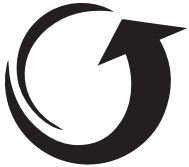


Marcin Wojewódka

Pracownicze Plany Kapitałowe Obowiązki pracodawcy



Spis treści

O autorze	VII
Wykaz skrótów	IX
1. Terminy obowiązywania przepisów o PPK dla poszczególnych pracodawców	1
1.1. Wejście w życie przepisów ustawy o PPK	1
1.2. Rozpoczęcie stosowania przepisów ustawy o PPK i jego konsekwencje	1
1.3. Termin stosowania przepisów ustawy o PPK dla poszczególnych grup pracodawców	2
2. Ustalenie liczby zatrudnionych a termin utworzenia PPK	3
2.1. Daty ustalenia liczby osób zatrudnionych dla poszczególnych grup pracodawców	3
2.2. Sposób ustalenia liczby osób zatrudnionych	4
2.3. Konsekwencje zmiany liczby zatrudnionych po dacie ustalenia	5
2.4. Przypadek szczególny – PPK w ramach grup kapitałowych	6
3. Obowiązek dokonywania wpłat do PPK	9
3.1. Powstanie obowiązku dokonywania wpłat do PPK	9
3.2. Sposób naliczania wpłat do PPK	9
3.3. Terminy odprowadzania wpłat do PPK	11
4. Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK	13
4.1. Obowiązek oraz zasady wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK	13
4.2. Ustawowe kryteria wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK	14
5. Rola reprezentacji osób zatrudnionych w PPK	17
5.1. Rodzaje reprezentacji osób zatrudnionych w ramach PPK	17
5.2. Obszary uprawnień reprezentacji osób zatrudnionych w ramach PPK	18
5.3. Uprawnienia reprezentacji osób zatrudnionych w zakresie wyboru instytucji finansowej	18
5.4. Uprawnienia związku zawodowego w zakresie regulacji wpłat dodatkowych do PPK	20
5.5. Uprawnienia reprezentacji osób zatrudnionych w zakresie nietworzenia PPK	21

6. Zawarcie umów o zarządzanie i prowadzenie PPK	23
6.1. Forma i termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK	23
6.2. Forma i termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK	24
6.3. Obowiązek zapisania określonych grup pracowników do PPK	25
7. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK	27
7.1. Możliwości i forma rezygnacji z wpłat do PPK	27
7.2. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK przez osobę zatrudnioną	27
7.3. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK przez uczestnika PPK	28

O autorze

dr Marcin Wojewódka – radca prawny, założyciel Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy Sp. k. W latach 2016–2017 Członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, nadzorujący Pion Administracji i Zamówień Publicznych. Członek Stowarzyszenia Prawa Pracy. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Studiów Podyplomowych Psychologia Zarządzania Personalem. W grudniu 2011 roku uzyskał stopień doktora nauk ekonomicznych (praca doktorska pt. Pracownicze program emerytalne, jako forma dodatkowego zabezpieczenia na starość w Polsce. Ocena funkcjonowania). Posiada ponad 20-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prawa pracy i świadczeń pracowniczych. Doradzał kilkudziesięciu pracodawcom w Polsce w zakresie prawa pracy oraz świadczeń pracowniczych. Od 2000 roku współtworzył kilkadziesiąt Pracowniczych Programów Emerytalnych we wszystkich formach. Autor publikacji Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Komentarz (C.H. Beck 2019). Współautor publikacji Pracownicze Programy Emerytalne. Komentarz (C.H. Beck 2005), Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji. Komentarz (C.H. Beck 2007) oraz Pracownicze Plany Kapitałowe. Kompendium dla pracodawców (Infor Biznes 2019). Autor licznych artykułów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Wyróżniony w rankingu The Legal 500 EMEA 2019, otrzymał tytuł *leading individuals*.

Wykaz skrótów

1. Akty prawne

KC	ustawa z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.)
KP	ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.)
PPKU	ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215)
PracProgEmerytU	ustawa z 20.4.2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 850 ze zm.)
PrSpółdz	ustawa z 16.9.1982 r. – Prawo spółdzielcze (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1285 ze zm.)
RachunkU	ustawa z 29.9.1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 351 ze zm.)
SysUbSpołU	ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.)

2. Organy i instytucje

FUS	Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
GIP	Główny Inspektor Pracy
MPiPS	Minister Pracy i Polityki Społecznej
MRPiPS	Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
NFZ	Narodowy Fundusz Zdrowia
NSA	Naczelny Sąd Administracyjny
PUP	Państwowy Urząd Pracy
PZU	Powszechny Zakład Ubezpieczeń
OPS	ośrodek pomocy społecznej
SA	sąd administracyjny
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
WSA	Wojewódzki Sąd Administracyjny
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

3. Inne skróty

art.	artykuł
Dz.U.	Dziennik Ustaw
orz.	orzeczenie
PPE	Pracowniczy Program Emerytalny
PPK	Pracownicze Plany Kapitałowe
r.	rok
t.j.	tekst jednolity
uchw.	uchwała
ust.	ustęp
wg	według
ww.	wyżej wymienione
wyr.	wyrok

1. Terminy obowiązywania przepisów o PPK dla poszczególnych pracodawców

1.1. Wejście w życie przepisów ustawy o PPK

Podstawą prawną funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych jest ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215; dalej: PPKU).

Ważne

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych, zgodnie z treścią jej przepisów końcowych, weszła w życie – w większości swoich przepisów – z dniem 1.1.2019 r. Natomiast kilka z przepisów, przede wszystkim o technicznym znaczeniu, wejdzie w życie później, w latach 2021–2023.

Przepisy, które jeszcze nie weszły w życie, nie mają kluczowego znaczenia dla treści instytucji pracowniczych planów kapitałowych. Natomiast wejście w życie ustawy pozwoliło potencjalnym usługodawcom PPK zacząć tworzyć produkty PPK.

1.2. Rozpoczęcie stosowania przepisów ustawy o PPK i jego konsekwencje

Od wejścia w życie przepisów ustawy 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, które wybrał do tego ustawodawca, to liczba osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym na określoną datę. W konsekwencji, rozpoczęcie stosowania przepisów PPKU w stosunku 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 podmiotów najmniejszych, z zastrzeżeniem podmiotów sektora finansów publicznych, które traktowane są w sposób odrębny.

