

Pracownicze plany kapitałowe – obowiązki pracodawcy

Wstęp

Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342; dalej: ustawa o PPK) wprowadziła nową w polskim systemie prawnym formę długoterminowego, grupowego oszczędzania w okresie aktywności zawodowej zatrudnionych osób, w której zgromadzone środki – powstałe z wpłat uczestnika PPK, podmiotu zatrudniającego, a także dopłat ze strony państwa – zasadniczo mają być wykorzystane przez beneficjentów tego programu po osiągnięciu przez nich 60 roku życia. Ustawa o PPK przewiduje wiele nowych rozwiązań, a w procesy w ramach pracowniczych planów kapitałowych zaangażowanych zostało kilka podmiotów. W okresie niemal 2 lat od jej uchwalenia ustawa o PPK była już kilkakrotnie nowelizowana.

Program PPK wprowadzany jest etapami. W tym roku do programu dołączą firmy zatrudniające co najmniej 50 i co najmniej 20 osób (w rozumieniu ustawy o PPK). Mają one obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK do 27 października 2020 r. Pierwotnie firmy zatrudniające co najmniej 50 osób miały przystąpić do programu najpóźniej 24 kwietnia 2020 r., jednak ze względu na pandemię koronawirusa, proces wdrażania PPK został wydłużony o 6 miesięcy. Od 1 stycznia 2021 r. rozpocznie się ostatni etap wdrażania PPK w firmach. Od tej daty bowiem obowiązek stosowania ustawy o PPK obejmie pozostałe podmioty i sektor finansów publicznych. Termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK dla pozostałych firm upłynie 23 kwietnia 2021 r., a dla jednostek sektora publicznego 26 marca 2021 r.

W niniejszym opracowaniu przedstawiono najważniejsze informacje dotyczące pracowniczych planów kapitałowych – istotne z punktu widzenia podmiotów zatrudniających oraz osób aktywnych zawodowo, będących adresatami tego programu.

I. Pracownicze plany kapitałowe – kto je tworzy, kiedy i dla kogo

1. Co to jest pracowniczy plan kapitałowy

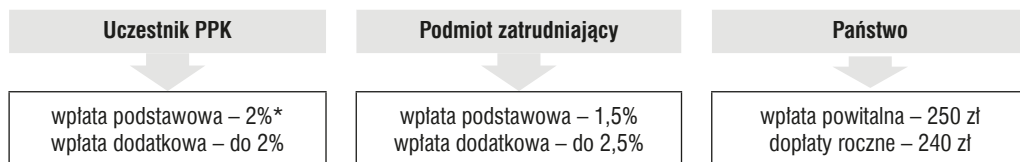
Pracowniczy plan kapitałowy (PPK) to nowa forma dodatkowego, powszechnego, długo-terminowego oszczędzania z możliwością skorzystania ze zgromadzonych środków zasadniczo po ukończeniu 60 roku życia. System PPK został wprowadzony ustawą z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342). Założeniem ustawodawcy jest wzmocnienie bezpieczeństwa finansowego przyszłych emerytów.

Pracownicze plany kapitałowe są tworzone przez podmioty zatrudniające w oparciu o oferty dopuszczonych do tego systemu instytucji finansowych. Na podstawie zawartych umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK instytucje te będą gromadziły wpłacane do nich środki na indywidualnych kontach każdego uczestnika i inwestowały je, zgodnie z przyjętymi w ustawie o PPK zasadami.

Środki na rachunkach uczestników PPK zasadniczo będą pochodziły z wpłat finansowanych przez osoby zatrudnione (ustawa o PPK obejmuje tym pojęciem nie tylko pracowników, lecz także m.in. zleceniobiorców, członków rad nadzorczych) i podmioty zatrudniające. W gromadzeniu oszczędności przez uczestników PPK będzie również partycypowało państwo, zasilając ich rachunki jednorazową wpłatą powitalną (dla każdego uczestnika) i dopłatami rocznymi. Zgromadzone środki będą stanowiły prywatną własność uczestnika pracowniczego planu kapitałowego, chociaż rozporządzanie nimi nie będzie dowolne. Korzystanie ze środków PPK będzie możliwe po osiągnięciu 60 roku życia (jednolity wiek został ustalony dla kobiet i mężczyzn) lub przed tym terminem – na zasadach określonych w ustawie o PPK (np. w razie poważnego zachorowania uczestnika PPK).

