka, *Strony zakładowej umowy emerytalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 1, s. 17.

Warto w tym miejscu wskazać za doktryną prawa pracy, iż definicja pracodawcy nie opiera się na modelu właścicielskim, w którym za pracodawcę uznaje się osobę fizyczną lub prawną będącą właścicielem zakładu pracy, lecz na modelu zarządczym, który wiąże się ze strukturami zarządzania zakładem pracy<sup>3</sup>.

Działając w imieniu pracodawcy, umowę zakładową zawierają uprawnione osoby albo organy uprawnione do jego reprezentacji zgodnie z przepisami właściwymi dla danego podmiotu. Przykładowo, w spółce kapitałowej czy spółdzielni będzie to zarząd, a w przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej – osoba prowadząca tę działalność. Istnieje możliwość, by w imieniu pracodawcy działały inne osoby, jeżeli zostały one prawidłowo umocowane. Drugą stroną umowy zakładowej jest reprezentacja pracowników. Ustawodawca przewidział taką reprezentację zarówno w zakładach pracy, gdzie działają związki zawodowe oraz tam, gdzie takich organizacji brak.

Należy podkreślić, iż bez istnienia reprezentacji pracowników i jej zgody nie jest możliwe zawarcie umowy zakładowej, a co za tym idzie utworzenie PPE. W obecnym stanie prawnym pracodawcy nie przysługuje bowiem uprawnienie do samodzielnego utworzenia takiego programu. To istotna różnica w stosunku do np. sytuacji, gdy pracodawca chce objąć swoich pracowników pakietem usług medycznych czy ubezpieczeniem na życie. Może to bowiem zrobić jednostronnie, bez konieczności uprzedniego uzyskania zgody przedstawicieli pracowników.

## Zasady ustalania składu reprezentacji pracowników do PPE

Zgodnie z dyspozycją art. 11 ust. 2 ustawy o PPE z 2004 r. co do zasady reprezentację pracowników dla celów PPE stanowią

wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy. Pozostaje przy tym bez znaczenia, czy dana organizacja związkowa jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p.<sup>4</sup>. Natomiast w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa, umowa zakładowa jest zawierana pomiędzy pracodawcą a reprezentacją pracowników wyłonioną w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Poza tym ogólnym sformułowaniem ustawa o PPE z 2004 r. nie zawiera przepisów regulujących tryb wyłaniania reprezentacji pracowników, pozostawiając tę kwestię do decyzji oraz praktyki pracodawcy. Obecnie obowiązujący przepis jest jednak odmienny od przepisów poprzedniej ustawy o PPE z 1997 r., które wymagały, aby reprezentacja została wybrana przez ogólne zebranie pracowników danego zakładu pracy. Była to reguła podobna do reguły obowiązującej przy wyborze rad pracowniczych na podstawie art. 7<sup>5</sup> Ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego<sup>6</sup>. W praktyce jednak – szczególnie w przypadku dużych zakładów pracy, zwłaszcza tych pracujących w cyklu wielozmianowym – poprzednio obowiązująca zasada powodowała wiele komplikacji przy wyłanianiu reprezentacji pracowników. Dlatego też zmianę w tym zakresie wprowadzoną na mocy ustawy o PPE z 2004 r. należy ocenić pozytywnie.

W praktyce tryb wyłaniania reprezentacji pracowników różni się u poszczególnych pracodawców. W niektórych zakładach pracy reprezentacja ta jest wybierana przez ogólne zebranie załogi, a w innych przez poszczególne jednostki organizacyjne pracodawcy. Wyłonienie tego ciała może również nastąpić na podstawie klucza przyjętego przez pracodawcę. Użyte przez ustawodawcę w treści art. 11 ust. 3 ustawy o PPE z 2004 r. sformułowanie,

<sup>3</sup> Zob. Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 6, s. 3–4.

<sup>4</sup> Zob. K.W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz-Kraków 2001, s. 100–102.

<sup>5</sup> Art. 7.: 1. *Ogólne zebranie pracowników przedsiębiorstwa jednozakładowego oraz ogólne zebranie pracowników zakładu w przedsiębiorstwie wielozakładowym, zwane dalej ogólnym zebraniem pracowników, stanowi formę bezpośredniego uczestniczenia załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem.*

<sup>6</sup> DzU nr 24, poz. 123.

zgodnie z którym reprezentacja pracowników powinna zostać wyłoniona w trybie przyjętym u danego pracodawcy, nie może być rozumiane jako uprawnienie pracodawcy do dowolnego i arbitralnego nominowania osób wchodzących w jej skład.