1.3. Termin stosowania przepisów ustawy o PPK dla poszczególnych grup pracodawców

Przepis art. 134 ust. 1 PPKU zawiera wskazanie konkretnych dat, od których przepisy PPKU znajdują zastosowanie w stosunku do danego podmiotu zatrudniającego. Ustawodawca oparł się przy tym na założeniu stopniowego rozszerzania kręgu podmiotów objętych PPK w półrocznych odstępach/przedziałach.

Ważne

Termin rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU przypada na 6 miesięcy po dniu ustalenia dla danego podmiotu liczby osób zatrudnionych w tym podmiocie.

Liczba osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym	Data dzienna rozpoczęcia stosowania przepisów ustawy o PPK
co najmniej 250	1.7.2019 r.
między 50 a 249	1.1.2020 r.
między 20 a 49	1.7.2020 r.
poniżej 20	1.1.2021 r.
Sektor finansów publicznych	1.1.2021 r.

Podstawa prawna:

- art. 134, art. 137 PPKU

2. Ustalenie liczby zatrudnionych a termin utworzenia PPK

2.1. Daty ustalenia liczby osób zatrudnionych dla poszczególnych grup pracodawców

Ustawodawca przyjął założenie sprawdzania liczebności osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym w przedziałach półrocznych, obniżając przy tym próg liczebności osób zatrudnionych, implikujący rozpoczęcie stosowania przepisów PPKU. Dyspozycja art. 134 ust. 1 PPKU zawiera wskazanie konkretnych dat, na które należy sprawdzać liczbę osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.

Ważne

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.

Liczba osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym	Data dzienna na jaką ma być sprawdzona liczba osób zatrudnionych
co najmniej 250	31.12.2018 r.
między 50 a 249	30.6.2019 r.
między 20 a 49	31.12.2019 r.
poniżej 20	30.6.2020 r.
Sektor finansów publicznych	Brak sprawdzania

2.2. Sposób ustalenia liczby osób zatrudnionych

W treści PPKU ustawodawca posługuje się definicją „osoby zatrudnionej”, co jest pojęciem szerszym niż sam pracownik. Zgodnie z zawartą w przepisach definicją, przez osoby zatrudnione należy rozumieć:

- pracowników, o których mowa w ustawie z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.; dalej: KP) z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 KP;
- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 303 § 1 KP;
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy z 16.9.1982 r. – Prawo spółdzielcze (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1285 ze zm.; dalej: PrSpółdz);
- 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 ustawy z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.; dalej: KC) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji.

Ważne

Warunkiem uznania kogoś za osobę zatrudnioną jest, aby ta osoba podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu i rentowym z jednego ze wskazanych powyżej tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Celem ustalenia liczby osób zatrudnionych na daną datę, podmiot zatrudniający powinien dokonać zsumowania liczby osób we wszystkich powyżej wymienionych kategoriach. Należy również zwrócić uwagę na to, że do osób zatrudnionych w rozumieniu przepisów PPKU, mogą należeć różne grupy osób związanych różnicowanymi tytułami prawnymi z podmiotem zatrudniającym, ale nie wyczerpujące definicji osoby zatrudnionej w rozumieniu przepisów PPKU.

Przykład

Nie są osobami zatrudnionymi w rozumieniu przepisów PPKU m.in.:

- członkowie zarządu podmiotu zatrudniającego, jeśli łączy ich z podmiotem zatrudniającym kontrakt menedżerski i podmiot zatrudniający nie jest płatnikiem składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe od tego kontraktu;
 - pracownicy tymczasowi, ponieważ 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;
 - zleceniobiorcy, jeśli od zawartych między nimi za 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).
-

2.3. Konsekwencje zmiany liczby zatrudnionych po dacie ustalenia

Z treści przepisów PPKU nie wynika wprost, czy w sytuacji gdy po dacie dziennej, na jaką została sprawdzona liczba osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym, liczba ta ulegnie zmianie w sposób modyfikujący teoretycznie termin powstania obowiązku stosowania przepisów PPKU, to czy taka zmiana spowoduje faktycznie zmianę terminu rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU. Jednak uważna analiza systemowa przedmiotowych przepisów pozwala na stwierdzenie, że z punktu widzenia ustawodawcy kluczowym 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, od określonego stanu zatrudnienia istniejącego 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU.

Przykład

Na dzień 31.12.2018 r. w podmiocie zatrudniającym było zatrudnionych co najmniej 250 osób w rozumieniu przepisów PPKU i w związku z tym powstał obowiązek stosowania przepisów PPKU od 1.7.2019 r. Ewentualne zmniejszenie zatrudnienia w pierwszej połowie 2019 r. do poziomu niższego niż 250 osób nie uprawnia tego podmiotu zatrudniającego do późniejszego rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU, a co za tym idzie, do wdrożenia PPK we właściwy sposób, a przede wszystkim do zawarcia we właściwym terminie umów składających się na PPK (umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK). Wynika to z faktu, że na 31.12.2018 r. dany podmiot zatrudniający zatrudniał co najmniej 250 osób, spełnił więc przesłankę rozpoczęcia stosowania do niego przepisów ustawy o PPK w odpowiednim terminie. Fakt późniejszego zmniejszenia poziomu zatrudnienia w danym podmiocie zatrudniającym nie ma tutaj żadnego znaczenia.

Ta sama zasada znajduje zastosowanie także w drugą stronę. To jest w przypadku, gdy liczba osób zatrudnionych zwiększy się między dniem sprawdzania liczby osób zatrudnionych a dniem rozpoczęcia stosowania przepisów ustawy w stosunku do danego podmiotu zatrudniającego. I tak, jeśli przykładowo na dzień 31.12.2018 r. w podmiocie zatrudniającym było 220 osób zatrudnionych w rozumieniu przepisów PPKU, to w związku z powyższym nie powstał w stosunku do tego podmiotu obowiązek stosowania przepisów PPKU od 1.7.2019 r. Natomiast ewentualne zwiększenie liczby osób zatrudnionych, np. do poziomu 300 osób (np. w maju 2019 r.) nie będzie implikowało konieczności rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU do tego podmiotu zatrudniającego od 1.7.2019 r. A to z tego powodu, że na dzień sprawdzania przesłanki nakazującej rozpoczęcie stosowania przepisów PPKU (31.12.2018 r.) podmiot ten zatrudniał mniej niż 250 osób zatrudnionych.

