

SEBASTIAN KOWALSKI

<https://doi.org/10.33995/wu2020.3.2>

Przepisy karne w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych

Celem opracowania jest przedstawienie sposobu typizacji czynów zabronionych i zakresu penalizacji w przepisach karnych zawartych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych, a następnie wskazanie tych rozwiązań, które w praktyce mogą sprawiać poważne problemy interpretacyjne. W ustawie o pracowniczych planach kapitałowych stypizowano osiem wykroczeń i jedno przestępstwo. Przedstawiona przez autora ocena przepisów karnych pomieszczonych w rozdziale 16 ustawy jest bardzo krytyczna, przede wszystkim z uwagi na sankcje za wykroczenia. Są one całkowicie niespójne z sankcjami przewidywanymi za wykroczenia w Kodeksie wykroczeń i innych ustawach. Ustawodawca albo przewiduje zbyt wysoką górną granicę kary grzywny za wykroczenie, albo określa górną granicę kary grzywny w sposób niemożliwy do jednoznacznego ustalenia, odwołując się do niezdefiniowanego funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego. Ten ostatni sposób określenia sankcji karnej za wykroczenie narusza zasadę nulla poena sine lege. Autor nie poprzestaje na krytyce przepisów karnych, lecz w końcowej części artykułu – oprócz uwag podsumowujących – przedstawia postulaty de lege ferenda.

Słowa kluczowe: pracownicze plany kapitałowe, przepisy karne, przestępstwo, wykroczenie, kara.

Wstęp

Z dniem 1 stycznia 2019 roku weszła w życie ustawa z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych¹, która określa zasady: gromadzenia środków w pracowniczych planach kapitałowych (PPK), zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK, finansowania i dokonywania wpłat do PPK oraz dokonywania wypłat transferowych, wypłat i zwrotu środków zgromadzonych w PPK. Wykonanie niektórych obowiązków wynikających z przepisów ustawy zabezpieczono sankcjami karnymi. Przepisy karne pomieszczone są w rozdziale 16 tej ustawy.

1. Tekst jedn. Dz. U. 2020, poz. 1342; dalej jako: u.p.p.k.

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych ma istotne znaczenie dla polityki społecznej państwa. Wynika to wprost z uzasadnienia do projektu ustawy², w którym podkreślono, że PPK mają być prowadzone w celu systematycznego oszczędzania przez ich uczestników z przeznaczeniem środków na wypłatę po osiągnięciu 60. roku życia. Środki gromadzone w ramach PPK mają stanowić prywatną własność uczestników, zaś wprowadzany mechanizm oszczędzania w ramach PPK ma być istotnym instrumentem gromadzenia własnych oszczędności poszczególnych uczestników PPK w celu wykorzystania po zakończeniu przez nich aktywności zawodowej³. Nie dziwi zatem, że ustawodawca uznał, iż właściwe wykonywanie obowiązków związanych z zawieraniem umów o zarządzanie PPK lub o prowadzenie PPK, czy też szerzej – właściwe funkcjonowanie PPK – to dobra, które powinny być chronione przepisami karnymi.

Chociaż przepisy karne zawarte w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych znajdują w istocie w pełni zastosowanie dopiero za kilka lat, to jednak warto już teraz zwrócić uwagę, że z perspektywy wymagań, jakie stawia się przepisom typizującym czyny zabronione i sankcje za ich popełnienie, przepisy pomieszczone w rozdziale 16 ustawy rodzą wiele wątpliwości. Celem tego opracowania jest przedstawienie sposobu typizacji czynów zabronionych i zakresu penalizacji w przepisach karnych zawartych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych, a następnie przeprowadzenie analizy dogmatycznoprawnej odpowiednich przepisów ustawy i wskazanie tych, które w praktyce mogą sprawiać poważne problemy interpretacyjne. W końcowej części artykułu zostaną zaproponowane zmiany legislacyjne w analizowanym zakresie, odpowiadające założeniom ustawodawcy.

Ogólnie o przepisach karnych w ustawie

W rozdziale 16 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, zatytułowanym *Przepisy karne*, pomieszczono przepisy typizujące wykroczenia i przestępstwo (art. 106–110 u.p.p.k.) oraz jeden przepis o charakterze proceduralnym (art. 111 u.p.p.k.). Zakres kryminalizacji obejmuje czyny zabronione związane z obowiązkiem zawarcia umowy o zarządzanie PPK, obowiązkami wiążącymi się z umową o prowadzenie PPK i oszczędzaniem w PPK, działalnością akwizycyjną oraz używaniem prawnie chronionych sformułowań: określenia *pracowniczy plan kapitałowy* i skrótu *PPK*.

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych nie jest ustawą, w której przepisy karne mają wiodące znaczenie. Skoro jednak ustawodawca decyduje się umieścić w niej przepisy typizujące czyny zabronione, to niezmiernie ważne jest dobre określenie znamion czynu zabronionego – zgodnie z zasadą *nullum crimen sine lege* – w sposób umożliwiający jednoznaczne wskazanie zachowań podpadających pod dany przepis, typizujący wykroczenie lub przestępstwo. Nie mniej istotne jest właściwe określenie przez ustawodawcę ustawowych granic kar za wykroczenia lub przestępstwa. Powinno ono wiązać się z zasadami określania rodzajów kar i granic kar, przyjętymi na gruncie Kodeksu karnego⁴ lub Kodeksu wykroczeń⁵.

2. Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, Sejm RP VIII kadencji, druk sejmowy nr 2811; dalej jako: uzasadnienie projektu ustawy.

3. *Ibidem*.

4. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny [tekst jedn. Dz. U. 2020, poz. 1444]; dalej: k.k.

5. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń [tekst jedn. Dz. U. 2019, poz. 821 z późn. zm.]; dalej: k.w.

Stypizowanie czynów zabronionych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych powoduje, że w zakresie szeroko rozumianej odpowiedzialności karnej stosuje się odpowiednie przepisy ogólne ustaw karnych. Do odpowiedzialności karnej *sensu stricto*, przewidzianej w art. 109 u.p.p.k. (typizującym przestępstwo nieuprawnionego używania określeń *pracowniczy plan kapitałowy* lub skrótu *PPK*) stosuje się przepisy części ogólnej Kodeksu karnego (art. 116 k.k.). Natomiast do odpowiedzialności za wykroczenia, stypizowane w art. 106–108 i 110 u.p.p.k. zastosowanie mają przepisy części ogólnej Kodeksu wykroczeń (art. 48 k.w.).