PPK jest tworzony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60 roku życia oraz na inne cele określone w ustawie (art. 3 ust. 1 ustawy o PPK).

Uczestnictwo w PPK osób zatrudnionych jest dobrowolne (art. 23 ust. 1 ustawy o PPK), jednak każda osoba spełniająca ustawowe kryteria wieku (18–54 lata) i okresu zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym (3 miesiące) stanie się automatycznie uczestnikiem PPK (zostanie włączona do pracowniczego planu kapitałowego). Jeśli nie będzie chciała oszczędzać w PPK, wymagane będzie złożenie przez nią deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (wzór deklaracji został określony w rozporządzeniu Ministra Finansów z 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych; Dz.U. z 2019 r. poz. 1102). Wystąpienie z PPK nie będzie jednak miało charakteru definitywnego, gdyż zasadniczo po upływie 4 lat od rezygnacji osoba zatrudniona ponownie zostanie włączona do pracowniczego planu kapitałowego (począwszy od 2023 r.). Bierna postawa uczestnika PPK (w przedziale wiekowym 18–54 lata) będzie zatem równoznaczna z uczestnictwem w PPK i finansowaniem miesięcznych wpłat. Osoby zatrudnione w wieku 55–69 lat mogą oszczędzać w PPK po złożeniu stosownego wniosku. Uczestnik PPK może w każdym czasie zarówno zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK, jak i – po rezygnacji – złożyć wniosek o ponowne dokonywanie wpłat (o ile nie ukończył 70 roku życia).

Schemat 1. Podmioty partycypujące w gromadzeniu środków na rachunku PPK

* Zarabiający poniżej 120% minimalnego wynagrodzenia mogą deklarować wpłatę podstawową od 0,5%.

Pracownicze plany kapitałowe to także nowe obciążenia dla podmiotów zatrudniających. Na nich bowiem spoczywają obowiązki w szczególności:

- wyboru odpowiedniego produktu PPK z ofert instytucji finansowych zamieszczonych na specjalnie do tego przeznaczonym portalu PPK – www.mojeppk.pl,
- zawarcia niezbędnych umów (o zarządzanie PPK, o prowadzenie PPK),
- pośredniczenia w przyjmowaniu od osób zatrudnionych i uczestników PPK deklaracji i oświadczeń,
- naliczania, pobierania, dokonywania wpłat do PPK,
- wznawiania, w 4-letnich odstępach (począwszy od 2023 r.), dokonywania wpłat do PPK za osoby zatrudnione, które wcześniej zrezygnowały z oszczędzania w PPK,
- prowadzenia odpowiedniej dokumentacji i jej archiwizowania,
- informacyjne – związane z PPK.

Podmiot zatrudniający będzie musiał również obligatoryjnie finansować wpłaty podstawowe do PPK na rzecz osób zatrudnionych, które zdecydują się oszczędzać w pracowniczym planie kapitałowym. Jest to równoznaczne ze wzrostem kosztów zatrudnienia.

Ustawa o PPK weszła w życie 1 stycznia 2019 r., a począwszy od 1 lipca 2019 r. obejmuje stopniowo kolejne grupy podmiotów zatrudniających – w zależności od wielkości zatrudnienia. Najwcześniej obowiązek tworzenia pracowniczych planów kapitałowych objął największych pracodawców (wyłączając jednostki sektora finansów publicznych), by stopniowo, w półrocznych odstępach, przepisy ustawy o PPK obejmowały kolejnych pracodawców (z uwagi na sytuację epidemiczną terminy wdrożenia PPK uległy pewnym modyfikacjom – o czym w dalszej części opracowania). Docelowo, w okresie 2 lat (tj. do 1 stycznia 2021 r.) ustawa o pracowniczych planach kapitałowych znajdzie zastosowanie niemal do każdego podmiotu zatrudniającego. Tworzyć PPK będzie zatem musiał każdy pracodawca czy zleceniodawca – choćby zatrudniał tylko jedną osobę. Podmioty zatrudniające z sektora finansów publicznych zaczną tworzyć PPK dopiero od 1 stycznia 2021 r. Zatem od przyszłego roku pracownicze plany kapitałowe będą miały charakter powszechny.

