

# **Pracownicze Plany Kapitałowe – wdrożenie w praktyce**

Przejdź do produktu na [www.ksiegarnia.beck.pl](http://www.ksiegarnia.beck.pl)

*Oskar Sobolewski*

# Rozdział I. Główne zasady funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych

## 1. Pracownicze plany kapitałowe – terminy obowiązywania przepisów

Pracownicze plany kapitałowe są programem dobrowolnego oszczędzania na okres po osiągnięciu 60. roku życia i inne cele przewidziane w treści PPKU, finansowanym z trzech źródeł:

- 1) przez pracodawcę,
- 2) przez uczestnika,
- 3) ze środków publicznych.

Aktywa uczestników PPK są inwestowane w ramach funduszy zdefiniowanej daty, czyli specjalnych funduszy, które każda instytucja finansowa musiała utworzyć, żeby móc oferować pracodawcom możliwość tworzenia PPK. Do PPK mogą przystąpić zarówno pracownicy, jak i oskładkownicy zleceniobiorcy, a także osoby wykonujące pracę w ramach innych konstrukcji prawnych wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 18 PPKU. Ustawodawca zdecydował, że do PPK automatycznie zostaną zapisane osoby w wieku od 18. do 55. roku życia, natomiast osoby w wieku od 55. (od dnia urodzin liczonego na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK) do 70. roku życia będą zapisywane na ich wniosek. Ustawodawca uniemożliwił zapisywanie się do PPK osobom powyżej 70. roku życia.

Od wejścia w życie przepisów PPKU należy rozróżnić rozpoczęcie ich stosowania. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia pracodawcy. W treści dyspozycji art. 134 ust. 1 PPKU ustawodawca postanowił, że stosowanie przepisów PPKU przybierze formę stopniowego rozszerzania w czasie kręgu podmiotów objętych przepisami PPKU. Kryterium, jakie wybrał ustawodawca, to liczba osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym na określonej dacie. W konsekwencji rozpoczęcie stosowania przepisów PPKU w sto-

sunku do jakiegoś podmiotu zatrudniającego będzie uzależnione od wielkości tego podmiotu, mierzonej liczbą osób zatrudnionych w tym podmiocie oraz od określonej daty dziennej.

Ustawodawca przyjął koncepcję rozszerzania stosowania przepisów PPKU od podmiotów największych do najmniejszych, z zastrzeżeniem podmiotów sektora finansów publicznych, które traktowane są odrębnie. Ustawodawca uznał, że najlepszym rozwiązaniem będzie rozpoczęcie (testowanie) stosowania PPKU od największych prywatnych podmiotów zatrudniających – celowo wyłączone zostały z tego katalogu podmiotów JSFP (które początkowo nie miały zostać objęte PPK). Taki mechanizm to przede wszystkim oszczędność środków z budżetu państwa. Należy pamiętać, że PPK wiąże się ze wzrostem kosztów pracy, a biorąc pod uwagę to, że w przypadku JSFP budżet wynagrodzeń stanowi znaczącą pozycję w całym budżecie państwa, to PPK dodatkowo ten budżet obciążą.

W art. 134 ust. 1 PPKU wskazano konkretne daty, od których przepisy PPKU znajdują zastosowanie w stosunku do danego podmiotu zatrudniającego. **Ustawodawca oparł się przy tym na założeniu stopniowego rozszerzania kręgu podmiotów objętych w półrocznych interwałach.** Warto podkreślić, że w porównaniu z ostatecznymi terminami zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK, w przypadku terminu stosowania PPKU ustawodawca zdecydował się wprost wskazać datę, od której należy stosować przepisy.

### Ważne

Wszelkie czynności podejmowane przez pracodawców przed dniem objęcia ich obowiązkiem stosowania przepisów PPKU będą nieważne. Oznacza to, że gdyby pracodawca zatrudniający 33 osoby, wg stanu na 31.12.2019 r., zawarł umowę o zarządzanie PPK 22.5.2020 r., to taka umowa byłaby nieważna – zgodnie bowiem z treścią przepisów PPKU pracodawca ten zostanie objęty ustawą dopiero od 1.7.2020 r.

**Tabela 1.** Data objęcia obowiązkiem stosowania przepisów PPKU

Liczba osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym	Data dzienna rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU
Co najmniej 250	1.7.2019 r.
Co najmniej 50	1.1.2020 r.
Co najmniej 20	1.7.2020 r.
Pozostali	1.1.2021 r.
Sektor finansów publicznych	1.1.2021 r.

Źródło: Opracowanie własne.

## 2. Podstawy prawne i miejsce pracowniczych planów kapitałowych w systemie emerytalnym

Podstawą prawną funkcjonowania PPK jest PPKU. Większość przepisów PPKU, zgodnie z treścią jej przepisów końcowych, weszło w życie z dniem 1.1.2019 r., kilka z nich, przede wszystkim o technicznym znaczeniu, wchodzi w życie później, tzn. w latach 2021–2023. Te przepisy, które jeszcze nie weszły w życie, nie mają kluczowego znaczenia dla treści instytucji PPK.