Podobne zasady jak opisane powyżej znajdują również zastosowanie do kolejnych grup podmiotów zatrudniających, wskazanych w treści art. 134 ust. 1 PPKU. Należy podkreślić, że co do zasady podmiot zatrudniający nie może utworzyć PPK wcześniej niż w terminach wynikających z prawidłowo interpretowanego przepisu art. 134 PPKU.

2.4. Przypadek szczególny – PPK w ramach grup kapitałowych

W przypadku PPK zasadą jest, że każdy podmiot zatrudniający jest zobowiązany do rozpoczęcia stosowania przepisów ustawy o PPK we właściwym dla niego terminie, co implikuje konieczność terminowego zawarcia odpowiednich umów składających się na PPK. Ustawodawca przewidział jednak jeden wyjątek od powyżej opisanej zasady. Wyjątek ten został uregulowany 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 ustawa ma zastosowanie w stosunku do podmiotu zatrudniającego, który zatrudnia największą liczbę osób zatrudnionych w tej grupie kapitałowej. Samą definicję grupy kapitałowej zawiera słowniczek PPKU zwarty w art. 2. Zgodnie z tą definicją należy przez nią rozumieć grupę kapitałową w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 44 ustawy z 29.9.1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 351 ze zm.; dalej: RachunkU), czyli tzw. jednostkę dominującą wraz z jednostkami zależnymi. Powyższe oznacza, że wyłącznie podmioty powiązane, spełniające powyższe kryterium, stanowią grupę kapitałową w rozumieniu przepisów ustawy o PPK 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 pracowniczego planu kapitałowego. Nie jest on więc uprawniony do wcześniejszego zawarcia umów o zarządzanie PPK oraz o prowadzenie PPK niż terminy wynikające z art. 134 ust. 1 PPKU.

Ustawodawca w treści przepisów PPKU nie zastrzegł sankcji nieważności w przypadku zawarcia przez taki podmiot zatrudniający umowy o zarządzanie PPK, czy umowy o prowadzenie PPK przed terminem zgodnego z prawem rozpoczęcia stosowania przepisów PPKU do tego podmiotu. W konsekwencji taka umowa – mimo że zawarta niezgodnie z przepisami – pozostanie w obrocie prawnym. Ale sytuacja taka może nieść niekorzystne konsekwencje dla samego podmiotu zatrudniającego. W szczególności może to dotyczyć konsekwencji przedterminowego naliczania i potrącania wpłat do PPK. I to z dwóch powodów. W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z dyspozycją art. 26 ust. 5 PPKU, wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający 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 pracowniczy plan kapitałowy został utworzony w danym podmiocie zatrudniającym przedwcześnie, to jest 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. W konsekwencji nie można wykluczyć, że w razie kontroli płatników składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, przeprowadzanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 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, to jest

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, otrzymanego od pracodawcy prowadzącego PPK, to już w sytuacji 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. 134, art. 137 PPKU

3. Obowiązek dokonywania wpłat do PPK

3.1. Powstanie obowiązku dokonywania wpłat do PPK

Nie może ulegać żadnym wątpliwościom, że zarówno wejście w życie PPKU (co miało miejsce 1.1.2019 r.), jak rozpoczęcie stosowania przepisów PPKU do danego podmiotu zatrudniającego (co w przypadku największych podmiotów zatrudniających ma miejsce od 1.7.2019 r.), czy nawet zawarcie umowy o zarządzanie PPK (na co ostateczny termin w przypadku największych podmiotów upływa 25.10.2019 r.) nie są momentami, które kreują powstanie obowiązku naliczania i odprowadzania wpłat do PPK.

Ważne

Powstanie obowiązku naliczenia i odprowadzania wpłat do PPK jest natomiast związane z faktem zawarcia – w danym podmiocie zatrudniającym – umowy o prowadzenie PPK.

Złącznikiem do tej umowy jest lista osób zatrudnionych wraz z ich danymi identyfikującymi, co powoduje, że osoby te zostają „zapisane” do PPK i stają się od tej chwili uczestnikami PPK. Co do zasady więc, stosunek uczestnictwa w PPK powstanie z chwilą zawarcia przez podmiot zatrudniający w imieniu i na rzecz uczestnika PPK umowy o prowadzenie PPK. To jest moment, od którego może powstać obowiązek dokonywania wpłat do PPK. Z tym że należy również w tym miejscu zastrzec, iż obowiązek dokonywania wpłat do PPK zmaterializuje się nie dokładnie w chwili zawarcia umowy o prowadzenie PPK, ale zmaterializuje się w momencie dokonywania przez podmiot zatrudniający wypłaty pierwszego składnika wynagrodzenia wypłacanego uczestnikowi PPK. Na kwocie tego wynagrodzenia podmiot zatrudniający zobowiązany będzie naliczyć, a następnie odprowadzić odpowiedniej wysokości wpłaty do PPK.

3.2. Sposób naliczania wpłat do PPK

Ustawodawca zdecydował, że wszystkie wpłaty dokonywane (odprowadzane) do PPK przez podmiot zatrudniający są określone jako procent wynagrodzenia uczestnika PPK otrzymywanego od podmiotu zatrudniającego. Przewidziano obowiązkową wpłatę podstawową pracodawcy w wysokości 1,5% wynagrodzenia uczestnika PPK oraz również

obligatoryjną wpłatę podstawową uczestnika PPK w wysokości 2% jego wynagrodzenia. Ponadto możliwe jest dokonywanie przez podmiot zatrudniający dobrowolnych wpłat dodatkowych do wysokości maksymalnie 2,5% wynagrodzenia uczestnika, a uczestnik może samodzielnie zdecydować o dokonywaniu dobrowolnej wpłaty dodatkowej do PPK w wysokości do 2% jego wynagrodzenia. Razem więc możliwe jest finansowanie do PPK przez każdą ze stron po 4% wynagrodzenia uczestnika. Składa się to na maksymalną wpłatę 8% wynagrodzenia uczestnika do PPK.

Ważne

Podstawą naliczenia wpłat do PPK jest wynagrodzenie uczestnika otrzymywane przez niego w podmiocie zatrudniającym.