Zarówno odpowiedzialność karna w ścisłym tego słowa znaczeniu (za przestępstwa), jak i odpowiedzialność za wykroczenia są rodzajami odpowiedzialności karnej w rozumieniu art. 42 ust. 1 Konstytucji RP. Każdy z tych rodzajów odpowiedzialności ponosić może wyłącznie konkretna osoba – sprawca czynu zabronionego⁶. Z perspektywy przepisów karnych, wiążących się z zatrudnianiem pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową, podkreślić należy, że ponoszenie odpowiedzialności karnej jest zasadniczo niezależne od konsekwencji, jakie ponosi podmiot zatrudniający w związku z naruszeniem przepisów dotyczących praw i obowiązków osób przez niego zatrudnianych.

Typizacja wykroczeń, ustawowe znamiona czynów zabronionych

W przepisach ustawy o pracowniczych planach kapitałowych ustawodawca zawarł w sumie osiem typów wykroczeń:

- 1) niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK (art. 106 u.p.p.k.);
- 2) niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK (art. 107 pkt 1 u.p.p.k.);
- 3) niedopełnienie obowiązku terminowego dokonywania wpłat (art. 107 pkt 2 u.p.p.k.);
- 4) niezgłoszenie wymaganych ustawą danych lub zgłoszenie nieprawdziwych danych (art. 107 pkt 3 u.p.p.k.);
- 5) odmowa wyjaśnień lub udzielenie nieprawdziwych wyjaśnień (art. 107 pkt 3 u.p.p.k.);
- 6) nieprowadzenie dokumentacji (art. 107 pkt 4 u.p.p.k.);
- 7) nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w PPK (art. 108 u.p.p.k.);
- 8) nielegalna działalność akwizycyjna (art. 110 u.p.p.k.).

Tak stypizowane wykroczenia chronić mają kilka dóbr prawnych, objętych bezpośrednim przedmiotem ochrony:

- prawo zatrudnionego do gromadzenia środków w PPK (art. 106 u.p.p.k.),
- funkcjonowanie PPK (art. 107 i 110 u.p.p.k.),
- wolność wyboru oszczędzania w PPK (art. 108 u.p.p.k.).

Ponadto, w odniesieniu do wykroczeń stypizowanych w art. 107 pkt 1 i 2 u.p.p.k. wyróżnić można uboczny przedmiot ochrony – prawo zatrudnionego do gromadzenia środków w PPK, do realizacji którego potrzebne jest zarówno terminowe zawarcie w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK, jak i terminowe dokonywanie wpłat do PPK⁷. Wyodrębnienie

6. Tego rodzaju odpowiedzialności nie ponosi osoba prawna lub innego rodzaju jednostka organizacyjna mająca podmiotowość prawną.

7. S. Kowalski, *Wykroczenia związane z zatrudnieniem pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Komentarz do ustaw szczegółowych*, CH Beck, Warszawa 2019, s. 244.

bezpośredniego przedmiotu ochrony przekłada się na przebieg postępowania wykroczeniowego, mianowicie prowadzi do przyznania statusu pokrzywdzonego temu zatrudnionemu, którego dobro prawne zostało bezpośrednio naruszone przez wykroczenie⁸.

Przytoczone wyżej osiem typów wykroczeń zlokalizowanych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych można podzielić na dwie grupy. Pierwszych sześć, stypizowanych w art. 106–107 u.p.p.k., dotyczy wykonywania obowiązków przez podmiot zatrudniający, zaś kolejne dwa, stypizowane w art. 108 i 110 u.p.p.k., dotyczą nielegalnych zachowań, godzących w ideę oszczędzania w PPK.

Wykroczenia stypizowane w art. 106–107 u.p.p.k. w zdecydowanej większości sprowadzają się do niewykonania obowiązku nałożonego przepisami ustawy na podmiot zatrudniający⁹. Przepisy te obligują tenże podmiot do zawarcia umowy o zarządzanie PPK nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest on obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK (art. 8 ust. 1 u.p.p.k.), zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, zasadniczo nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin trzech miesięcy zatrudnienia (art. 16 ust. 1 u.p.p.k.)¹⁰, terminowego regulowania wpłat na PPK (art. 28 u.p.p.k.) czy zgłaszania wymaganych danych¹¹. W tym ostatnim wypadku chodzi o niewykonanie przez podmiot zatrudniający obowiązku, wynikającego z jakiegokolwiek przepisu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, zobowiązującego podmiot zatrudniający do przekazania tychże – *lege non distinguente* – jakimkolwiek innemu podmiotowi w związku z tym, że jako podmiot zatrudniający ma obowiązek zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK oraz finansowania i dokonywania wpłat do PPK. Są to w szczególności dane identyfikujące uczestnika PPK (art. 2 ust. 1 pkt 3 u.p.p.k.) i inne dane przekazywane przez podmiot zatrudniający w związku z zawarciem umowy o prowadzenie PPK (art. 20 ust. 1 pkt 2 u.p.p.k.). Do niewykonania obowiązków wynikających z przepisów ustawy sprowadzają się również pozostałe zachowania stanowiące wykroczenia, określone w kolejnych przepisach art. 107 u.p.p.k.: odmowa wyjaśnień (art. 107 pkt 3 u.p.p.k.) oraz nieprowadzenia dokumentacji (art. 107 pkt 4 u.p.p.k.). Tym jednak warto poświęcić więcej uwagi, gdyż ich wykładnia może w praktyce nastroczać niemało trudności.

W ustawie o pracowniczych planach kapitałowych próżno szukać przepisu, który nakładałby na podmiot zatrudniający lub osobę obowiązana do działania w jego imieniu obowiązek złożenia wyjaśnień. Także w uzasadnieniu projektu ustawy nie ma słowa o tym, o jakie wyjaśnienia w przepisach art. 107 pkt 3 u.p.p.k. chodzi. Dla odpowiedniego zinterpretowania art. 107 pkt 3 u.p.p.k. kluczowe znaczenie ma – moim zdaniem – dokładna analiza przepisów rozdziału 17 ustawy zatytułowanego *Zmiany w przepisach*, w którym zawarto między innymi zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy¹² polegające na dodaniu tej inspekcji zadania kontroli spełniania

8. Zob. art. 25 § 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn. Dz. U. 2020, poz. 729 z późn. zm.); dalej: k.p.w.