Ustawodawca wprowadził również 7 rozporządzeń wykonawczych do PPKU dotyczących ważnych zagadnień z tego zakresu:

- 1) sporządzanie i przekazywanie przez wybraną instytucję finansową informacji dotyczącej uczestnika pracowniczego planu kapitałowego, z którego rachunku ma zostać dokonana wypłata transferowa – InfUczestPPKR wydane na podstawie delegacji art. 104 ust. 5 PPKU;
- 2) sposób ustalania stopy referencyjnej i szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za osiągnięty wynik, pobieranego przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwa emerytalne, pracownicze towarzystwa emerytalne lub zakłady ubezpieczeń, umieszczone w Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych – StopaRefEwidPPKR wydane na podstawie delegacji art. 49 ust. 13 PPKU;
- 3) deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych – DeklPPKR wydane na podstawie delegacji art. 23 ust. 12 PPKU;
- 4) określenie zakresu danych zawartych w dokumencie płatniczym przekazywanym przez instytucję finansową do ZUS oraz sposób i tryb przeliczania przekazanych kwot na podstawie wymiaru świadczenia – DokPłatInstFinR wydane na podstawie delegacji art. 105 ust. 7 PPKU;
- 5) opłata za prowadzenie Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych oraz realizację obowiązków, o których mowa w art. 8 ust. 4 i 5 PPKU – OpłEwidPPKR wydane na podstawie delegacji art. 67 ust. 3 PPKU;
- 6) dokumenty dołączane do oświadczenia o spełnianiu warunków koniecznych do umieszczenia w Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych – DokEwidPPKR, wydane na podstawie delegacji art. 60 ust. 9 PPKU;
- 7) wysokość opłaty za utworzenie i prowadzenie portalu PPK oraz wysokość stawki opłaty za udział w tym portalu – OpłPortalPPKR wydane na podstawie delegacji art. 79 ust. 4 PPKU.

W nowym II filarze emerytalnym znajdują się PPK oraz PPE. Po likwidacji OFE system emerytalny zostanie na nowo uporządkowany. Zakładając, że przyjęta 13.2.2020 r. ustawa likwidująca OFE (ustawa z 13.2.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeniesieniem środków z otwartych funduszy emerytalnych na indywidualne konta emerytalne) wejdzie w życie zgodnie z jej treścią, tzn. od 1.6.2020 r., to począwszy od 2021 r. system emerytalny będzie wyglądał inaczej niż ten, który znamy dzisiaj. W pierwszym filarze niezmiennie znajdował się będzie FUS, którym zarządza ZUS. II filar będą stanowiły grupowe formy oszczędzania, tzn. PPE i PPK. Natomiast w III filarze będzie można

oszczędzać w ramach form indywidualnych, tzn. znanych już od lat IKE i IKZE, a także nowej formy IKE plus, do której trafiają środki po przekształceniu OFE.

### 3. Obowiązek tworzenia pracowniczych planów kapitałowych i możliwość zwolnienia z tego obowiązku

Zgodnie z treścią PPKU co do zasady większość pracodawców będzie zobowiązana do tworzenia PPK. W zależności od ich wielkości procedura utworzenia PPK miała miejsce w 2019 r. lub będzie miała w 2020 albo 2021 r. To oznacza, że pomijając kilka wyjątków, za nieco ponad rok większość pracodawców w Polsce będzie objęta PPK. Dyspozycja art. 7 ust. 1 PPKU wskazuje, że podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK (czyli faktycznie tworzy PPK), jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę zatrudnioną, w imieniu której jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

Sytuacja kryzysowa w jakiej się znaleźliśmy, spowodowała że ustawodawca postanowił **przesunąć ostateczne terminy na zawieranie umów w ramach PPK** dla II kohorty pracodawców z kwietnia i maja na październik i listopad ( alternatywnie z wiosny 2020 na jesień 2020). Zgodnie z nowym terminem pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 osób wg stanu na dzień 30.6.2019 r., będą musieli zawrzeć umowę o zarządzanie PPK do 27.10.2020 r., a umowę o prowadzenie PPK do 10.11.2020 r. (art. 54. ZmKoronawirusU20).

W art. 13 PPKU przewidziano wyjątki, kiedy pracodawca nie będzie musiał tworzyć PPK. Po pierwsze, obowiązkiem tworzenia PPK nie będą objęci mikroprzedsiębiorcy, o których jest mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 PrPrzed, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, o której mowa w art. 23 ust. 2 PPKU. Mikroprzedsiębiorcą jest przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

- 1) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
- 2) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

Mikroprzedsiębiorcy będą musieli na bieżąco monitorować, czy nadal spełniają powyższe warunki. Obowiązek utworzenia PPK powstanie w momencie, kiedy jedna z przesłanek nie będzie spełniona. Podobnie będzie, jeżeli chociaż jedna z osób zatrudnionych w takim podmiocie będzie chciała zostać uczestnikiem PPK – obowiązkiem pracodawcy będzie wówczas utworzenie PPK.

Drugą sytuacją, w której pracodawca nie będzie miał obowiązku tworzenia PPK, jest prowadzenie PPE począwszy od dnia objęcia tego pracodawcy obowiązkiem stosowania przepisów PPKU. W przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób, dniem tym był 1.1.2019 r, a pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób – 1.1.2020 r. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 osób mają czas na utworzenie PPE zwalniającego z PPK do 1.7.2020 r., a pozostali pracodawcy do 1.1.2021 r.