Definicję wynagrodzenia zawiera art. 2 ust. 1 pkt 40 PPKU, który stanowi, że przez wynagrodzenie należy rozumieć – podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.; dalej: SysUbSpołU), 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. Należy jednakże zwrócić uwagę, że o ile wskazana powyżej definicja obowiązuje w treści przepisów PPKU od 1.1.2019 r., to na stronach internetowych Rządowego Centrum Legislacji pojawił się pod koniec pierwszego kwartału 2019 r. projekt ustawy, która między innymi modyfikuje przedmiotową definicję w ten sposób, iż dodaje do niej sformułowanie o „braku stosowania limitu, o którym mowa w treści art. 19 SysUbSpołU”. Jest to tak zwany potocznie limit 30-krotności. Można przyjąć z dużą dozą prawdopodobieństwa, że wskazana definicja zostanie zmodyfikowana przez ustawodawcę jeszcze w połowie 2019 r., zanim powstanie możliwość faktycznego dokonywania wpłat do PPK.

Konsekwencją określonego w sposób procentowy naliczania wpłat do PPK oraz przyjętej przez ustawodawcę definicji wynagrodzenia w PPKU jest to, że wpłaty do PPK powinny być naliczane od praktycznie wszystkich składników wynagrodzenia otrzymywanego przez uczestnika PPK od swojego podmiotu zatrudniającego, jeśli od tych składników są obowiązkowo naliczane składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Powyższe oznacza, że wpłaty do PPK podmiot zatrudniający zobowiązany jest naliczyć na wynagrodzeniu zasadniczym, wypłacanych bonusach, premiach czy innych długoterminowych świadczeniach pieniężnych przynależnych pracownikowi, a także na kwocie wypłacanego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz na wypłacanych lub doliczanych pracownikowi do dochodu ekwiwalentach, np. z tytułu korzystania z samochodu służbowego. Natomiast jeśli jakiś składnik wynagrodzenia otrzymywanego przez uczestnika PPK nie stanowi podstawy naliczenia składek na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne i rentowe (np. nagrodzą jubileuszową, odprawa z tytułu likwidacji stanowiska pracy, składka do pracowniczego programu emerytalnego), to od takiej kwoty wpłaty do PPK nie są naliczane i odprowadzane.

3.3. Terminy odprowadzania wpłat do PPK

Zgodnie z dyspozycją art. 28 PPKU, wpłat dokonuje się począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK. To jest od dnia zawarcia umowy o prowadzenie PPK, w załączniku do której zostały wskazane dane identyfikujące uczestnika PPK. W takim przypadku obowiązkiem podmiotu zatrudniającego jest obliczenie i dokonanie wpłat do wybranej instytucji finansowej, finansowanych przez ten podmiot oraz obliczenie i pobranie od uczestnika PPK oraz dokonanie wpłat do wybranej instytucji finansowej wpłat finansowanych przez uczestnika PPK. Wszystko to powinno zostać przeprowadzone przez podmiot zatrudniający w terminie wypłaty wynagrodzenia. Przedmiotowych wpłat należy dokonać w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane, chyba że wynagrodzenie wypłacane jest w okresach krótszych niż miesiąc, to wtedy wpłaty należne za miesiąc dokonywane są w terminie do ostatniego dnia miesiąca.

Co bardzo ważne, podmiot zatrudniający nie ponosi odpowiedzialności za brak lub błędne obliczenie, pobranie lub dokonanie wpłaty, jeżeli jest to spowodowane przekazaniem podmiotowi zatrudniającemu przez osobę zatrudnioną błędnych informacji, skutkujących błędnymi ustaleniami dotyczącymi podlegania przez daną osobę zatrudnioną obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu i rentowemu z tytułu zatrudnienia w tym podmiocie zatrudniającym.

Podstawa prawna:

- art. 14, art. 16. art. 28 PPKU

4. Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK

4.1. Obowiązek oraz zasady wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK

Przepisy PPKU nakładają na podmioty zatrudniające zasadniczy obowiązek terminowego utworzenia PPK. Sama konstrukcja pracowniczych planów kapitałowych wskazuje, że celem wykonania spoczywającego nań obowiązku ustawowego, podmiot zatrudniający zobowiązany jest „wynająć” tzw. instytucję finansową. Instytucja finansowa jest podmiotem profesjonalnym, zewnętrznym w stosunku do podmiotu zatrudniającego, a przedmiotem jej działania jest odpłatne zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach PPK. Tak więc, to na podmiocie zatrudniającym spoczywa obowiązek wyłonienia instytucji finansowej, która będzie zarządzać danym PPK.

Przepisy PPKU stanowią dla podmiotu zatrudniającego umocowanie do dokonania tego wyboru, z tym zastrzeżeniem, że zobowiązany on jest przestrzegać zasad określonych przepisami rangi ustawowej. Są to zasadniczo dwie zasady: kierowanie się w wyborze instytucji finansowej przesłankami wyboru wskazanymi w treści przepisów ustawy oraz przeprowadzenie procedury wyboru instytucji finansowej z uwzględnieniem kryteriów wyboru instytucji finansowej wskazanych w treści przepisów ustawy o PPK. Natomiast poza powyżej wskazanymi dwiema zasadami, ustawodawca nie uregulował innych kwestii związanych z wyborem instytucji finansowej zarządzającej danym PPK. W konsekwencji prawidłowe, w świetle przepisów PPKU, będzie przeprowadzenie standardowego procesu zakupowego stosowanego w danym podmiocie zatrudniającym do zakupu innych usług, jak też wypracowanie autonomicznego sposobu postępowania. Brak też przeciwwskazań, aby wybór instytucji finansowej został dokonany wyłącznie przez 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 dwóch przesłanek: konsultacji z przedstawicielami pracowników oraz uwzględnienia ustawowych kryteriów wyboru instytucji finansowej.

4.2. Ustawowe kryteria wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK

W treści art. 7 ust. 4 PPKU wskazane zostały przez ustawodawcę cztery zasadnicze kryteria, jakimi powinien kierować się podmiot zatrudniający, dokonując przedmiotowego wyboru instytucji finansowej. Z tą instytucją podmiot zatrudniający zawrze następnie umowę o zarządzanie PPK oraz umowę o prowadzenie PPK. Są to następujące kryteria: ocena proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, efektywność instytucji finansowych w zarządzaniu aktywami oraz posiadane przez nie doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. Ostatnim ustawowym kryterium wyboru instytucji finansowej jest najpełniej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Przez kryterium oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK należy rozumieć przede wszystkim jako związane z gromadzeniem środków w ramach PPK koszty i opłaty obciążające sam podmiot zatrudniający, jak też 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 bezpośrednio jakichkolwiek 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 pobierać jakichkolwiek opłat od wpłat dokonywanych do PPK, dopłat rocznych, wpłat powitalnych, wypłat transferowych oraz wypłat i zwrotów. Jedynymi kosztami, jakie mogą w ramach PPK obciążać uczestników PPK, są: wynagrodzenie za zarządzanie PPK limitowane na poziomie maksymalnie 0,5% wartości aktywów netto w skali roku, wynagrodzenie za osiągnięty wynik limitowane na poziomie maksymalnie 0,1% wartości aktywów netto w skali roku oraz 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 powyżej wskazanych obszarach.