9. Wyjątki to złożenie nieprawdziwych wyjaśnień oraz zgłoszenie nieprawdziwych danych (art. 107 pkt 3 u.p.p.k.).

10. Z uwzględnieniem art. 134 i 137 u.p.p.k.

11. Szerzej: S. Kowalski, *op. cit.*, s. 246.

12. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz. U. 2019, poz. 1251 z późn. zm.).

obowiązków ciążących na podmiotach zatrudniających, a wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK i dokonywania wpłat do PPK (art. 127 u.p.p.k.). W toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądania od podmiotu kontrolowanego pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą (art. 23 ust. 1 pkt 3 u.p.i.p.) – to te informacje właśnie stanowią, w moim przekonaniu, *wyjaśnienia*, o których mowa w art. 107 pkt 3 u.p.p.k. W przepisach regulujących postępowania kontrolne tego rodzaju sformułowaniem prawodawca posługuje się w odniesieniu do informacji uzyskiwanych od podmiotu kontrolowanego lub osób reprezentujących tenże podmiot¹³. Wprawdzie ustawodawca zrezygnował z użycia tego pojęcia w regulacjach dotyczących postępowania kontrolnego inspektorów pracy, ale wydaje się, że uczynił tak tylko dlatego, że w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy uregulował również postępowanie dyscyplinarne, w ramach którego wyodrębnia się instytucję składania wyjaśnień¹⁴, mających naturalnie zgoła inne znaczenie niż wyjaśnienia składane przez podmiot kontrolowany¹⁵.

Jeszcze bardziej kontrowersyjnie ujęte są ustawowe znamiona strony przedmiotowej czynu zabronionego stypizowanego w art. 107 pkt 4 u.p.p.k. Nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK to z pewnością zaniechanie gromadzenia i przechowywania dokumentów mających wpływ na obliczanie wpłat do PPK, o których mowa w rozdziale 4 ustawy, a więc w szczególności wszelkich deklaracji, składanych przez uczestników PPK podmiotowi zatrudniającemu, oraz dokumentów, skutkujących korektą nadpłaconego wynagrodzenia. Ustawodawca nie wskazuje jednakże okresu, w jakim podmiot zatrudniający ma obowiązek dokumentację tę prowadzić. Z uwagi na to, że wymieniona dokumentacja jest ściśle związana z dokumentacją dotyczącą wypłacanych wynagrodzeń, to należy odnieść się do przepisów regulujących zasady gromadzenia i przechowywania dokumentacji dotyczącej wynagrodzenia za pracę (pracowników), które są precyzyjnie uregulowane. Obowiązek prowadzenia dokumentacji, o którym mowa w art. 107 pkt 4 u.p.p.k., trwa zatem w całym okresie zatrudnienia uczestnika PPK i przez kolejnych 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek zatrudnienia uległ rozwiązaniu lub wygaś, przy czym przepisy szczególne mogą przewidywać inny jeszcze okres prowadzenia wymienionej dokumentacji. Niezależnie od tego zaniechanie jednoznacznego określenia w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych zakresu dokumentacji podlegającej prowadzeniu i czasu, w jakim podmiot zatrudniający ma obowiązek tę dokumentację prowadzić, narusza – moim zdaniem – zasadę *nullum crimen sine lege*¹⁶. Warto też zauważyć, że w piśmiennictwie nie bez racji wskazuje się, że penalizowanie nieprowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK jest zbędne, skoro np. z przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika ciążący na płatniku obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej ubezpieczeń społecznych sankcjonowany przepisem karnym¹⁷.

13. Zob. np. art. 88 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. 2020, poz. 266 z późn. zm.); dalej: u.s.u.s.

14. Art. 78 ust. 4 u.p.i.p.

15. Z uwagi na zakaz wykładni homonimicznej konieczne było użycie dla wyjaśnień składanych w postępowaniu kontrolnym innego sformułowania niż *wyjaśnienia* właśnie; por.: L. Morawski, *Wykładnia w orzecznictwie sądów. Komentarz*, TNOiK, Toruń 2002, s. 145.

16. Zob. np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 2003 r., SK 22/02, OTK ZU 9/A/2003.

17. Zob. M. Wojewódka, *Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis, komentarz do art. 107, nb 5; por. art. 98 ust. 1 pkt 5 u.s.u.s.

Wykroczenia stypizowane w art. 107 u.p.p.k. wiążą się z niewykonaniem obowiązków nałożonych na podmioty zatrudniające. Jeżeli podmiot zatrudniający lub osoby działające w jego imieniu mają ponosić odpowiedzialność za wykroczenia w razie niewykonania ciążących na nich obowiązków, to obowiązki te powinny być jednoznacznie określone. Wypełnianie obowiązków wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych nie jest wszakże ani głównym, ani jedynym przedmiotem działalności podmiotów zatrudniających. Dlatego przepisy karne typizujące wykroczenia, polegające na niewykonaniu ustawowych obowiązków, powinny wyraźnie wskazywać, jakie zaniechania skutkować mogą ponoszeniem tego rodzaju odpowiedzialności. Z tej perspektywy rzecz ujmując, nie mam wątpliwości, że przepisy art. 107 pkt 3 i 4 u.p.p.k. wymagają co najmniej zmiany.

Naturalną konsekwencją tego, że wykroczenia stypizowane w art. 106–107 u.p.p.k. wiążą się z niewykonywaniem obowiązków nałożonych na podmiot zatrudniający, jest to, że są one wykroczeniami indywidualnymi. Ich sprawcą może być jedynie podmiot zatrudniający albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego. Od razu podkreślić należy, że podmiot zatrudniający¹⁸ może ponosić odpowiedzialność za wykroczenie tylko wtedy, jeżeli jest osobą fizyczną. Natomiast przez osobę obowiązana do działania w rozumieniu art. 106 i 107 u.p.p.k. należy rozumieć osobę, której obowiązek działania w imieniu tegoż podmiotu wynika z przepisów dotyczących organizacji jego działalności, np. do działania w imieniu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zobowiązani są zasadniczo członkowie jej zarządu. Osoby wskazywane w tego rodzaju przepisach mogą – w ramach ustanowionych dla nich uprawnień do kierowania daną jednostką – nakładać obowiązek działania w imieniu danej jednostki na inne osoby – zarówno znajdujące się w strukturze organizacyjnej danej jednostki, jak i poza nią. Nałożenie obowiązku działania w imieniu płatnika składek może wynikać z umowy, z tzw. zakresu obowiązków, a nawet z istoty zajmowanego stanowiska¹⁹. Obowiązek działania w imieniu podmiotu zatrudniającego nie wynika zaś z czynności udzielenia pełnomocnictwa.