Zgodnie z dyspozycją art. 133 PPKU przepisów ustawy może nie stosować podmiot zatrudniający, który prowadzi PPE, w którym uczestniczy co najmniej 25% osób zatrudnionych, oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe, w rozumieniu PracProgEmerytU, do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia. Jeżeli te warunki są i będą spełniane przez pracodawcę począwszy od dnia objęcia go obowiązkiem stosowania przepisów, to taki pracodawca nie będzie musiał tworzyć PPK. W art. 133 PPKU wskazano przesłanki, po spełnieniu których pracodawcy będą musieli utworzyć PPK począwszy od dnia:

- 1) zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni;
- 2) ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 15 PracProgEmerytU;
- 3) likwidacji PPE;
- 4) opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikało z celowego działania podmiotu zatrudniającego;
- 5) następującego po dniu 1 stycznia albo 1 lipca danego roku, jeżeli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie zatrudniającym.

Szczególnie ważna z perspektywy pracodawcy jest przesłanka piąta. Poziom partycypacji należy badać na początku stycznia i lipca każdego roku – jeżeli wtedy co najmniej 25% osób zatrudnionych będzie uczestnikami PPE, pracodawca nie będzie musiał tworzyć PPK.

## 4. Ustalenie liczby osób zatrudnionych a termin utworzenia pracowniczych planów kapitałowych

### 4.1. Zagadnienia ogólne

Ustawodawca przyjął założenie sprawdzania liczebności osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym w interwałach półrocznych, obniżając przy tym próg liczebności osób zatrudnionych implikujący rozpoczęcie stosowania przepisów PPKU. Dyspozycja art. 134 ust. 1 PPKU zawiera wskazanie konkretnych dat, na jakie należy sprawdzać liczbę osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym. **Konsekwencją spełnienia przez podmiot zatrudniający minimalnego wymogu liczby osób zatrudnionych jest rozpoczęcie stosowania przepisów PPKU w stosunku do tego podmiotu w odpowiednim terminie wskazanym w przepisach PPKU.** Termin rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU przypada na 6 miesięcy po dniu ustalenia dla danego podmiotu liczby osób zatrudnionych w tym podmiocie.

**Tabela 2.** Data ustalenia dla danego podmiotu liczby osób zatrudnionych

Liczba osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym	Data dzienna, na jaką ma być sprawdzona liczba osób zatrudnionych
Co najmniej 250	31.12.2018 r.

Liczba osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym	Data dzienna, na jaką ma być sprawdzona liczba osób zatrudnionych
Co najmniej 50	30.6.2019 r.
Co najmniej 20	31.12.2019 r.
Poniżej 20	brak sprawdzania
Sektor finansów publicznych	brak sprawdzania

Źródło: Opracowanie własne na podstawie art. 134 ust. 1 PPKU.

## 4.2. Sposób ustalenia liczby osób zatrudnionych

W PPKU ustawodawca posługuje się definicją „osoba zatrudniona”, co jest pojęciem szerszym niż sam pracownik. Zgodnie z zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 18 PPKU definicją, przez osoby zatrudnione należy rozumieć:

- 1) pracowników, o których mowa w KP, z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 KP;
- 2) osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 303 § 1 KP;
- 3) członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 PrSpółdz;
- 4) osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- 5) członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji;
- 6) osoby wskazane w pkt 1–4 przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Warunkiem uznania kogoś za osobę zatrudnioną jest to, aby ta osoba podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z jednego ze wskazanych powyżej tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu SysUbSpołU. Aby ustalić liczbę osób zatrudnionych na dany dzień, podmiot zatrudniający powinien dokonać zsumowania liczby osób we wszystkich powyżej wymienionych kategoriach. Należy również zwrócić uwagę, że do osób zatrudnionych w rozumieniu przepisów PPKU mogą należeć różne grupy osób związanych różnymi tytułami prawnymi z podmiotem zatrudniającym, ale nie wyczerpujące definicji osoby zatrudnionej w rozumieniu przepisów PPKU. Przykładowo nie są osobami zatrudnionymi w rozumieniu przepisów PPKU:

- 1) członkowie zarządu podmiotu zatrudniającego, jeśli łączy ich z podmiotem zatrudniającym kontrakt managerski, od którego podmiot zatrudniający nie jest płatnikiem składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe;
- 2) pracownicy tymczasowi, gdyż w ich przypadku podmiot zatrudniający będący pracodawcą użytkownikiem w rozumieniu odpowiednich przepisów, ale takie osoby będą mogły uczestniczyć w pracowniczym planie kapitałowym organizowanym przez zatrudniającą ich agencję pracy tymczasowej;

- 3) zleceniobiorcy, jeśli od zawartych między nimi ze zleceniodawcą umów zlecenia lub podobnych nie są naliczane obowiązkowo składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, lub gdy składki te są naliczane dobrowolnie (na wniosek zleceniobiorcy).

Z treści przepisów PPKU wynika, że założeniem ustawodawcy było rozłożenie w czasie tworzenia PPK i przygotowanie pracodawców z półrocznym wyprzedzeniem na obowiązek założenia PPK. Dla pracodawcy kluczowy jest więc dzień badania wielkości zatrudnienia.

#### Przykład

*Podmiot zatrudniający zatrudnia tylko 18 osób zatrudniających. Badanie wielkości po raz pierwszy przeprowadzono 31.12.2018 r. Wynik był negatywny, bowiem nie zatrudnił on co najmniej 250 osób. Kolejne badanie odbyło się 30.12.2019 r., lecz pracodawca na ten dzień nadal nie spełnił warunku zatrudniania co najmniej 50 osób zatrudniających. Ostatnie badanie przeprowadzono 31.12.2019 r. i pracodawca również nie spełnił warunku nakazującego mu założenie PPK od 2020 r. Od kiedy pracodawca zostanie objęty obowiązkiem tworzenia PPK?*

Pracodawca zatrudniający 18 osób obowiązkiem tworzenia PPK zostanie objęty w dniu 1.1.2021 r.