Drugim ustawowym kryterium wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK jest jej efektywność w zarządzaniu aktywami. 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: porównywalność wyników oraz na ograniczoną możliwość zmierzenia efektywności w zarządzaniu aktywami na początku procesu wdrażania PPK w naszym kraju. W tym pierwszym zakresie, w związku z faktem, 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. Osoby zatrudnione w danym pod-

miocie zatrudniającym będą zapisywane automatycznie do różnych funduszy ze względu na ich wiek. Natomiast PPKU w dość szczegółowy sposób reguluje politykę inwestycyjną poszczególnych funduszy zdefiniowanej daty, w zależności od wieku uczestników takiego funduszu. Dlatego też dokonując oceny efektywności w zarządzaniu, należy dokonywać porównania wyników kilku funduszy o zróżnicowanej polityce inwestycyjnej, a co więcej porównywać między sobą porównywalne fundusze. Natomiast dla największych podmiotów zatrudniających, tworzących PPK w 2019 r., pewnym wyzwaniem związanym z kryterium wyboru instytucji finansowej jest fakt, że fundusze zdefiniowanej daty nie istnieją jeszcze i dla pierwszego wyboru konieczne będzie posługiwanie się efektywnością w zarządzaniu innymi funduszami.

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 przez ustawodawcę w treści przepisów 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 towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń. I to doświadczenie tego podmiotu powinno być przedmiotem badania w procesie podejmowania decyzji o wyborze instytucji finansowej zarządzającej PPK. Wymiernymi miernikami doświadczenia mogą być przykładowo okres funkcjonowania podmiotu na rynku, powiązania kapitałowe oraz 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.

Ostatnim kryterium, wskazanym przez ustawodawcę, jest nakaz kierowania się w wyborze instytucji finansowej najlepiej rozumianym interesem osób zatrudnionych. Także w tym przypadku ustawodawca nie zdefiniował w treści ustawy o PPK pojęcia najlepszego interesu osób zatrudnionych. W związku z powyższym, celem określenia tego należy kierować się przede wszystkim wykładnią literalną oraz uwarunkowaniami danego podmiotu zatrudniającego. Niewątpliwie można wskazać, że w najlepiej rozumianym interesie osób zatrudnionych w ramach PPK mieszczą się między innymi takie kwestie jak bezpieczeństwo gromadzonych środków oraz sprawowanie odpowiedniego i faktycznego nadzoru na środkami w ramach PPK. Ponadto w tym kryterium można wskazać jako istotne elementy dostępność, prostotę oraz intuicyjność rozwiązań administracyjnych ułatwiających uczestnikom odnalezienie się w ramach PPK, a także ofertę komunikacyjną i transakcyjną w ramach oferowanego produktu. Należy jednak podkreślić, że to co leży w najlepszym interesie osób zatrudnionych w jednym podmiocie zatrudniającym, nie musi automatycznie być tak istotne w innym podmiocie. Jest to kwestia w dużym stopniu zindywidualizowana. Z pewnością istotną rolę w zakresie tego kryterium mogą mieć związki zawodowe lub niezwiązkowa reprezentacja osób zatrudnionych, działające w danym podmiocie zatrudniającym.

Podstawa prawna:

- art. 7 PPKU

5. Rola reprezentacji osób zatrudnionych w PPK

5.1. Rodzaje reprezentacji osób zatrudnionych w ramach PPK

W przypadku pracowniczych planów kapitałowych ustawodawca oparł się na zasadzie obowiązkowego tworzenia PPK przez praktycznie wszystkie podmioty zatrudniające. Dla docelowego obowiązku założenia PPK nie ma, co do zasady, znaczenia wielkość podmiotu zatrudniającego, mierzona liczbą zatrudnionych w tym podmiocie osób ani też fakt, czy w danym podmiocie zatrudniającym działa czy nie, związek zawodowy.

Ważne

PPK powstają u pracodawców, gdzie działają organizacje związkowe, jak też u tych pracodawców, u których takich organizacji nie ma. W tym ostatnim przypadku obowiązkiem pracodawcy jest doprowadzenie do powstania takiej reprezentacji osób zatrudnionych, aby możliwe było wykonanie przez pracodawcę ciężącego na nim obowiązku konsultacyjnego.

W przypadku pracodawców, u których działa jeden związek zawodowy, wyłącznie on posiada uprawnienia wynikające z przepisów ustawy o PPK. Natomiast jeśli u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa (zdefiniowana jak w przepisach ustawy o związkach zawodowych), to uprawnienia w zakresie PPK przysługują każdej z tych organizacji, bez względu na liczbę jej członków oraz bez względu na to, czy jest to organizacja zakładowa czy międzyzakładowa. Ponadto nie ma znaczenia posiadanie bądź nieposiadanie przez daną organizację związkową przymiotu reprezentatywności, w rozumieniu przepisów powszechnie obowiązujących. Jeśli jednak ustawa o PPK nakłada na pracodawcę określony obowiązek współdziałania z organizacją związkową, to będzie on spełniony jedynie wtedy, gdy pracodawca osiągnie ten sam efekt ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w tym podmiocie.

Natomiast w podmiotach zatrudniających, w których nie działają organizacje związkowe, z mocy prawa reprezentację osób zatrudnionych dla celów PPK stanowi reprezen-

tacja osób zatrudnionych, wyłoniona w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym. Poza powyższym stwierdzeniem, ustawodawca nie reguluje w żaden sposób ani trybu przedmiotowego wyłonienia, ani też liczebności reprezentacji osób zatrudnionych. Ustawodawca ogranicza się jedynie do wskazania sformułowania „wyłoniona”. W praktyce oznacza to, że reprezentacją osób zatrudnionych dla celów PPK może być dowolnie wskazane gremium przedstawicielskie. Dopuszczalne to będzie pod warunkiem możliwości udokumentowania trybu tego wyłonienia oraz udowodnienia, że wolą osób zatrudnionych było właśnie to, aby określone gremium stanowiło przedmiotową reprezentację osób zatrudnionych.