Osoby stanowiące reprezentację pracowników powinny zostać wybrane (wylonione) przez samych pracowników, a pracodawca ma jedynie prawo określenia trybu dokonania ich wyboru. Pracodawca nie może zatem arbitralnie wskazać jako członków reprezentacji pracowników członków Rady Pracowniczej (w przedsiębiorstwie państwowym), Rady Pracowników (utworzonej zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji), czy też członków Europejskiej Rady Zakładowej (utworzonej zgodnie z art. 8 Ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o Europejskich Radach Zakładowych<sup>7</sup>).

Tryb wyłonienia reprezentacji pracowników jest przedmiotem badania przez organ nadzoru (Komisję Nadzoru Finansowego) w trakcie postępowania o dokonanie wpisu pracowniczego programu emerytalnego do rejestru. Wszelkie nieprawidłowości w tym zakresie powodują, zgodnie z art. 35 ustawy o PPE z 2004 r., wezwanie do ich usunięcia pod rygorem odmowy dokonania wpisu. Badanie to następuje na podstawie informacji o umocowaniu pracowników do zawarcia umowy zakładowej, którą zgodnie z art. 30 ust. 2 pkt 1 ustawy o PPE z 2004 r. pracodawca ma obowiązek dołączyć do wniosku o rejestrację PPE.

Sam dokument (instrukcja, regulamin itp.) określający tryb wyłonienia reprezentacji pracowników, przyjęty u danego pracodawcy, powinien regulować liczebność oraz sposób, w jaki będzie zawarta umowa zakładowa (np. czy umowa zakładowa powinna być podpisana przez wszystkie osoby wchodzące w skład reprezentacji pracowników, czy też wystarczy, że tylko przez niektóre z tych

osób). Zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy o PPE z 2004 r. umocowanie reprezentacji pracowników w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wygasa po upływie 24 miesięcy od dnia jej wyłonienia. Wyjątek od tej zasady określa art. 11 ust. 5 omawianej ustawy. Zgodnie z tym przepisem umocowanie reprezentacji pracowników wygaśnie automatycznie z chwilą, gdy co najmniej połowa osób wchodzących w jej skład przestanie być pracownikami pracodawcy lub z chwilą powstania zakładowej organizacji związkowej u pracodawcy, nawet jeśli zdarzenia te będą miały miejsce przed upływem 24 miesięcy od dnia wyłonienia reprezentacji.

Wygaśnięcie umocowania reprezentacji pracowników powoduje obowiązek ponownego wyłonienia reprezentacji w sposób określony w art. 11 ust. 3 ustawy o PPE z 2004 r. Jeżeli powodem wygaśnięcia umocowania reprezentacji pracowników było rozpoczęcie działalności przez zakładową reprezentację związkową, to organizacja ta będzie stanowiła reprezentację pracowników zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy o PPE z 2004 r. A zatem, mimo literalnego brzmienia art. 11 ust. 6 przedmiotowej ustawy, pracodawca nie ma obowiązku (i nie może) w takim przypadku dokonać wyboru reprezentacji pracowników w sposób określony w ust. 3 tego artykułu.

Warto podkreślić istotną kwestię podniesioną w doktrynie<sup>8</sup>, a mianowicie możliwość zawarcia umowy zakładowej u pracodawcy, u którego funkcjonują związki zawodowe, z inną reprezentacją pracowników. W opinii autora obowiązujące przepisy ustawy o PPE z 2004 r. nie dają takiej możliwości. Art. 11 ust. 3 ustawy o PPE z 2004 r. stanowi bowiem wyraźnie, iż niezwiązkowa reprezentacja pracowników może być stroną umowy zakładowej wyłącznie w sytuacji, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

<sup>7</sup> Autor podziela stanowisko prof. J. Wratnego wyrażone w pracy J. Wratny M. Bednarski, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformatywnej*, IPiSS, Warszawa 2010, s. 133 (przypis). Zostało ono przedstawione w artykule swojego autorstwa pt. *Kompetencje rady pracowników a uprawnienia innych reprezentantów pracowników w zakładzie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007 nr 10, s. 22.

<sup>8</sup> J. Wratny, M. Bednarski, *Związki zawodowe...*, op. cit., s. 132.