### 4.3. Konsekwencje zmiany liczby zatrudnionych po dacie ustalenia

Z treści przepisów PPKU nie wynika wprost, czy w sytuacji, gdy po dniu, na jaki została sprawdzona liczba osób zatrudnionych, w danym podmiocie zatrudniającym liczba ta ulegnie zmianie w sposób modyfikujący teoretycznie termin powstania obowiązku stosowania przepisów PPKU, taka zmiana spowoduje faktycznie zmianę terminu rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU. Uważna analiza systemowa przedmiotowych przepisów pozwala jednak na stwierdzenie, że z punktu widzenia ustawodawcy kluczowy jest stan zatrudnienia (liczba osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym) na dzień sprawdzania liczebności tej grupy. Ustawodawca uzależnił bowiem termin rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU w stosunku do danego podmiotu zatrudniającego wedle określonego stanu zatrudnienia, którego badanie przypada na 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU.

Jeżeli np. na dzień 30.6.2019 r. w podmiocie zatrudniającym było co najmniej 50 osób zatrudnionych w rozumieniu przepisów PPKU, w związku z czym powstał obowiązek stosowania przepisów PPKU od 1.1.2020 r., to **ewentualne zmniejszenie zatrudnienia w pierwszym kwartale 2020 r., a nawet w drugiej połowie 2019 r. do poziomu niższego niż 50 osób, nie uprawnia tego podmiotu zatrudniającego do późniejszego rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU**, a co za tym idzie do późniejszego utworzenia go we właściwy sposób i do zawarcia we właściwym terminie umów składających się na PPK (umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK). Powyższe wynika z tego, że na dzień 30.6.2019 r. dany podmiot zatrudniający zatrudnił co najmniej 50 osób, spełnił więc przesłankę rozpoczęcia stosowania u niego przepisów PPKU w odpowiednim terminie. Fakt późniejszego zmniejszenia poziomu zatrudnienia w danym podmiocie zatrudniającym nie ma tutaj żadnego znaczenia.



**Ważne**

Ustawodawca wprost wskazuje, że badanie liczby osób zatrudnionych ma miejsce tylko jednego dnia, a nie w danym okresie.

---

Doświadczenie pierwszej kohorty pokazuje, że istniały małe (20-, 30-osobowe) podmioty zatrudniające, które na dzień badania stanu liczby osób zatrudnionych (w przypadku największych podmiotów był to dzień 31.12.2018 r.) zatrudniały ponad 250 osób (ze względu na prace sezonowe) i z tego powodu musiały tworzyć PPK w pierwszej kohorcie. Niestety ustawodawca przyjął model jednodniowej weryfikacji, a nie średniej z danego okresu, co było skutkiem takich sytuacji.

Ta sama zasada znajduje zastosowanie także w drugą stronę, to jest w przypadku, gdy **liczba osób zatrudnionych zwiększy się między dniem sprawdzenia liczby osób zatrudnionych a dniem rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU** w stosunku do danego podmiotu zatrudniającego. I tak, jeśli np. na dzień 30.6.2019 r. w podmiocie zatrudniającego było 47 osób zatrudnionych w rozumieniu przepisów PPKU, to w związku z powyższym nie powstał w stosunku do tego podmiotu obowiązek stosowania przepisów PPKU od 1.1.2020 r. Natomiast **ewentualne zwiększenie liczby osób zatrudnionych np. do poziomu 69 osób w lutym 2020 r., nie będzie implikowało konieczności rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU do tego podmiotu zatrudniającego od 1.1.2020 r.** Dzieje się tak z tego powodu, że na dzień sprawdzania przesłanki nakazującej rozpoczęcie stosowania przepisów PPKU (30.6.2019 r.) podmiot ten zatrudniał mniej niż 50 osób zatrudnionych.

**Ważne**

Podmiot zatrudniający, co do zasady, nie może utworzyć PPK wcześniej niż w terminach wynikających z prawidłowo interpretowanego przepisu art. 134 PPKU.

---

## 5. Przypadek szczególny – pracownicze plany kapitałowe w ramach grup kapitałowych

W przypadku PPK zasadą jest, że **każdy podmiot zatrudniający jest zobowiązany do rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU we właściwym dla niego terminie**, co implikuje konieczność terminowego zawarcia odpowiednich umów składających się na PPK. Ustawodawca przewidział jednak jeden wyjątek od powyżej opisaney zasady. Wyjątek ten uregulowano w dyspozycji art. 134 ust. 4 PPKU. Zgodnie z tym przepisem podmioty zatrudniające należące do jednej grupy kapitałowej, są uprawnione do zawierania umów o zarządzanie i umów o prowadzenie PPK w terminie, w którym PPKU ma zastosowanie w stosunku do podmiotu zatrudniającego, który zatrudnia największą liczbę osób zatrudnionych w tej grupie kapitałowej. Samą definicję grupy kapitałowej zawiera słowniczek zawarty w art. 2 PPKU. Należy przez nią rozumieć grupę kapitałową w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 44 Rachunku, czyli tzw. jednostkę dominującą wraz z jednostkami zależnymi. Powyższe oznacza, że wyłącznie podmioty powiązane spełniające powyższe