5.2. Obszary uprawnień reprezentacji osób zatrudnionych w ramach PPK

Przepisy PPKU przewidują ograniczone uprawnienia dla przedstawicielstw osób zatrudnionych w zakresie PPK. Są to zasadniczo tożsame uprawnienia, tak w przypadku reprezentacji osób zatrudnionych działającej w postaci organizacji związkowej, jak też w przypadku reprezentacji niezwiązkowej. Z tym zastrzeżeniem, że organizacja związkowa – w zależności od jej statusu wynikającego z innych przepisów – może posiadać szersze uprawnienia związane z tworzeniem oraz modyfikacją źródeł zakładowego prawa pracy obowiązujących w danym podmiocie zatrudniającym (regulamin wynagradzania czy zakładowy układ zbiorowy pracy) w zakresie PPK niż reprezentacja niezwiązkowa.

Na podstawie przepisów PPKU można zidentyfikować trzy obszary uprawnień reprezentacji osób zatrudnionych w ramach PPK. Są to:

- uregulowane w treści art. 7 PPKU zaangażowanie w proces wyboru instytucji finansowej zarządzającej danym PPK;
- uregulowane w art. 26 PPKU uprawnienie do wynegocjowania w treści źródeł zakładowego prawa pracy wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający;
- uregulowana w treści art. 133 PPKU możliwość współdecydowania o utworzeniu w miejsce PPK innego świadczenia emerytalnego – pracowniczego programu emerytalnego zgodnego z przepisami ustawy z 20.4.2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 850 ze zm.; dalej: PracProgEmerytU).

5.3. Uprawnienia reprezentacji osób zatrudnionych w zakresie wyboru instytucji finansowej

Z treści przepisów PPKU wynika jednoznacznie, że to podmiot zatrudniający jest zobowiązany, jak też uprawniony do dokonania wyboru instytucji finansowej, która będzie zarządzać środkami gromadzonymi w ramach danego PPK. Obowiązek ten musi być terminowo zrealizowany przez podmiot zatrudniający, a odpowiednie wykonanie tego obowiązku zostało obwarowane przez ustawodawcę sankcjami karnymi, jakie mogą zostać

nałożone na podmiot zatrudniający z tytułu nieterminowego zawarcia umowy o zarządzanie PPK (o czym stanowi art. 106 PPKU).

Ważne

Ustawodawca przewidział też obligatoryjne zaangażowanie reprezentacji osób zatrudnionych w proces tworzenia PPK, a w szczególności w proces wyboru instytucji finansowej zarządzającej danym PPK.

Literalnie PPKU stanowi w art. 7 ust. 3, że to: „Podmiot zatrudniający, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, wybiera instytucję finansową”. Przepis ten oznacza wyłączną kompetencję dla podmiotu zatrudniającego do dokonania wyboru instytucji finansowej, a wybór ten powinien zostać jedynie następnie potwierdzony porozumieniem z przedstawicielami osób zatrudnionych. Należy podkreślić, że rola organizacji związkowej w ramach PPK nie ma charakteru aktywnego czy inicjującego, a ma charakter swoiście kontrolny czy weryfikacyjny nad działaniami podejmowanymi przez podmiot zatrudniający. To pracodawca wybiera podmiot, z którym będzie chciał się związać umową o zarządzanie, a następnie podejmuje próbę potwierdzenia tego wyboru.

Jednak ustawodawca przewidział dla podmiotu zatrudniającego obowiązek przeprowadzenia procesu konsultacji podjętej przez niego decyzji o wyborze instytucji finansowej z przedstawicielami osób zatrudnionych. Konsultacja ta ma dwa etapy. W pierwszym (wynikającym z treści art. 7 ust. 3 PPKU), pracodawca składa reprezentacji osób zatrudnionych ofertę zawarcia porozumienia w sprawie wyboru instytucji finansowej zarządzającej danym PPK. W przypadku zgody zawierane jest przedmiotowe porozumienie. Natomiast jeśli brak jest porozumienia między podmiotem zatrudniającym a reprezentacją osób zatrudnionych, to w drugim kroku (co wynika z treści dyspozycji art. 7 ust. 5 PPKU) podmiot zatrudniający uprawniony jest do samodzielnego podjęcia decyzji o wyborze instytucji finansowej. Jednak przesłankami umożliwiającym definitywnie samodzielne wybranie przez podmiot zatrudniający instytucji finansowej są: brak zgody reprezentacji osób zatrudnionych na ofertę porozumienia przedstawioną przez podmiot zatrudniający oraz upływ czasu. Samodzielne podjęcie przez podmiot zatrudniający przedmiotowej decyzji możliwe jest dopiero w okresie krótszym niż na 1 miesiąc przed ostatecznym terminem zawarcia umowy o zarządzanie dla danego podmiotu zatrudniającego. W przypadku podmiotów zatrudniających, które zatrudniały na dzień 31.12.2018 r. co najmniej 250 osób, oznacza to następujące daty:

- od 1.7.2019 r. – możliwość zawierania porozumień w zakresie wyboru instytucji finansowej;
- 25.9.2019 r. – termin, od którego podmiot zatrudniający może samodzielnie podejmować decyzję o wyborze instytucji finansowej (bez względu na stanowisko przedstawicieli osób zatrudnionych) oraz zawierać umowy o zarządzanie PPK;
- 25.10.2019 r. – ostateczny termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK bez sankcji z tytułu nieterminowego zawarcia tej umowy.

Ustawodawca nie uregulował w żaden szczególny sposób sposobu czy formy konsultacji przeprowadzanej przez pracodawcę z przedstawicielami osób zatrudnionych w obszarze PPK, w tym w szczególności w zakresie wyboru instytucji finansowej zarządzającej. W tym zakresie pracodawca powinien się stosować do swoich wewnętrznych prak-

tyk i rozwiązań, przestrzegając przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Dobrym i praktycznym rozwiązaniem może być dokonanie wyboru instytucji finansowej przez pracodawcę, a następnie przedstawienie reprezentacji osób zatrudnionych oferty zawarcia porozumienia, potwierdzającego wybór dokonany przez pracodawcę. Może to przybrać formę pisemnego porozumienia, w treści którego potwierdzone zostanie, że wybór dokonany przez pracodawcę miał miejsce zgodnie z przepisami PPKU. Dla celów dowodowych przedmiotowe porozumienie powinno zostać zawarte na piśmie.