Charakterystyka pracowniczych planów kapitałowych**Cechy pracowniczych planów kapitałowych:**

- **powszechność** – zasadniczo każdy podmiot zatrudniający co najmniej jedną osobę ma obowiązek tworzyć PPK;
- **dobrowolność** – uczestnictwo w PPK dla osób zatrudnionych jest uzależnione od ich decyzji;
- **własność środków** – zgromadzone środki stanowią prywatną własność uczestnika PPK, którymi może rozporządzać tylko na warunkach wskazanych w ustawie o PPK;
- **celowość** – zgromadzone środki mogą być wykorzystane po osiągnięciu 60 roku życia lub wcześniej, ale tylko na warunkach określonych w ustawie o PPK;
- **dziedziczność** – zgromadzone w PPK środki mogą podlegać dziedziczeniu.

2. Umieszczenie PPK w III filarze emerytalnym

Pracownicze plany kapitałowe, obok pracowniczych programów emerytalnych – PPE (uregulowanych ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 686), indywidualnych kont emerytalnych – IKE, indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego – IKZE (IKE i IKZE zostały uregulowane ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego; j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1808), będą stanowiły element III filaru systemu emerytalnego. Cechą tego filaru jest to, że nie ma on charakteru obowiązkowego.

Dla przypomnienia – I filar systemu emerytalnego opiera się na Funduszu Ubezpieczeń Społecznych prowadzonym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (uczestnictwo w nim jest obowiązkowe), II filar to otwarte fundusze emerytalne – OFE (do którego jest odprowadzana na rzecz osób, które należą do OFE, część składek wpłacanych do ZUS), zarządzane przez Powszechne Towarzystwa Emerytalne.

W uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych wskazywano, że formy oszczędzania w III filarze nie są wobec siebie konkurencyjne. Z założenia zatem osoby uprawnione – o ile spełniają warunki określone przepisami aktów prawnych regulujących poszczególne instytucje III filaru – mogą jednocześnie korzystać ze wszystkich 4 form długoterminowego oszczędzania. Należy jednak zasygnalizować wprowadzone przepisami ustawy o PPK zależności pomiędzy pracowniczym programem emerytalnym (tworzonym lub już funkcjonującym w podmiocie zatrudniającym) a funkcjonowaniem pracowniczego planu kapitałowego, a nawet brak konieczności tworzenia PPK przez podmiot zatrudniający w razie prowadzenia PPE i opłacania przez niego składek podstawowych na wymaganym poziomie. Zagadnienia te zostaną omówione w dalszej części opracowania.

3. Podmiot zatrudniający – kto ma obowiązek tworzyć PPK

3.1. Definicja

Ustawa o PPK nakłada obowiązek utworzenia pracowniczego planu kapitałowego na „podmiot zatrudniający”. Pojęcie to zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy o PPK i, co istotne, nie jest ono tożsame z definicją pracodawcy z ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; dalej: Kodeks pracy). Pracodawcy są bowiem tylko jedną – chociaż zdecydowanie najliczniejszą – kategorią podmiotów, które mają obowiązek tworzyć pracownicze plany kapitałowe.

Zgodnie z ustawą o PPK podmiotem zatrudniającym jest:

- pracodawca – w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy – czyli jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniające pracowników (art. 3 Kodeksu pracy),
- zleceniodawca – jeśli zawarł umowę agencyjną, umowę zlecenia albo inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.; dalej: Kodeks cywilny) stosuje się przepisy o zleceniu i z tego tytułu zleceniobiorca podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym,
- nakładca,