kryterium stanowią grupę kapitałową w rozumieniu przepisów PPKU i wyłącznie one mogą tworzyć PPK w terminie wcześniejszym niż wynikający z treści przepisu art. 134 ust. 1 PPKU, który wprowadza omówioną powyżej zasadę generalną. Z powyższego wynika *a contrario*, że **podmiot, który nie należy do grupy kapitałowej, nie jest uprawniony do wcześniejszego tworzenia PPK** oraz do wcześniejszego zawarcia umów o zarządzanie PPK oraz o prowadzenie PPK niż w terminach wynikających dla niego z dyspozycji art. 134 ust. 1 PPKU. Gdyby więc któryś z pracodawców zdecydował się na zawarcie umowy o przystąpienie do PPK wcześniej, np. pracodawca zatrudniającej 44 osoby według stanu na dzień 30.6.2019 r. przystąpiłby do PPK w lutym 2020 r., to jest to nieterminowe zawarcie umowy o zarządzanie i w konsekwencji nieterminowe zawarcie umowy o prowadzenie PPK, za co zgodnie z dyspozycją art. 106 PPKU pracodawca może otrzymać karę grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Ustawodawca w treści przepisów PPKU nie zastrzegł sankcji nieważności umowy o zarządzanie PPK czy umowy o prowadzenie PPK w przypadku zawarcia przez taki podmiot zatrudniającej tych umów przed terminem wynikającym z rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU do tego podmiotu. W konsekwencji taka umowa – mimo że zawarta niezgodnie z przepisami – pozostanie w obrocie prawnym. Sytuacja taka może jednak nieść niekorzystne konsekwencje dla samego podmiotu zatrudniającego. W szczególności może to oznaczać przedterminowe naliczanie i potrącanie wpłat do PPK, i to z dwóch perspektyw. W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z dyspozycją art. 26 ust. 5 PPKU **wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniającej nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe**. Z tym zastrzeżeniem, że wpłatą korzystającą z powyższego statusu jest wyłącznie wpłata w rozumieniu przepisów PPKU. W konsekwencji jeśli okaże się, że PPK został utworzony w danym podmiocie zatrudniającej przedwcześnie, tzn. bez podstawy prawnej wynikającej z dyspozycji art. 134 ust. 4 PPKU, to naliczone kwoty finansowane przez pracodawcę nie powinny podlegać zwolnieniu na podstawie wskazanego powyżej przepisu art. 26 ust. 5 PPKU. Nie można więc wykluczyć, że w razie kontroli płatników składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przeprowadzanej przez ZUS zwolnienie takiej kwoty z naliczenia składek emerytalnych i rentowych może zostać zakwestionowane. Może to prowadzić do niekorzystnych dla podmiotu zatrudniającego konsekwencji.

Z powyższą sytuacją wiąże się ponadto drugie ryzyko dla pracodawcy, tzn. ryzyko związane z roszczeniami pracowników będących osobami zatrudnionymi, jeśli pracodawca naliczy i potrąci wpłaty z wynagrodzenia uczestnika PPK bez odpowiedniej podstawy prawnej. O ile bowiem wprowadzone przez pracodawcę PPK stanowi tytuł do dokonywania odpowiednich potrąceń z wynagrodzenia za pracę pracownika otrzymywanego od pracodawcy prowadzącego PPK, to już w razie braku zgodnego z prawem wprowadzenia takiego świadczenia trudno mówić o podstawie prawnej do dokonywania potrąceń przez pracodawcę. W związku z powyższym należy niezwykle precyzyjnie zbadać kwestię spełniania przesłanki bycia częścią grupy kapitałowej, jeśli dany podmiot decyduje się uruchomić PPK wcześniej niż w przewidzianym dla niego przez ustawodawcę terminie.

**Podstawa prawna:**

- art. 750 KC,
- art. 190 § 1, art. 303 § 1 KP,
- art. 2 ust. 1 pkt 18, art. 7 ust. 1, art. 8 ust. 4 i 5, art. 23 ust. 12, art. 26 ust. 5, art. 49 ust. 13, art. 67 ust. 3, art. 60 ust. 9, art. 79 ust. 4, art. 104 ust. 5, art. 105 ust. 7, art. 133, 134 PPKU,
- art. 2 ust. 1 pkt 15 PracProgEmerytU,
- art. 7 ust. 1 pkt 1 PrPrzed,
- art. 3 ust. 1 pkt 44 RachunkU.

*Marcin Wojewódka*

## **Rozdział II. Wybór instytucji finansowej zarządzającej pracowniczymi planami kapitałowymi**

### **1. Obowiązek oraz zasady wyboru instytucji finansowej zarządzającej pracowniczymi planami kapitałowymi**

#### **1.1. Obowiązek wyboru instytucji finansowej**

Z treści przepisów PPKU wynika m.in. obowiązek terminowego utworzenia PPK przez dany podmiot zatrudniający. Przez utworzenie PPK należy przede wszystkim rozumieć:

- 1) zawarcie wymaganych przepisami umów, a więc umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK;
- 2) zapisanie do PPK odpowiedniej grupy osób zatrudnionych zgodnie z ich wolą.