Co więcej, z treści art. 11 ust. 5 pkt 2 ustawy o PPE z 2004 r. – który stanowi, iż umocowanie niezwiązkowej reprezentacji pracowników wygasa z mocy prawa w przypadku, gdy u pracodawcy rozpocznie działalność zakładowa organizacja związkowa – wynika swoisty prymat związkowej reprezentacji pracowników nad reprezentacją związkową. Zdaniem autora w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, to bez jej zgody, wyrażonej w formie zawarcia umowy zakładowej, nie ma prawnych możliwości utworzenia pracowniczego programu emerytalnego u tego pracodawcy. Zawarcie w takiej sytuacji przez pracodawcę umowy zakładowej z niezwiązkową reprezentacją pracowników naruszałoby przepisy ustawy o PPE, a w konsekwencji powinno prowadzić do braku zarejestrowania programu przez organ nadzoru.

Również za dyskusyjne należy uznać stanowisko prezentowane przez niektórych przedstawicieli doktryny<sup>9</sup> w zakresie zasadności równego traktowania dla celów PPE działających w jednym czasie u danego pracodawcy związkowych i niezwiązkowych reprezentacji pracowniczych. Stanowisko takie, abstrahując od braku jego zgodności z obowiązującymi przepisami art. 11 ustawy o PPE z 2004 r., wydaje się także wątpliwe w zestawieniu z innymi obszarami, gdzie w danym zakładzie pracy mogą jednocześnie funkcjonować związkowe i niezwiązkowe organy przedstawicielskie pracowników. Polski ustawodawca przyjmuje w większości przypadków zasadę pierwszeństwa związków zawodowych (np. w przypadku zwolnień grupowych, sporów zbiorowych, wyborów przedstawicieli do europejskiej rady zakładowej czy społecznej inspekcji pracy).

Jednym zaprzeczeniem tej zasady jest nowelizowana ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, w której początkowy prymat związków zawodowych został usunięty dopiero orzeczeniem Trybunału Kon-

stytucyjnego. Jednak nawet w tym przypadku określono jednolitą zasadę pierwszeństwa, nie zaś równorzędne traktowanie przedstawicielstwa związkowego i niezwiązkowego. Dlatego też należy uznać, iż obecnie obowiązujące przepisy ustawy o PPE z 2004 r. w tym zakresie są jednoznaczne, logiczne i dobrze funkcjonujące w praktyce, dając możliwość powstania PPE w tych zakładach pracy, w których funkcjonują lub nie organizacje związkowe.

## **Oferta utworzenia PPE i zawarcie umowy zakładowej**

Zgodnie z art. 11 ust. 7 ustawy o PPE z 2004 r. ofertę utworzenia PPE składa reprezentacji pracowników pracodawca. Oferta musi zawierać:

- 1) projekt umowy zakładowej;
- 2) w zależności od dokonanego przez pracodawcę wyboru formy PPE warunki umowy z instytucją finansową lub statut towarzystwa emerytalnego i status funduszu emerytalnego albo projekty tych statutów oraz
- 3) określenie okresu ważności oferty nie krótszego niż 3 miesiące.

Do oferty powinna być załączona umowa przedwstępna zawarta pomiędzy pracodawcą a instytucją finansową. Umowa ta powinna zawierać warunki, na jakich instytucja finansowa będzie zarządzać środkami gromadzonymi w ramach PPE.

Ustawa o PPE z 2004 r. nie wskazuje, jak szczegółowo powinno się określić w umowie przedwstępnej warunki zarządzania środkami gromadzonymi w PPE przez instytucję finansową. W tym zakresie należy odwołać się do art. 389 k.c.<sup>10</sup>, zgodnie z którym umowa taka powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. Istotnymi postanowieniami umowy przedwstępnej z instytucją finansową będą postanowienia dotyczące wskazania podmiotu zarządzającego, określenia sposobu inwestowania środków, kosztów

<sup>9</sup> I. Sierocka stwierdza: *Wskazani partnerzy powinni być traktowani w sposób równorzędny*. Patrz też *Pracownicze programy emerytalne*, Temida 2, Białystok 2010, s. 133.

<sup>10</sup> Art. 389 k.c.: *Umowa, przez którą jedna ze stron lub obie zobowiązują się do zawarcia oznaczonej umowy (umowa przedwstępna), powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej.*

oraz opłat związanych z zarządzaniem środkami zgromadzonymi w PPE, a także liczby oraz charakterystyki funduszy oferowanych w ramach PPE. W umowie tej powinny zostać uregulowane szczególne, specyficzne dla danego PPE, a odbiegające od przepisów ustawy o PPE z 2004 r. postanowienia, dotyczące np. terminów przekazywania składek, czy zobowiązań pracodawcy oraz podmiotu zarządzającego, przykładowo w zakresie standardów informacyjnych dla uczestników PPE. Umowa ta powinna również określać przesłanki oraz tryb rozwiązania umowy przyrzeczonej z podmiotem zarządzającym.