Innego rodzaju wykroczeniami są te stypizowane w art. 108 i 110 u.p.p.k., gdyż wiążą się z nielegalnymi zachowaniami, godzącymi w ideę oszczędzania w PPK. Zachowanie sprawcy wykroczenia z art. 108 u.p.p.k. polega na nakłanianiu osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w PPK jest karalne tylko wówczas, gdy jest bezprawne, sama rezygnacja z oszczędzania w PPK jest zgodna z prawem²⁰. Z kolei zachowanie sprawcy wykroczeń z art. 110 u.p.p.k. polega na wypłaceniu wynagrodzenia podmiotowi prowadzącemu działalność akwizycyjną za nakłanianie jakiegokolwiek podmiotu zatrudniającego, aby zawarł z tą instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK [art. 110 ust. 1 u.p.p.k.], albo na oferowaniu dodatkowych korzyści materialnych z tytułu zawarcia lub niewypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK lub umowy o prowadzenie PPK lub udzieleniu takich dodatkowych korzyści [art. 110 ust. 2 u.p.p.k.]. W odniesieniu do pierwszego z wymienionych wykroczeń ustawodawca ograniczył podmiot wykroczenia do podmiotów zatrudniających, osób upoważnionych do działania

18. Podmiot zatrudniający został zdefiniowany w art. 2 ust. 1 pkt 21 u.p.p.k.

19. Z. Kubot, *Status kierownika działu personalnego*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2006, nr 7, s. 26; wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z 28 czerwca 1977 r., IP 691/77, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 1978, nr 2, s. 78.

20. M. Derek, *Nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w Pracowniczych Planach Kapitałowych – analiza karoprawna*, „Palestra” 2018, nr 12, s. 9.

w imieniu podmiotu zatrudniającego i osób działających z inicjatywy tego podmiotu, natomiast wykroczenie stypizowane w przepisach art. 110 u.p.p.k. jest wykroczeniem powszechnym – może być popełnione przez każdego, kto działa wbrew zakazom określonym w art. 46 ust. 1 lub 2 u.p.p.k.

Podkreślenia wymaga, że zasadniczo strona podmiotowa wykroczeń obejmuje i umyślność, i nieumyślność (art. 5 k.w.²¹). Z reguły znacznie poszerza to pole kryminalizacji i nie inaczej jest w odniesieniu do wykroczeń stypizowanych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych. Prawie każde wykroczenie typizowane w tej ustawie może być popełnione zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Wyjątkiem jest wykroczenie nakłaniania do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Przekonuje o tym znamię *nakłaniania*, w którym mieści się nie tylko świadomość wpływania na decyzję osoby nakłanianej, ale też dążenie do spowodowania, aby ta decyzja (tu: rezygnacja z oszczędzania w PPK) nastąpiła²².

Ustawowe granice kary za wykroczenia

Wykroczenia stypizowane w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych są zagrożone wyjątkowo surowymi karami, znacznie wyższymi niż wykroczenia stypizowane w Kodeksie wykroczeń. Zgodnie z art. 24 § 1 k.w. karę grzywny za wykroczenia wymierza się w wysokości od 20 do 5000 złotych, aczkolwiek ustawa szczegółowa może przewidywać inne ustawowe granice kary. Wykroczenia pomieszczone w części szczególnej Kodeksu wykroczeń, jeżeli są zagrożone karą grzywny, to nie większą niż 5000 zł. Godzi się zauważyć, że z regulacją zawartą w art. 24 § 1 k.w., dotyczącą granic kary grzywny za wykroczenia, w zasadzie koresponduje uregulowanie zawarte w art. 7 § 3 k.k., gdzie ustawodawca wskazuje, że występkiem jest czyn zabroniony zagrożony grzywną powyżej 30 stawek dziennych albo powyżej 5000 złotych, karą ograniczenia wolności przekraczającą miesiąc albo karą pozbawienia wolności przekraczającą miesiąc. Górna granica kary grzywny za wykroczenia przewidziana w Kodeksie wykroczeń stanowi zatem, zasadniczo, dolną granicą grzywny za przestępstwa. Wykroczenia są wszakże z reguły czynami o znacznie niższym stopniu społecznej szkodliwości niż przestępstwa²³.

Natomiast za wykroczenia z rozdziału 16 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych grożą kary grzywny – określone na dwa sposoby:

- za wykroczenia z art. 106 i 108 u.p.p.k. – kara grzywny w wysokości od 20 zł²⁴ do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego;

21. Wykroczenie umyślne zachodzi wtedy, gdy sprawca ma zamiar popełnienia czynu zabronionego, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia na to się godzi (art. 6 § 1 k.w.). Natomiast wykroczenie nieumyślne zachodzi wówczas, gdy sprawca, niemający zamiaru jego popełnienia, popełnia je jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć (art. 6 § 2 k.w.).

22. S. Kowalski, *op. cit.*, s. 253.

23. *De lege lata* możliwe jest ponoszenie odpowiedzialności za wykroczenie stanowiące czyn zabroniony o niskim stopniu społecznej szkodliwości.

24. W art. 106 i 108 u.p.p.k. nie wskazano dolnej granicy kary grzywny, dlatego określa się ją zgodnie z art. 48 k.w. w wysokości wskazanej w art. 24 § 1 k.w. na 20 zł.

- za wykroczenia z art. 107 – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł, zaś za wykroczenia z art. 110 u.p.p.k. kara grzywny w wysokości od 20 zł²⁵ do 1 000 000 zł.