Zawarcie umów musi być poprzedzone dokonaniem przez podmiot zatrudniający wyboru usługodawcy zarządzającego funduszami zdefiniowanej daty, w ramach których uczestnicy PPK będą gromadzić środki. Należy rozróżnić samą instytucję finansową (fundusz zdefiniowanej daty) od zarządzającego nimi usługodawcy (towarzystwa funduszy inwestycyjnych, powszechnego towarzystwa emerytalnego czy zakładu ubezpieczeń na życie). Mimo że efektem dokonanego wyboru będzie gromadzenie środków uczestników PPK w ramach poszczególnych funduszy zdefiniowanej daty, to sama decyzja o wyborze podejmowana jest przede wszystkim na podstawie parametrów dotyczących usługodawcy zarządzającego tymi funduszami (np. doświadczenie, wyniki czy oferta kosztowa). Tak więc potocznie mówiąc o wyborze instytucji finansowej w praktyce, należy rozumieć to jako wybór konkretnego usługodawcy.

Sama konstrukcja PPK wskazuje, że celem wykonania spoczywającego nań obowiązku ustawowego podmiot zatrudniający zobowiązany jest „wynająć” tzw. instytucję finansową. Instytucja finansowa jest profesjonalnym podmiotem zewnętrznym w stosunku do podmiotu zatrudniającego, a przedmiotem jej działania jest odpłatne zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach PPK. To na podmiocie zatrudniającym spoczywa więc obowiązek wyłonienia instytucji finansowej, która będzie zarządzać danym PPK.

## **1.2. Podmioty uprawnione do oferowania pracowniczych planów kapitałowych**

Ustawodawca ograniczył możliwość oferowania produktu, jakim jest PPK, wyłącznie przez podmioty uprawnione do takiego działania. Uprawnienie to powstaje wraz ze wpisaniem danego usługodawcy do odpowiedniej ewidencji prowadzonej przez PFR na podstawie dyspozycji art. 71 PPKU. Ustawodawca uregulował też przesłanki umożliwiające znalezienie się danego podmiotu w tej ewidencji. Zgodnie z treścią art. 59 PPKU w ewidencji PPK może zostać umieszczone towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń, jeżeli spełni łącznie następujące warunki:

- 1) będzie posiadało co najmniej 3-letnie doświadczenie w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu działalności określonej w grupie 3 w dziale I zał. do DziałUbezpReasU, w zakresie oferowania ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;
- 2) będzie posiadać kapitał własny, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczone środki własne, w wysokości co najmniej 25 000 000 zł, w tym co najmniej 10 000 000 zł w środkach płynnych rozumianych jako lokaty określone dla funduszu rynku pieniężnego, o którym mowa w art. 178 FundInwU;
- 3) będzie prowadziło wymaganą liczbę funduszy zdefiniowanej daty.

Dodatkowo umieszczenie danego podmiotu w przedmiotowej ewidencji następuje co do zasady na wniosek, a załącznikiem do wniosku musi być m.in. dowód opłacenia opłaty za umieszczenie w ewidencji PPK w wysokości 700 000 zł. Dopiero umieszczenie danego podmiotu w ewidencji PPK uprawnia go do oferowania produktu PPK oraz zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK.

## **2. Zasady dokonywania wyboru instytucji finansowej**

### **2.1. Ogólne zasady dokonywania wyboru instytucji finansowej**

Wszystkie oferty produktów PPK podmiotów dopuszczonych do ewidencji PPK są dostępne na oficjalnej rządowej stronie internetowej ([www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl)). Na portalu tym możliwe jest zapoznanie się przez każdego zainteresowanego z w miarę porównywalnymi danymi przygotowanymi przez poszczególnych oferentów, a także skorzystanie

z dostępnych zestawień najważniejszych parametrów, np. w zakresie wysokości opłat oferowanych przez każdy z funduszy zdefiniowanej daty. Należy jednak zastrzec, że dokonując wyboru usługodawcy PPK, podmiot zatrudniający nie jest zobowiązany do skorzystania ze wskazanej strony internetowej, a w praktyce możliwe jest także bezpośrednie pozyskiwanie ofert na prowadzenie PPK od poszczególnych usługodawców. Dokonując wyboru instytucji finansowej, podmiot zatrudniający powinien posługiwać się kryteriami wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK wskazanymi w art. 7 ust. 3 PPKU.

### Ważne

Podmiot zatrudniający powinien przestrzegać zasady, aby przy wyborze instytucji finansowej kierować się przesłankami wyboru wskazanymi w treści przepisów PPKU oraz przeprowadzić procedurę wyboru instytucji finansowej z uwzględnieniem kryteriów wyboru instytucji finansowej wskazanych w treści przepisów PPKU.

---

Poza wskazanymi zasadami ustawodawca nie uregulował innych kwestii związanych z wyborem instytucji finansowej zarządzającej danym PPK. W konsekwencji w świetle przepisów PPKU prawidłowe będzie zarówno przeprowadzenie standardowego procesu zakupowego stosowanego w danym podmiocie zatrudniającym do zakupu innych usług, jak i wypracowanie autonomicznego sposobu postępowania. Brak jest też przeciwwskazań, aby wyboru instytucji finansowej dokonano wyłącznie poprzez porównanie ofert dostępnych na portalu PPK, na którym będą one prezentowane. Kluczowe jest jednak odpowiednie udokumentowanie przez podmiot zatrudniający procesu wyboru instytucji finansowej oraz spełnienie powyżej wskazanych przesłanek konsultacji z przedstawicielami pracowników oraz uwzględnienia ustawowych kryteriów wyboru instytucji finansowej.