5.4. Uprawnienia związku zawodowego w zakresie regulacji wpłat dodatkowych do PPK

Drugim obszarem możliwości wpływu reprezentacji osób zatrudnionych na warunki pracowniczego planu kapitałowego jest kwestia wpłat dodatkowych do PPK finansowanych przez podmiot zatrudniający. Zgodnie z przepisami PPKU, wpłaty dodatkowe do PPK są dobrowolne, tak dla podmiotu zatrudniającego, jak też dla samego uczestnika PPK. Z tym jednak zastrzeżeniem, że wpłaty dodatkowe finansowane przez podmiot zatrudniający nie mogą wynosić więcej niż 2,5% wynagrodzenia uczestnika PPK, a wpłaty dodatkowe finansowane przez uczestnika PPK nie mogą być wyższe niż 2% wynagrodzenia uczestnika. Ustawodawca przewidział ograniczoną rolę związków zawodowych działających w podmiocie zatrudniającym w zakresie określenia zasad i wysokości wpłaty dodatkowej finansowanej przez podmiot zatrudniający.

Ważne

Zgodnie z przepisami, wpłata dodatkowa do PPK finansowana przez podmiot zatrudniający w wysokości do 2,5% wynagrodzenia uczestnika może być uregulowana w treści umowy o zarządzanie PPK zawieranej między tym podmiotem zatrudniającym a instytucją finansową zarządzającą danym PPK, jak też w źródle zakładowego prawa pracy obowiązującym w danym podmiocie zatrudniającym.

Źródłem takim w praktyce może być wyłącznie regulamin wynagradzania lub zakładowy układ zbiorowy pracy. A już treść takiego dokumentu, z uwagi na przepisy ustawy o związkach zawodowych oraz KP, musi być uzgadniania z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u danego pracodawcy. W praktyce oznacza to konieczność uzyskania przez pracodawcę rzeczywistego porozumienia w zakresie odpowiedniej treści zakładowego źródła prawa pracy z organizacjami związkowymi działającymi w tym podmiocie. Należy podkreślić, że co do zasady nie znajduje to zastosowania w przypadku podmiotów zatrudniających, w których nie działają zakładowe organizacje związkowe.

5.5. Uprawnienia reprezentacji osób zatrudnionych w zakresie nietworzenia PPK

Trzecim uprawnieniem reprezentacji osób zatrudnionych w ramach PPK jest rozwiązanie z pogranicza przepisów PPKU oraz instytucji pracowniczego programu emerytalnego (dalej: PPE), zgodnego z przepisami PracProgEmerytU. Chodzi tu o uprawnienie do pośredniego współdecydowania o braku tworzenia PPK w danym podmiocie zatrudniającym. Może to nastąpić jedynie w przypadku, gdy u danego pracodawcy zostanie utworzony pracowniczy program emerytalny, zgodny z przepisami ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Utworzenie takiego PPE wymaga, w pierwszej kolejności, zawarcia tzw. umowy zakładowej, to jest umowy zawieranej między pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi lub niezwiązkową reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną dla celów postania PPE. Jeśli takie PPE będzie spełniało kryteria wskazane w PPKU, to jest składka podstawowa finansowana w tym PPE przez pracodawcę będzie wynosiła co najmniej 3,5% wynagrodzenia uczestników PPE oraz jeśli w tym PPE na dzień rozpoczęcia stosowania przepisów o PPK do danego podmiotu będzie uczestniczyło co najmniej 25% osób zatrudnionych, to takie PPE będzie zwalniało podmiot zatrudniający z obowiązku tworzenia PPK, w tym z obowiązku zawierania umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK.

Podstawa prawna:

- art. 7, 26 i 133 PPKU

6. Zawarcie umów o zarządzanie i prowadzenie PPK

6.1. Forma i termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK

Przejawem tworzenia PPK przez podmioty zatrudniające jest obowiązek zawarcia przez taki podmiot umowy o zarządzanie PPK. Powstaje on, jeśli podmiot zatrudniający zatrudnia co najmniej jedną osobę, w imieniu której jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

Ważne

Zasadą jest zawarcie przez podmiot zatrudniający jednej umowy o zarządzanie PPK.

Uczestnikom PPK, w ramach umowy o zarządzanie PPK, mogą być oferowane różne fundusze zdefiniowanej daty, ale muszą być one zarządzane odpowiednio przez jedno towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń. Przepisy stanowią, że umowa o zarządzanie PPK jest zawierana z instytucją finansową w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. W praktyce oznacza to zarówno możliwość zawarcia umowy w postaci wypełnienia formularza dostępnego na stronie internetowej instytucji finansowej, przesłania sobie nawzajem plików drogą poczty elektronicznej, a także podpisania umowy w formie papierowej i przesłania jej skanów drugiej stronie drogą poczty elektronicznej.

W zakresie terminu zawarcia umowy o zarządzanie PPK ustawodawca uregulował go jako zawarcie umowy nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, zgodnie z dyspozycją art. 16 PPKU. Powyższy termin jest zróżnicowany w zależności od wielkości pracodawcy mierzonej liczbą osób u niego zatrudnionych.

Liczba osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym	Data ostatecznego terminu zawarcia umowy o zarządzanie PPK, obliczonego zgodnie z dyspozycją art. 8, 16, 134 i 137 PPKU
co najmniej 250	25.10.2019 r.
między 50 a 249	24.4.2020 r.
między 20 a 49	27.10.2020 r.
poniżej 20	23.4.2021 r.
Sektor finansów publicznych	1.1.2021 r. (art. 137)

Powyżej wskazane terminy są terminami ostatecznymi, to jest takimi do których zawarcie przez podmiot zatrudniający umowy o zarządzanie PPK, jest działaniem w pełni prawidłowym i nie naraża podmiotu zatrudniającego na jakiegokolwiek sankcje karne przewidziane w PPKU, z tytułu nieterminowego zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Zgodnie z treścią art. 106 PPKU, każdy kto jako podmiot zatrudniający albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego, nie dopełnia obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

6.2. Forma i termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK

Drugą umową w ramach PPK jest umowa o prowadzenie PPK, która też jest zawierana z tymi samymi instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Umowę o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym. Lista osób będących uczestnikami PPK stanowi załącznik do umowy o prowadzenie PPK, którego zmiana nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK. Umowa ta jest o tyle kluczowa dla procesu tworzenia PPK, że od dnia jej zawarcia po stronie podmiotu zatrudniającego powstaje obowiązek naliczania i odprowadzania wpłat do PPK, na zasadach i w terminach przewidzianych przepisami PPKU.