Określenie górnej granicy kary grzywny za wykroczenia stypizowane w art. 106 i 108 u.p.p.k. jest zupełnym wyjątkiem w polskim prawie wykroczeń. Górną ustawową granicę kary grzywny określono w wymienionych przepisach w taki sposób, że nie można *prima vista* wskazać jej ani kwotowo, ani inaczej – stosując proste, jednoznaczne kryterium. Kwotę tę należy natomiast wyliczać *ad casum*, uzyskując ostatecznie górną granicę kary, indywidualnie wyliczaną dla podmiotu zatrudniającego, którego dana sprawa dotyczy. W każdym podmiocie zatrudniającym fundusz wynagrodzeń kształtuje się wszakże autonomicznie. Rodzi to poważne wątpliwości co do zgodności komentowanej regulacji z zasadą określoności kary²⁶. Chociaż w uzasadnieniu projektu ustawy wskazano, że mechanizm uzależniający wysokość grzywny od określonej wartości finansowej z poprzedniego roku obrotowego funkcjonuje już w obrocie prawnym²⁷, np. w art. 106 ust. 1 u.o.k.k.²⁸, to jednak odniesienie to nie wytrzymuje krytyki. Ostatnio wymieniony przepis dotyczy bowiem kar pieniężnych nakładanych na przedsiębiorców (w tym na jednostki organizacyjne), a więc środków o charakterze administracyjnym²⁹. Górna granica ustawowego wymiaru kary grzywny za wykroczenie z art. 106 u.p.p.k. stanowi wartość 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego. Ustawodawca nie definiuje, czym ów fundusz jest. Można natomiast zaakceptować propozycję zinterpretowania określenia *fundusz wynagrodzeń* przez pryzmat treści art. 2 ust. 1 pkt 40 u.p.p.k.³⁰

Skoro wynagrodzenie w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK wg ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, to przez fundusz wynagrodzeń należy rozumieć sumę – w danym roku obrotowym – podstaw wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK według ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego³¹.

Bardzo wysokie ustawowe granice kary, zwłaszcza granice górne, zostały przewidziane za wykroczenia z art. 107 i 110 u.p.p.k. Dla porównania, za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

25. W art. 110 ust. 1 u.p.p.k. nie wskazano dolnej granicy kary grzywny, dlatego określa się ją zgodnie z art. 48 k.w. w wysokości wskazanej w art. 24 § 1 k.w. na 20 zł.

26. Zob. np.: A. Grześkowiak, *Nullum crimen, nulla poena sine lege anteriori*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, [red.] R. Wieruszewski, Ossolineum, INP PAN, Wrocław 1991, *passim*; L. Kubicki, *Nowa kodyfikacja karna a Konstytucja RP*, „Państwo i Prawo” 1998, z. 9–10, s. 24; orzeczenie TK z dnia 1 marca 1994 r., U 7/93; <https://www.saos.org.pl/judgments/205619> [dostęp: 12.07.2020].

27. Uzasadnienie projektu ustawy.

28. Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (tekst jedn. Dz. U. 2020, poz. 1076 z późn. zm.).

29. Co więcej, w art. 106 ust. 3 u.o.k.k. ustawodawca precyzuje, jak oblicza się podstawę wyliczenia kary administracyjnej.

30. *Zagadnienia prawne w zakresie Ustawy o PPK. Część druga*, s. 3, mojeppk.pl [dostęp: 4.10.2019].

31. *Ibidem*.

stypizowane w Kodeksie pracy grozi kara grzywny od 1000 do 30 000 zł, zaś za wykroczenia z ustawy z dnia 10 stycznia 2018 roku o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni³², które są uważane za zagrożone zdecydowanie za wysoką sankcją³³ – kara grzywny do 100 000 zł. Górna granica kary za wykroczenia z art. 107 i 110 u.p.p.k. jest dziesięć tysięcy razy wyższa niż kwota stanowiąca równowartość najniższej grzywny przewidzianej za przestępstwa, orzekanej w systemie stawkowym³⁴. Co więcej, jest dwudziestokrotnie wyższa od górnej granicy grzywny przewidzianej za niejedno przestępstwo stypizowane poza Kodeksem karnym, jak np. przestępstwa stypizowane w art. 81 ustawy z 5 lipca 1996 roku o doradztwie podatkowym³⁵ oraz w art. 497 § 3 Kodeksu wyborczego³⁶. Trzeba podkreślić, że górna granica grzywny orzekanej na podstawie przepisów Kodeksu karnego sięga obecnie 1 080 000 zł³⁷. W ten sposób powoli zaciera się różnicę pomiędzy ustawowymi granicami grzywien za przestępstwa, a ustawowymi granicami kar grzywny za wykroczenia, ignorując fakt, że założeniem ustawodawcy jest to, aby w zakresie czynnika merytorycznego, różnicę pomiędzy wykroczeniem a przestępstwem postrzegać ilościowo, nawet pomimo niejednorodności przedmiotowej prawa wykroczeń obejmującego również wykroczenia o rodowodzie administracyjnym³⁸. Podkreślić przy tym należy, że wykroczenia stypizowane w art. 107 i 110 u.p.p.k. są wykroczeniami formalnymi (bezsukotowymi), które mogą być popełnione również nieumyślnie.

Oskarżyciel publiczny w sprawach o wykroczenia

Tradycyjnie, rozróżniając w ustawie przepisy typizujące przestępstwa od przepisów typizujących wykroczenia, ustawodawca na końcu przepisów karnych zamieszcza przepis określający tryb orzekania w sprawach o wykroczenia. Jest to zgodne z zasadami techniki prawodawczej³⁹. W art. 111 u.p.p.k. ustawodawca wskazał, do których czynów stosuje się przepisy Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, nie wskazując zarazem, kto jest oskarżycielem publicznym w tych sprawach, co sugerowałoby, że jest nim Policja (art. 17 § 1 k.p.w.). Trzeba jednak zaznaczyć, że przepisem art. 127 u.p.p.k. wprowadzono zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy,

32. Tekst jedn. Dz. U. 2019, poz. 466.

33. Zob. I. Jakubowska-Hara, *Kara grzywny*, [w:] *Reforma prawa wykroczeń. Tom 1*, [red.] P. Daniluk, CH Beck, Warszawa 2019, s. 253–254; S. Kowalski, *Przepisy karne w ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, „Monitor Prawniczy” 2018, nr 10, s. 524.

34. Zob. art. 33 § 1 i 3 k.k.

35. Tekst jedn. Dz. U. 2018, poz. 377.

36. Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy (tekst jedn. Dz. U. 2020, poz. 1319). Z kolei w art. 497 § 1 Kodeksu wyborczego stypizowane jest przestępstwo zbierania podpisów pod naciskiem zagrożone grzywną od 1000 do 10 000 zł.

37. Zob. art. 33 § 1 i 3 k.k. Tylko w niektórych przypadkach Kodeks karny przewiduje możliwość orzeczenia za jedno przestępstwo wyższej grzywny, np. w art. 277b.

38. T. Bojarski *Niektóre szczególne formy odpowiedzialności a odpowiedzialność karna*, [w:] A. Korobowicz, L. Leszczyński, A. Pieniążek, *Państwo. Prawo. Myśl prawnicza. Prace dedykowane Profesorowi Grzegorzowi Leopoldowi Seidlerowi w dziewięćdziesiątą rocznicę urodzin*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2003, s. 49–51.