## 2.2. Kryteria wyboru instytucji finansowej zarządzającej pracowniczymi planami kapitałowymi

### 2.2.1. Zagadnienia ogólne

W treści art. 7 ust. 3 PPKU wskazano cztery zasadnicze kryteria, jakimi powinien kierować się podmiot zatrudniający, dokonując wyboru instytucji finansowej:

- 1) ocena proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK;
- 2) efektywność instytucji finansowej w zarządzaniu aktywami;
- 3) posiadane przez nią doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi;
- 4) najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Z wybraną instytucją podmiot zatrudniający zawrze następnie umowę o zarządzanie PPK oraz umowę o prowadzenie PPK.

## 2.2.2. Kryterium warunków zarządzania środkami zgromadzonymi w pracowniczych planach kapitałowych

Dokonując wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK, podmiot zatrudniający powinien przeprowadzić ocenę proponowanych warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK. W treści przepisów PPKU (podobnie jak w przypadku PPE) ustawodawca nie wskazał jednoznacznie, co należy rozumieć przez warunki zarządzania. Co więcej, w art. 10 ust. 1 pkt 4 PPKU wprowadził jeszcze jedno pojęcie: „warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty”. Gromadzenie środków zdefiniowano w art. 2 ust. 1 pkt 8 PPKU jako przyjmowanie wpłat podstawowych, wpłat dodatkowych do PPK, wpłaty powitalnej, dopłat rocznych do PPK i wypłat transferowych, wpłat dokonywanych w ramach konwersji lub zamiany, a także zyski z inwestowania środków zgromadzonych w PPK. Mimo tej dosyć trudnej konstrukcji należy przyjąć, że w ramach tej determinanty podmiot zatrudniający powinien przede wszystkim dokonywać oceny:

- 1) wysokości kosztów związanych z zarządzaniem PPK przez daną instytucję finansową;
- 2) stosowaną politykę inwestycyjną poszczególnych funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty;
- 3) wszelkich stosowanych rozwiązań dotyczących operacji dokonywanych w ramach PPK, np. w zakresie terminów czy obciążeń kosztowych lub administracyjnych.

W praktyce kryterium oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK należy rozumieć przede wszystkim jako koszty i opłaty związane z gromadzeniem środków w ramach PPK obciążające sam podmiot zatrudniający oraz uczestników PPK. Warto w tym miejscu wskazać, że konstrukcja prawna PPK nie przewiduje możliwości obciążania kosztami związanymi z gromadzeniem środków w ramach PPK podmiotu zatrudniającego. Podmiot zatrudniający nie ponosi więc bezpośrednio żadnych kosztów na rzecz instytucji finansowej, a ekonomiczny koszt zarządzania środkami gromadzonymi w ramach PPK obciąża samych uczestników PPK. Ponadto należy pamiętać, że dyspozycja art. 50 ust. 6 PPKU w praktyce zakazuje instytucji finansowej pobierania jakichkolwiek opłat od wpłat dokonywanych do PPK, dopłat rocznych, wpłat powitalnych, wypłat transferowych oraz wypłat i zwrotów. Jedynymi kosztami, jakie w ramach PPK mogą obciążać uczestników PPK są:

- 1) wynagrodzenie za zarządzanie PPK limitowane na poziomie maksymalnie 0,5% wartości aktywów netto w skali roku;
- 2) wynagrodzenie za osiągnięty wynik limitowane na poziomie maksymalnie 0,1% wartości aktywów netto w skali roku;
- 3) opłata za trzecią i kolejne konwersje między funduszami zdefiniowanej daty, która nie jest limitowana ustawowo.

W praktyce więc ocena warunków zarządzania środkami gromadzonymi w ramach PPK powinna polegać na porównaniu ofert instytucji finansowych w trzech wskazanych obszarach.

### 2.2.3. Efektywność w zarządzaniu aktywami funduszy

Drugim ustawowym kryterium wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK jest jej **efektywność w zarządzaniu aktywami**. W pewnym uproszczeniu można wskazać, że przez efektywność należy rozumieć działanie, którego celem jest osiągnięcie najlepszego rezultatu przy wykorzystaniu określonej ilości zasobów. Innymi słowy, powinien to być osiągnięty przez dany fundusz czy subfundusz wynik (stopa zwrotu), przy porównywalnym poziomie ryzyka inwestycyjnego w określonym czasie. Jednak przenosząc rozważania na grunt ekonomii, a przede wszystkim na grunt funduszy inwestycyjnych i emerytalnych, w ramach których będą zarządzane środki PPK, należy wskazać, że istnieje wiele mierników poziomu efektywności funduszy inwestycyjnych czy emerytalnych, zwanych wskaźnikami efektywności. Wśród najpopularniejszych można wskazać: wskaźnik Sharpa, wskaźnik IR, wskaźnik Sortino, wskaźnik Treynora czy wskaźnik Jensen'a lub model Henrikssona-Mertona.

Ustawodawca nie nakazuje jednak podmiotom zatrudniającym stosowania żadnego z powyższych wskaźników, ograniczając się do kierunkowego wskazania jako jednej z determinant wyboru instytucji finansowej właśnie efektywności w zarządzaniu. Nie ograniczono przy tym okresu, za jaki powinna być brana pod uwagę przedmiotowa efektywność, ani też nie zdefiniowano innych mierników oceny efektywności. W praktyce przez przedmiotową efektywność należy przede wszystkim rozumieć to, jakie wyniki inwestycyjne dany zarządzający aktywami gromadzonymi w ramach PPK osiągnął do tej pory, czyli która instytucja finansowa zarządzała lepiej (przyniosła lepsze czy korzystniejsze wyniki finansowe), a która gorzej. W tym zakresie należy również zwrócić uwagę na dwie bardzo istotne kwestie:

- 1) porównywalność wyników;
- 2) ograniczoną możliwość zmierzenia efektywności w zarządzaniu aktywami na początku procesu wdrażania PPK w naszym kraju.