W związku z treścią art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPE z 2004 r. pracodawca, przedstawiając reprezentacji pracowników zgodnie z art. 11 ust. 7 ustawy o PPE z 2004 r. ofertę utworzenia PPE, powinien wskazać w tej ofercie konkretny podmiot zarządzający środkami zgromadzonymi w programie. W przypadku, gdy PPE prowadzone jest w formie umowy o wnoszenie składek pracowników do funduszu inwestycyjnego konieczne jest wskazanie wszystkich funduszy inwestycyjnych, do których będą wnoszone składki.

Ustawodawca w art. 11 ust. 8 przedmiotowej ustawy uregulował szczególny przypadek, w którym pracodawca może zawrzeć umowę zakładową wyłącznie z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. Jest to jednak możliwe nie wcześniej niż po upływie dwóch miesięcy od dnia przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników składającej się z wszystkich zakładowych organizacji związkowych działających u pracodawcy oferty utworzenia PPE, jeżeli w tym czasie nie doszło do zawarcia umowy zakładowej z powodu niemożności uzgodnienia jej treści. Każda inna przyczyna bezskutecznego upływu wspomnianego dwumiesięcznego terminu nie daje pracodawcy prawa do zawarcia umowy zakładowej wyłącznie z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Taka sytuacja będzie miała miejsce wtedy, gdy pracodawca w ogóle nie podejmie negocjacji z niereprezentatywnymi organizacjami związkowymi.

Należy jednocześnie mieć na uwadze leżącą po stronie pracodawcy dobrowolność w zakresie oferowania zatrudnianym pracownikom pracowniczego programu emerytalnego. Dlatego też w praktyce, jeśli pracodawca decyduje się na utworzenie programu – co obciąża go obligatoryjnym opłacaniem składki podstawowej do programu – to niezwykle rzadko zdarza się, aby reprezentacja pracowników – bez względu na to czy są to związki zawodowe, czy przedstawiciele wybrani w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy – kwestionowała taką propozycję, nie wyrażając zgody na zawarcie umowy zakładowej.

### **Rola reprezentacji pracowników w praktyce tworzenia PPE**

Własne obserwacje autora z kilkudziesięciu przypadków tworzenia PPE we współpracy z reprezentacją pracowników w postaci związków zawodowych oraz nieco mniejszą liczbą niezwiązkowych reprezentacji pracowników wskazują, iż większym zainteresowaniem w zakresie warunków danego programu, w tym w szczególności wyboru konkretnego podmiotu zarządzającego, cechują się reprezentacje związkowe. To one są zwykle bardziej aktywne w procesie ustalania warunków umowy zakładowej z pracodawcą, zgłaszają więcej uwag i postulatów dotyczących oferowanego przez pracodawcę świadczenia. Czasami te negocjacje powodują opóźnienie we wdrażaniu świadczenia.

Natomiast w przypadku niezwiązkowych reprezentacji pracowników zwykle zainteresowanie szczegółami oferty pracodawcy, np. w postaci skłonności do negocjowania wysokości składki podstawowej, jest zauważalnie mniejsze. Można wręcz pokusić się o stwierdzenie, iż w takich przypadkach projekt umowy zakładowej przedstawiany przez pracodawcę jest przyjmowany przez akłamację.

W praktyce tworzenia PPE związki zawodowe pragną mieć zwykle wpływ na dwie kwestie: przede wszystkim na wysokość składki podstawowej i sposób jej naliczania (kwotowo czy procentowo) oraz na wybór kon-

kretnego podmiotu zarządzającego. Ta druga ma znaczenie jedynie w przypadku formy ubezpieczeniowej PPE oraz formy funduszu inwestycyjnego – obie stanowią ponad 97% liczby wszystkich PPE.