39. Par. 81 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, Tekst jedn. Dz. U. 2016, poz. 283.

skutkujące tym, że oskarżycielem publicznym w sprawach o wykroczenia stypizowane w art. 106 i art. 107 u.p.p.k. jest inspektor pracy.

Podział kompetencji oskarżycielskich pomiędzy Policję i inspektora pracy odpowiada wcześniej zasygnalizowanemu podziałowi wykroczeń na te, które dotyczą wykonywania obowiązków przez podmiot zatrudniający (art. 106–107 u.p.p.k.) – w odniesieniu do tych wykroczeń oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy, oraz te, które dotyczą nielegalnych zachowań, godzących w ideę oszczędzania w PPK (art. 108 i 110 u.p.p.k.) – w odniesieniu do tych wykroczeń oskarżycielem publicznym jest Policja.

Z uwagi na treść art. 95 § 3 k.p.w. należy – moim zdaniem – uznać, że inspektor pracy ma prawo do przeprowadzenia postępowania mandatowego w sprawach o wykroczenia z art. 106 i 107 u.p.p.k. Może także nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego po dokonaniu czynności wyjaśniających, jeżeli uzna, że kara ta będzie wystarczająca. Górna granica grzywny nałożonej w drodze mandatu sięga 2000 zł (art. 96 § 1a pkt 1 k.p.w.).

Przestępstwo nieuprawnionego używania określenia *pracowniczy plan kapitałowy* lub skrótu *PPK*

Jedynе przestępstwo, jakie stypizowano w przepisach ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, polega na nieuprawnionym używaniu do nazwania prowadzonej działalności lub jej reklamowania określenia *pracowniczy plan kapitałowy* lub skrótu *PPK* (art. 109 ust. 1 u.p.p.k.). Jest to zatem przestępstwo bliźniaczo podobne do innych tego rodzaju, w których zachowanie sprawcy sprowadza się do nieuprawnionego posługiwania się zastrzeżoną w ustawie nazwą prowadzonej działalności. Tego rodzaju występki zostały stypizowane np. w art. 171 ust. 2 p.b.⁴⁰ lub w art. 215 u.OFE⁴¹.

W uzasadnieniu projektu ustawy fakt stypizowania wymienionego występkę pominięto milczeniem. Niemniej nie ulega wątpliwości, że bezpośrednim przedmiotem ochrony w art. 109 ust. 1 u.p.p.k. jest funkcjonowanie PPK i zaufanie do tej formy oszczędzania⁴². Szczególna forma oszczędzania przewidziana ustawą wymaga bowiem szczególnych instytucji prawnych, darzonych zaufaniem osób, które do tej formy oszczędzania przystępują⁴³. W myśl art. 6 u.p.p.k. nazwa *pracowniczy plan kapitałowy* lub skrót *PPK* są zastrzeżone wyłącznie do określania form grupowego oszczędzania środków na przyszłość, tworzonych zgodnie z przepisami ustawy i w kształcie w tej ustawie wskazanym, zarządzanych przez instytucje finansowe w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 11 u.p.p.k. Zatem, żadna inna forma oszczędzania średnio – lub długoterminowego, w tym także gwarantująca uczestnikowi wypłatę środków dopiero po osiągnięciu wieku 60 lat lub nabyciu uprawnień do emerytury, nie może być określana jako *pracowniczy plan kapitałowy* lub

40. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (tekst jedn. Dz. U. 2019, poz. 2357).

41. Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tekst jedn. Dz. U. 2018, poz. 1906 z późn. zm.).

42. Por. P. Ochman, *Ochrona działalności bankowej w prawie karnym gospodarczym. Przepisy karne ustaw bankowych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 210–211.

43. Por. J. Majewski, *Przestępstwa związane z działalnością banków oraz obrotem pieniężnym i papierami wartościowymi*, [w:] *Prawo karne gospodarcze*, [red.] O. Górniok, CH Beck, Warszawa 2003, s. 283.

PPK⁴⁴. Niezgodne z przepisami ustawy używanie wymienionych: nazwy lub skrótu, do określenia prowadzonej działalności lub reklamy⁴⁵, stanowi przestępstwo stypizowane w art. 109 ust. 1 u.p.p.k., które jest przestępstwem trwałym – popełnianym w całym okresie takiego używania wymienionych określeń⁴⁶. Wymienione przestępstwo jest przestępstwem formalnym – do jego popełnienia nie jest konieczne wystąpienie jakiegokolwiek skutku.

Przestępstwo nieuprawnionego używania określenia *pracowniczy plan kapitałowy* lub skrótu PPK jest przestępstwem powszechnym – może być popełnione przez każdego, kto swoim zachowaniem wypełnia pozostałe ustawowe znamiona czynu zabronionego. Z uwagi na to, że odpowiedzialność karną ponosić może jedynie osoba fizyczna, w kolejnym art. 109 ust. 2 u.p.p.k. ustawodawca zawiera klauzulę odpowiedzialności zastępczej, której celem jest rozszerzenie kryminalizacji na osoby działające w imieniu lub interesie innej osoby fizycznej, osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej.

Stronę podmiotową wymienionego występku charakteryzuje umyślność – może być on popełniony w zamiarze bezpośrednim lub ewentualnym. O ile zamiar bezpośredni polega na chęci realizacji wszystkich znamion czynu zabronionego przez sprawcę, to jest na podjęciu aktu woli obejmującego pewną realizację tych znamion, o tyle zamiar ewentualny charakteryzuje się tym, że sprawca ma wyobrażenie określonego celu karalnego lub niekaralnego, i dążąc do jego osiągnięcia ma świadomość prawdopodobieństwa wyczerpania znamion czynu zabronionego, a zarazem niejako z góry akceptuje wszelkie skutki, które mogą powstać w związku z realizacją tego celu⁴⁷.