W związku z tym, że w ramach PPK ustawodawca wprowadził koncepcję tzw. funduszy zdefiniowanej daty o zróżnicowanej polityce inwestycyjnej dostosowanej do wieku uczestników danego funduszu, w praktyce każdy z zarządzających PPK będzie musiał oferować w ramach PPK danego podmiotu zatrudniającego co najmniej 8 funduszy lub subfunduszy o zróżnicowanej polityce inwestycyjnej. Do tych różnych funduszy osoby zatrudnione w danym podmiocie zatrudniającym będą zapisywane automatycznie ze względu na ich wiek. W PPKU dosyć szczegółowo uregulowano politykę inwestycyjną poszczególnych funduszy zdefiniowanej daty w zależności od wieku uczestników takiego funduszu. Dokonując oceny efektywności w zarządzaniu, należy więc porównać wyniki kilku funduszy o zróżnicowanej polityce inwestycyjnej, a co więcej porównać między sobą porównywalne fundusze. Dla największych podmiotów zatrudniających tworzących PPK w 2019 r. pewnym wyzwaniem związanym z tym kryterium wyboru instytucji finansowej było to, że te fundusze zdefiniowanej daty jeszcze nie istniały i dla pierwszego wyboru konieczne było posługiwanie się efektywnością w zarządzaniu innymi funduszami. Podmioty zatrudniające tworzące PPK później powinno mieć już łatwiej.



## 2.2.4. Kryterium posiadanego doświadczenia

Trzecim kryterium wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK powinno być **posiadane przez instytucję finansową doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi**. Jest to o tyle błędnie sformułowane kryterium, że instytucją finansową w rozumieniu PPKU jest sam fundusz zdefiniowanej daty (będący funduszem inwestycyjnym lub funduszem emerytalnym) – trudno więc mówić o doświadczeniu w zarządzaniu samym sobą. Nie zmienia to faktu, że przez kryterium wyboru instytucji finansowej przez podmiot zatrudniający należy rozumieć przede wszystkim doświadczenie oraz pozycję rynkową podmiotu zarządzającego danymi funduszami zdefiniowanej daty, czyli odpowiednio towarzystwa funduszy inwestycyjnych, powszechnego towarzystwa emerytalnego, pracowniczego towarzystwa emerytalnego lub zakładu ubezpieczeń. Doświadczenie tego podmiotu powinno być przedmiotem badania w procesie podejmowania decyzji o wyborze instytucji finansowej zarządzającej PPK. Wymiernymi wskaźnikami doświadczenia mogą być np.:

- 1) okres funkcjonowania podmiotu na rynku;
- 2) powiązania kapitałowe;
- 3) możliwość korzystania ze wsparcia innych, powiązanych z daną instytucją finansową podmiotów, np. skorzystanie z kompetencji zagranicznych podmiotów z grupy kapitałowej, do której należy dana instytucja finansowa.

Można też przyjąć, że przez przedmiotowe doświadczenie należy rozumieć zarówno czas zarządzania przez daną instytucję finansową funduszami inwestycyjnymi lub emerytalnymi, jak i oferowanie w dotychczasowej działalności produktów, w ramach których możliwe jest gromadzenie przez uczestników dodatkowych oszczędności emerytalnych. W tym pierwszym zakresie pomocniczo należy zwrócić uwagę, że w treści art. 59 ust. 1 pkt 1 PPKU ustawodawca przewidział minimalny, 3-letni okres posiadania przez zarządzającego daną instytucję finansową doświadczenia w zarządzaniu funduszami, jako jeden z warunków dopuszczenia danej instytucji finansowej do ewidencji PPK. Oznacza to, że zarządzający wszystkimi instytucjami finansowymi oferującymi PPK muszą legitymować się co najmniej 3-letnią historią działania oraz zarządzania funduszami, a porównaniu ze strony podmiotu zatrudniającego powinny podlegać okresy dłuższe niż przedmiotowe 3 lata.

## 2.2.5. Kryterium najlepiej pojętego interesu osób zatrudnionych

Ostatnim kryterium wskazanym przez ustawodawcę jest nakaz brania pod uwagę przy dokonywaniu wyboru instytucji finansowej **najlepiej rozumianego interesu osób zatrudnionych**. Także w tym przypadku ustawodawca nie zdefiniował w treści PPKU pojęcia najlepszego interesu osób zatrudnionych. Z uwagi jednak na przyjętą przez ustawodawcę konstrukcję prawną instytucji finansowej zarządzającej PPK jako także towarzystwa funduszy inwestycyjnych można posiłkowo zastosować przepisy FundInwU. W art. 3 ust. 3 FundInwU wprost wskazano, że fundusz inwestycyjny prowadzi działalność, ze szczególnym uwzględnieniem interesu uczestników, przestrzegając zasad ograniczania ryzyka inwestycyjnego określonych w ustawie. Właśnie taką swoistą klauzulą generalną powinien kierować się podmiot zatrudniający, podejmując przedmiotową decyzję na podstawie trzech wcześniej opisanych kryteriów wyboru instytucji finansowej

[Przejdź do księgarni →](#)



[ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)