Zdarzają się przypadki, w których pracodawca przyznaje reprezentacji pracowników większy realny wpływ na tworzenie programu niż wynika to z przepisów ustawy o PPE. Otóż przedstawiciele związków zawodowych są często członkami powoływanych przez pracodawcę komisji przetargowych celem wyłonienia podmiotu mającego w przyszłości zarządzać programem. Zdarzają się też sytuacje, iż to same związki zawodowe wychodzą z inicjatywą nie tylko utworzenia programu, ale także proponują pracodawcy określonego usługodawcę. Praktyka pokazuje, iż czasami rekomendacje związków zawodowych dotyczące wyboru konkretnego podmiotu zarządzającego nie mają uzasadnienia w merytorycznych argumentach, a są wynikiem działań promocyjnych jakiegoś towarzystwa ubezpieczeń na życie czy towarzystwa funduszy inwestycyjnych. Natomiast pozostałe zagadnienia dotyczące uruchomienia i funkcjonowania PPE są dla nich zwykle mniej istotne.

Analizując praktykę tworzenia pracowniczych programów emerytalnych, należy zwrócić uwagę, iż PPE są zwykle jednym z większej liczby świadczeń oferowanych przez pracodawcę pracownikom. W pierwszej kolejności takim świadczeniem pracowniczym jest dodatkowa opieka medyczna, ubezpieczenie na życie, program akcji czy opcji pracowniczych albo możliwość skorzystania z zakupu produktów wytwarzanych przez pracodawcę w sklepie zakładowym po preferencyjnych cenach.

Dodać trzeba, iż w przypadku wszystkich powyższych świadczeń, również inicjowanych, organizowanych i finansowanych przez praco-

dawcę, brak jest prawnego obowiązku konstytutywnego uzgadniania z przedstawicielami pracowników faktu oraz warunków powstającego świadczenia. Co więcej, obowiązujące przepisy nie nakazują pracodawcy oferować pracownikom możliwości oszczędzania na poczet emerytury w formie współpracy z funduszem inwestycyjnym czy zakładem ubezpieczeń na życie, jeśli jest to tzw. program pozaustawowy, niepodlegający rygorom ustawy o PPE i obowiązkowi rejestracji w rejestrze prowadzonym przez KNF. Nie zachęca to pracodawców do wprowadzania świadczenia w postaci PPE, w ramach którego nie dość, że są oni zobowiązani poddać się rygorom wynikającym z ustawy o PPE, to jeszcze zasady tego programu muszą być uzgodnione z przedstawicielami pracowników.

## Zakończenie

Przepisy regulujące zasady tworzenia pracowniczych programów emerytalnych przyznają konstytutywną rolę przedstawicielom pracowników, bez zgody których nie jest możliwe samodzielne stworzenie przez pracodawcę takich programów.

Zderzenie praktyki tworzenia PPE z obecnie obowiązującymi przepisami w tym zakresie pozwala na postawienie pytania o zasadność utrzymywania tej specyficznej konstytutywnej roli reprezentacji pracowników przy tworzeniu tych programów. Wydaje się, iż w sytuacji, gdy to pracodawca jest zobowiązany ustawowo do finansowania PPE i to on ponosi wobec uczestników odpowiedzialność z tytułu prowadzenia programu zgodnie z przepisami ustawy o PPE, brak jest podstaw do uznania, iż konstytutywna zgoda reprezentacji pracowników dla utworzenia pracowniczych programów emerytalnych jest najlepszym rozwiązaniem.

## LITERATURA

- Baran K.W., *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz-Kraków 2001.
- Hajn Z., *Pracodawca i zakład pracy*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 6.
- Sierocka I., *Pracownicze programy emerytalne*, Temida 2, Białystok 2010.
- Sierocka I., *Strony zakładowej umowy emerytalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 1.
- Sprawozdanie z działalności Komisji Nadzoru Finansowego w 2011 r.*, raport Komisji Nadzoru Finansowego, na stronie [www.knf.org.pl](http://www.knf.org.pl), pobrano 28.04.2012.

Wojewódka M., *Kompetencje rady pracowników a uprawnienia innych reprezentantów pracowników w zakładzie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007 nr 10.

Wratny J., Bednarski M., *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, IPiSS, Warszawa 2010, s. 133.

## The mode and the role of employee representation in the creation of occupational pension schemes

MARCIN WOJEWÓDKA

**SUMMARY:** *The article discusses the constitutive role of employee representation in the creation of employee pension schemes in Poland. This representation, as per the provisions of the Act on occupational pension schemes is being set by all trade union organizations existing within given employer or in their absence employee representatives are selected according to the procedure adopted by a given employer. This representation is by law a party to the most important agreement within occupational pension schemes – a company pension agreement. The author, in the light of experience acquired from practice of the functioning of occupational pension schemes calls into question the legitimacy of such a strong position to maintain the employee representation in creation of employee pension schemes.*