W zakresie terminu zawarcia umowy o prowadzenie PPK ustawodawca wyznaczył go po upływie 3. miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia. Powyższy termin jest zróżnicowany w zależności od wielkości pracodawcy mierzonej liczbą osób u niego zatrudnionych.

Liczba osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym	Data ostatecznego terminu zawarcia umowy o prowadzenie PPK, obliczonego zgodnie z dyspozycją art. 16 i 137 PPKU
co najmniej 250	12.11.2019 r.
między 50 a 249	11.5.2020 r.
między 20 a 49	10.11.2020 r.

Liczba osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym	Data ostatecznego terminu zawarcia umowy o prowadzenie PPK, obliczonego zgodnie z dyspozycją art. 16 i 137 PPKU
poniżej 20	10.5.2021 r.
Sektor finansów publicznych	10.4.2021 r. (art. 137)

6.3. Obowiązek zapisania określonych grup pracowników do PPK

W treści PPKU zawarto definicję osoby zatrudnionej. Zgodnie z tą definicją przez osobę zatrudnioną należy rozumieć pracowników, o których mowa w art. 2 KP, z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 KP, osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w przepisach wykonawczych.

Podstawa prawna:

- art. 8, art. 16, art. 134, art. 137 PPKU

7. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK

7.1. Możliwości i forma rezygnacji z wpłat do PPK

O ile PPK są, co do zasady, obligatoryjne do utworzenia przez podmioty zatrudniające, o tyle aktywne uczestnictwo w PPK osób fizycznych, rozumiane jako dokonywanie nowych wpłat, jest dobrowolne. W treści przepisów regulujących PPK istnieje możliwość rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Przedmiotowa rezygnacja dokonywana jest obligatoryjnie w formie pisemnej i składana jest podmiotowi zatrudniającemu. Co więcej, na podstawie delegacji ustawowej, zawartej w treści art. 23 ust. 12 PPKU, minister finansów wydaje stosowne rozporządzenie określające wzór formularza deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Jest to jeden wzór, który powinien być stosowany tak przez osoby zatrudnione, jak też przez uczestników PPK.

7.2. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK przez osobę zatrudnioną

W treści PPKU zawarto definicję osoby zatrudnionej. Zgodnie z tą definicją przez osoby zatrudnione należy rozumieć pracowników, o których mowa w art. 2 KP z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 KP, osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 303 § 1 KP, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, o których mowa w art. 138 i 180 ustawy z 16.2.1982 r. – Prawo spółdzielcze (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1285 ze zm.; dalej: PrSpółdz) 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 oraz członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji – pod warunkiem, że dana osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych

tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W treści art. 16 ust. 1 PPKU, który to przepis reguluje instytucję umowy o prowadzenie PPK, postanowiono że podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie 3. miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji, złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu, albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną. W praktyce tworzenia PPK w 2019 r. oznacza to, że podmioty zatrudniające powyżej 250 osób zatrudnionych, które są zobowiązane do zawarcia umowy o prowadzenie PPK najpóźniej 12.11.2019 r. będą zobowiązane umieścić na liście, w załączniku do przedmiotowej umowy o prowadzenie PPK, nazwiska wszystkich zatrudnionych u nich osób (spełniających kryterium 3-miesięcznego stażu pracy) w wieku od 18 do poniżej 55 lat, które nie złożą przedmiotowej deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Złożenie deklaracji rezygnacji z wpłat przez osobę zatrudnioną niesie ze sobą dwie konsekwencje. Pierwsza polega na tym, że podmiot zatrudniający, któremu złożono deklarację, nie wpisuje danej osoby zatrudniającej do załącznika do umowy o prowadzenie PPK. Natomiast drugą konsekwencją jest to, że w związku z faktem, iż złożenie przez osobę zatrudnioną deklaracji rezygnacji z wpłat do PPK ma wyłącznie charakter czasowy (obowiązuje maksymalnie 4 lata, do 1.4.2023 r. – od dnia złożenia przez uczestnika podmiotowi zatrudniającemu deklaracji rezygnacji z wpłat do PPK), podmiot zatrudniający zobowiązany jest zarchiwizować taką deklarację i przechowywać ją do 1.4.2023 r.

Ważne

Osoba zatrudniona, która złożyła wcześniej deklarację rezygnacji z wpłat do PPK może w każdym czasie zmienić swoją decyzję i zgłosić się do swojego pracodawcy z żądaniem rozpoczęcia naliczania i odprowadzania wpłat do PPK.

7.3. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK przez uczestnika PPK

Nieco inaczej wygląda możliwość rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przez uczestnika PPK. Kwestię tę reguluje dyspozycja art. 23 ust. 2 PPKU. Przez uczestnika PPK należy rozumieć – zgodnie z definicją zawartą w treści art. 2 ust. 1 pkt 33 PPKU – osobę fizyczną, która ukończyła 18. rok życia, w imieniu i na rzecz której, podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK z instytucją finansową. Także w tym przypadku złożenie deklaracji rezygnacji z wpłat do PPK powinno zostać dokonane na piśmie, na wzorze ustalonym w stosownym rozporządzeniu ministra finansów. Konsekwencją złożenia przez uczestnika PPK deklaracji rezygnacji z wpłat do PPK, w trybie określonym w art. 23 ust. 2 PPKU, jest przede wszystkim zakończenie naliczania, potrącania i odprowadzania do instytucji finansowej wpłat dokonywanych do PPK. Natomiast drugą konsekwencją jest to,

że w związku z faktem, iż złożenie przez uczestnika PPK deklaracji rezygnacji z wpłat do PPK ma wyłącznie charakter czasowy (obowiązuje maksymalnie 4 lata, do 1.4.2023 r. – od dnia złożenia przez uczestnika podmiotowi zatrudniającemu deklaracji rezygnacji z wpłat do PPK), to podmiot zatrudniający zobowiązany jest zarchiwizować taką deklarację i przechowywać ją do 1.4.2023 r.

Ważne

Uczestnik PPK, który złożył deklarację rezygnacji z wpłat do PPK może w każdym czasie zmienić swoją decyzję i zgłosić się do swojego pracodawcy z żądaniem rozpoczęcia naliczania i odprowadzania wpłat do PPK.

Podstawa prawna:

- art. 16, art. 23 PPKU

Dowiedz się więcej na

kadry.beck.pl →