Sprawca występku z art. 109 ust. 1 u.p.p.k. *podlega grzywnie do 1 000 000 zł lub karze pozbawienia wolności do lat 3*. Sformułowanie zagrożenia karą jest w wymienionym przepisie niewłaściwie ujęte, niezgodne z zasadami techniki prawodawczej. Z uwagi na znaczenie spójnika *lub*, prawodawca dawno już ustalił, że przepisowi wyznaczającemu sankcję karną, dopuszczającemu alternatywnie kilka rodzajów kar, nadaje się brzmienie: 1) „... podlega karze... albo karze...” [jeśli dopuszcza się tylko jedną z wymienionych kar]; 2) „... podlega karze... albo karze... albo obu tym karom łącznie” [jeśli dopuszcza się nawet obie z wymienionych kar]. Natomiast przepisowi wyznaczającemu sankcję karną, dopuszczającemu kumulatywnie kilka rodzajów kar, nadaje się brzmienie: 1) „... podlega karze... i karze...” [jeśli kumulatywność jest obligatoryjna]; 2) „... podlega karze..., obok kary... można wymierzyć karę...” [jeśli kumulatywność jest fakultatywna].⁴⁸ Uwzględniając ustawowe granice kar określonych w art. 109 ust. 1 u.p.p.k. oraz fakt, że przestępstwo tam stypizowane jest formalnym, popełnianym bez względu na wyrządzenie jakiegokolwiek szkody i bez względu na uzyskanie korzyści majątkowej, uważam, że należy przyjąć, iż sankcja karna w art. 109 ust. 1 u.p.p.k. ma charakter alternatywny – ustawodawca dopuszcza orzeczenie przez sąd w wyroku skazującym jednej z kar: grzywny do 1 000 000 zł albo kary pozbawienia wolności do lat 3.

44. M. Wojewódka, *op. cit.*, komentarz do art. 6, nb 1.

45. W przepisach ustawy o pracowniczych planach kapitałowych nie definiuje się pojęcia reklamy, aczkolwiek się ono pojawia – w art. 47. Na temat pojęcia reklamy zob. szerzej: A. Makowiec, *Prawne aspekty reklamy w sieci – zagadnienia wybrane*, „Kultura – Media – Teologia” 2014, nr 18, s. 10–16.

46. Por. wyrok Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z 11 lipca 2014 r., IV Ka 417/14, Legalis nr 2000983.

47. Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 27 czerwca 2019 r., II AKa 393/18, Legalis nr 2243948.

48. Par. 79 ust. 1 i 2 Zasad techniki prawodawczej, stanowiących załącznik do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (tekst jedn. Dz. U. 2016, poz. 283).

Kwotowe zagrożenie grzywną należy uznać za niewłaściwe, skoro od wejścia w życie Kodeksu karnego preferowane jest jednak stawkowe określanie granic grzywny⁴⁹. System stawek dziennych – przez wyraźne wyodrębnienie zagadnień związanych z sytuacją materialną sprawcy – zmusza sąd do wnikliwego zbadania wszystkich przesłanek umożliwiających wymiar grzywny i w rezultacie: do rzeczywistego uwzględnienia sytuacji majątkowej sprawcy przy wymiarze kary. Niezaprzeczną zaletą systemu stawek dziennych jest także automatyczne wyznaczenie wysokości kar zastępczych, poprzez ustawowe określenie przeliczników grzywny (art. 46 § 2 k.k.w.)⁵⁰.

Jeżeli zaś chodzi o zagrożenie karą pozbawienia wolności, to zauważyć należy, że słusznie jest ono takie samo jak w odniesieniu do przestępstwa nieuprawnionego używania w prowadzonej działalności gospodarczej albo w reklamie określenia *program emerytalny*⁵¹. Pozwala to między innymi na warunkowe umorzenie postępowania karnego względem sprawcy, jeżeli jego czyn nie był w znacznym stopniu społecznie szkodliwy lub zawiniony⁵².

Konkluzje i postulaty *de lege ferenda*

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych ma istotne znaczenie dla polityki społecznej państwa, dlatego słusznie ustawodawca uznał, że właściwe wykonywanie obowiązków związanych z zawieraniem umów o zarządzanie PPK lub o prowadzenie PPK oraz właściwe funkcjonowanie PPK to dobra, które powinny być chronione przepisami karnymi.

Część z przepisów art. 107 u.p.p.k. typizujących wykroczenia jest niewłaściwie sformułowana, gdyż określenie strony przedmiotowej czynu zabronionego wymaga skomplikowanych zabiegów interpretacyjnych. Tymczasem podmiot zatrudniający oraz osoby działające w jego imieniu powinny mieć jednoznacznie określoną informację o ciężących na nich z mocy ustawy obowiązkach, których niewykonanie skutkować może ponoszeniem odpowiedzialności za wykroczenie.

Strona przedmiotowa wykroczenia z art. 107 pkt 3 u.p.p.k. w odniesieniu do składania wyjaśnień lub odmowy składania wyjaśnień powinna wprost nawiązywać do czynności inspektora pracy i odpowiedniej regulacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Jeżeli zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy jest kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (art. 10 ust. 1 pkt 15d u.p.i.p.), a w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądania pisemnych i ustnych informacji od osób wskazanych w art. 23 ust. 1 pkt 3 u.p.i.p., to niewykonanie tego obowiązku (skoro ma być karalne) powinno być odpowiednio wyartykułowane w przepisie karnym. Zamiast brzmienia „albo udziela w tych sprawach nieprawdziwych

49. Por. art. 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks karny (Dz. U. 1997, poz. 554 z późn. zm.). Odejście od kwotowego sposobu określania grzywny było jedną z najważniejszych zmian w zakresie kar w dacie wejścia w życie aktualnie obowiązującego Kodeksu karnego, por. W. Wróbel, *Grzywna w nowym kodeksie karnym. Nowa kodyfikacja karna. Kodeks karny. Krótkie komentarze, zeszyt 15*, CH Beck, Warszawa 1998, s. 8–9.

50. M. Malezini, *System wymiaru grzywien w nowym Kodeksie karnym*, „Monitor Prawniczy” 1998, nr 3, *passim*.

51. Art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (tekst jedn. Dz. U. 2020, poz. 686). Nieco niższe zagrożenie karą pozbawienia wolności jest przewidziane za przestępstwo nieuprawnionego używania określeń: *fundusz emerytalny, powszechne towarzystwo emerytalne* lub *pracownicze towarzystwo emerytalne* – do 2 lat pozbawienia wolności (art. 215 u.OFE).

52. Zob. art. 66 k.k.

wyjaśnień lub odmawia ich udzielenia” przepis art. 107 pkt 3 u.p.p.k. powinien mieć brzmienie „albo udziela nieprawdziwych informacji inspektorowi pracy lub odmawia ich udzielenia”. Inną rzeczą jest odpowiedź na pytanie, czy rzeczywiście w tym zakresie konieczne jest tworzenie nowego typu wykroczenia w sytuacji, gdy jest przecież penalizowane utrudnianie działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy (art. 283 § 2 pkt 8 k.p.) oraz udaremnienie lub utrudnianie wykonania przez inspektora pracy czynności służbowej (art. 225 § 2 k.k.).

Nie do zaakceptowania jest typizowanie wykroczenia, polegającego na nieprowadzeniu dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK, jeżeli w ustawie nie zostało określone, co na tę dokumentację się składa. *De lege ferenda* – jeżeli ustawodawca za konieczne uzna kryminalizowanie takiego zachowania – należy postulować, ażeby wśród przepisów rozdziału 10, dotyczącego ewidencji PPK, umieścić przepis lub przepisy prawne wyraźnie wskazujące, co składać ma się na dokumentację związaną z obliczaniem wpłat do PPK, którą prowadzić ma podmiot zatrudniający. Uzasadnione byłoby jednak skreślenie przepisu art. 107 pkt 4 u.p.p.k., gdyż w art. 98 ust. 1 pkt 5 u.s.u.s. penalizowane jest nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Zmiany wymaga określenie górnych granic sankcji za wykroczenia stypizowane w art. 106 i 108 u.p.p.k. Powinny one być określone konkretną wartością, taką samą jak górna ustawowa granica kary grzywny za pozostałe wykroczenia typizowane w tej ustawie – nie ma bowiem powodów, ażeby różnicować górne granice kar za wymienione wykroczenia.

Stanowczy sprzeciw budzą górne granice kar za wykroczenia stypizowane w art. 107 i 110 u.p.p.k. Powinny być one obniżone do granic, jakie przewidywane są za wykroczenia związane z zatrudnianiem osób wykonujących pracę zarobkową. Jeżeli – w ocenie ustawodawcy – powinny być wyższe niż granica wskazana w Kodeksie wykroczeń, należałoby określić je na poziomie 30 000 zł, typowym dla surowo karanych wykroczeń związanych z zatrudnianiem osób wykonujących pracę zarobkową. Jeżeli zaś miałyby pozostać w niezmienionej wysokości, należałoby rozważyć, czy wymienione czyny zabronione nie powinny być przestępstwami, zagrożonymi grzywną. Wtedy granice grzywny określałyby przepisy art. 33 § 1 i 3 k.k.

Zmiany wymaga określenie sankcji w art. 109 ust. 1 u.p.p.k. Aktualnie jest ona niezgodna z zasadami techniki prawodawczej. Spójnik *lub* powinien być w tym przepisie zastąpiony spójnikiem *albo*. Niezależnie od tego postulować należy określenie grzywny w sposób stawkowy – jak jest to zasadą dla innych przestępstw – i poprzestanie w treści przepisu na wskazaniu, że sprawca podlega grzywnie albo karze pozbawienia wolności do lat 3. Wtedy jasne byłoby, że granice grzywny określałyby przepisy art. 33 § 1 i 3 k.k.

Wykaz źródeł

- Bojarski T., *Niektóre szczególnie formy odpowiedzialności a odpowiedzialność karna*, [w:] Państwo. Prawo. Myśl prawnicza. Prace dedykowane Profesorowi Grzegorzowi Leopoldowi Seidlerowi w dziewięćdziesiątą rocznicę urodzin, Korobowicz A., Leszczyński L., Pieniążek A. [red.], Wydawnictwo UMCS, Lublin 2003.
- Derek M., *Nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w Pracowniczych Planach Kapitałowych – analiza karnoprawna*, „Palestra” 2018, nr 12.

- Grześkowiak A., *Nullum crimen, nulla poena sine lege anteriori*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, Wieruszewski R. [red.], Ossolineum, INP PAN, Wrocław 1991.
- Jakubowska-Hara I., *Kara grzywny*, [w:] *Reforma prawa wykroczeń, Tom 1*, Daniluk P. [red.], CH Beck, Warszawa 2019.
- Kowalski S., *Przepisy karne w ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, „Monitor Prawniczy” 2018, nr 10.
- Kowalski S., *Wykroczenia związane z zatrudnieniem pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Komentarz do ustaw szczegółowych*, CH Beck, Warszawa 2019.
- Kubicki L., *Nowa kodyfikacja karna a Konstytucja RP*, „Państwo i Prawo” 1998, z. 9–10.
- Kubot Z., *Status kierownika działu personalnego*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2006, nr 7.
- Majewski J., *Przestępstwa związane z działalnością banków oraz obrotem pieniężnym i papierami wartościowymi*, [w:] *Prawo karne gospodarcze*, Górniok O. [red.], CH Beck, Warszawa 2003.
- Makowiec A., *Prawne aspekty reklamy w sieci – zagadnienia wybrane*, „Kultura – Media – Teologia” 2014, nr 18.
- Malezini M., *System wymiaru grzywnien w nowym Kodeksie karnym*, „Monitor Prawniczy” 1998, nr 3.
- Morawski L., *Wykładnia w orzecznictwie sądów. Komentarz*, TNOiK, Toruń 2002.
- Ochman P., *Ochrona działalności bankowej w prawie karnym gospodarczym. Przepisy karne ustaw bankowych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Wojewódka M., *Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis.
- Wróbel W., *Grzywna w nowym kodeksie karnym. Nowa kodyfikacja karna. Kodeks karny. Krótkie komentarze, zeszyt 15*, CH Beck, Warszawa 1998.

Penal laws in the act on Employee Capital Plans

The aim of this study is to present the way of classifying prohibited acts according to type and the scope of penalisation in penal laws included in the act on Employee Capital Plans, and then to point out these solutions which may cause serious problems in practical application. In the act on Employee Capital Plans, eight offences and one crime were classified according to type. The assessment of the penal laws included in chapter 16 of the Act is very critical mostly because of the sanctions for offences. They are completely inconsistent with the sanctions provided for offences in the Penal code and other legal acts. The legislator, either provides too high upper limit of fine for an offence or specifies the upper limit of fine in a way too difficult to be unequivocally determined, referring to an unidentified wage bill in a given employing business establishment. The latter way of specifying sanctions for an offence violates the rule of nulla poena sine lege. The author does not confine himself to the criticism of the legal regulations, but also in the final part, apart from summarising comments, he presents postulates de lege ferenda.

Key words: employee Capital Plans, penal laws, crime, offence, penalty.

DR SEBASTIAN KOWALSKI – adiunkt w Katedrze Prawa Karnego i Postępowania Karnego Uniwersytetu Zielonogórskiego, sędzia w Sądzie Rejonowym w Wałbrzychu.

e-mail: kowalskiseb@op.pl, s.kowalski@wpa.uz.zgora.pl

nr ORCID: 0000-0003-1993-1211