

Rödl & Partner

Echo



Data: 15.04.2021

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

ZAGRANICZNE FIRMY MAJĄ PROBLEM Z WDROŻENIEM PPK

W najbliższym czasie ostatnia grupa pracodawców musi zawrzeć umowy o zarządzanie i prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych. Jednak część firm zagranicznych nie ma wymaganego w tym celu numeru NIP.

Do 23 kwietnia 2021 r. pracodawcy, którzy do tej pory nie byli do tego zobowiązani, powinni zawrzeć umowy o zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi (PPK). Natomiast 10 maja 2021 r. upływa termin na podpisanie drugiej umowy w ramach wdrażania PPK – o prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych.

Wdrożenie w przedsiębiorstwie pracowniczego planu kapitałowego wymaga od pracodawcy szeregu czynności. Podpisanie umów o zarządzanie i prowadzenie PPK poprzedza wybór – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników – odpowiedniej instytucji finansowej, której pracodawca powierzy wskazane czynności.

OBOWIĄZEK URUCHOMIENIA

O ile uczestnictwo w PPK jest dla pracowników dobrowolne, o tyle zawarcie umowy o zarządzanie PPK jest obowiązkiem pracodawcy, nawet jeśli wszyscy zatrudnieni rezygnują z uczestnictwa w PPK. Pracodawca powinien więc umożliwić uczestnictwo w PPK, by w każdej chwili pracownik mógł przystąpić do tej formy oszczędzania. Uchybienie tym obowiązkom zagrożone jest karą grzywny.

Obowiązek wdrożenia PPK ciąży również na pracodawcach zagranicznych, którzy zatrudniają w Polsce pracowników – nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także w oparciu o umowy cywilnoprawne. Nowe obowiązki często spotykają się z niezrozumieniem zagranicznych pracodawców. Niektóre podmioty zagraniczne posiadają w Polsce tylko kilku pracowników, w stosunku do których wdrożenie PPK oznacza zawieranie umów o zarządzanie i prowadzenie PPK z instytucjami finansowymi, a następnie odprowadzanie wpłat. W niejednym przedsiębiorstwie zawarcie umowy z wybranym towarzystwem funduszy inwestycyjnych oznacza uruchomienie skomplikowanej ścieżki decyzyjnej. Niechęć zagranicznych pracodawców budzi w szczególności nakład pracy. Jeśli jednak nie podejmą kroków w celu wdrożenia PPK, narażają się na zastosowanie przepisów karnych.

NUMER W UMOWIE

Umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK są zawierane za pomocą elektronicznych formularzy udostępnianych przez instytucje finansowe. Mimo że nie wynika to bezpośrednio z przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, Państwowy Fundusz Rozwoju (PFR) wymaga, aby podmiot zawierający umowę o zarządzanie posługiwał się polskim numerem NIP. Większość zagranicznych podmiotów, która zatrudnia pracowników w Polsce, posiada NIP, ponieważ są jednocześnie płatnikami składek na ubezpieczenia społeczne. Nie jest to jednak regułą. Część zagranicznych podmiotów zawiera porozumienia z pracownikami, na podstawie których osoby te przejmują rolę płatnika składek na własne ubezpieczenia. W takim przypadku to nie pracodawca, a pracownik – jako płatnik składek – legitymuje się

numerem NIP. Wówczas pracodawca nieposiadający NIP może mieć problem z zawarciem umów o zarządzanie i prowadzenie PPK ze względów technicznych.

WĄTPLIWOŚCI Z PRZEJĘCIEM

Zdaniem PFR w takiej sytuacji rozwiązaniem jest zawarcie porozumienia o przejęciu przez pracownika obowiązków w zakresie wdrożenia pracowniczego planu kapitałowego. Ustawa o PPK dopuszcza taką możliwość.

Umowa z pracownikiem o przejęciu przez niego obowiązków pracodawcy w zakresie PPK powinna zostać zawarta na piśmie. Pewne wątpliwości wywołuje jednak treść takiej umowy. Ustawa o PPK nie zawiera szczegółowej regulacji, które konkretnie obowiązki mogą zostać przeniesione na pracownika. Dodatkowo zatrudniony może odmówić zawarcia z pracodawcą takiego porozumienia.

Tak więc pracodawca z jednej strony ma obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie PPK, a z drugiej może nie mieć takiej technicznej możliwości.

Co istotne, w świetle przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych brak NIP nie powinien stać na przeszkodzie zawarciu umów o zarządzanie i prowadzenie PPK oraz na późniejszym wpisaniu zawartych umów do ewidencji PPK prowadzonej przez Państwowy Fundusz Rozwoju. Ustawa w kilku miejscach wyraźnie stwierdza, że w tym celu można posłużyć się Numerem Identyfikacji Podatkowej lub „innym numerem identyfikacyjnym”. Mimo to proponowanym rozwiązaniem dla pracodawców zagranicznych nieposiadających numeru NIP jest przenoszenie obowiązków w zakresie PPK na pracowników, co nie zawsze jest możliwe.

PROPONOWANE ZMIANY

Ustawodawca dostrzegł problemy w opisanym zakresie. Rozwiązaniem ma być zmiana definicji „podmiotu zatrudniającego”, na który ustawa nakłada obowiązki w zakresie PPK.

Zgodnie z projektem nowelizacji (ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z przeniesieniem środków z otwartych funduszy emerytalnych na indywidualne konta emerytalne), jeżeli pracodawca nie posiada numeru NIP, za podmiot zatrudniający uważany będzie płatnik składek na ubezpieczenia społeczne. W praktyce oznacza to, że w przypadku pracodawców zagranicznych, których pracownicy są płatnikami składek, to na pracownikach ciążyć będzie obowiązek wdrożenia PPK. Zatem pracownik będzie zawierał umowy z instytucją finansową nie w imieniu pracodawcy, lecz w imieniu własnym.

Wydaje się, że zgodnie z obecnym kształtem projektu to również na pracowniku ciążyć będzie ewentualna odpowiedzialność karna za niewdrożenie PPK w stosunku do siebie samego.

PODWÓJNA ROLA

Opisane problemy stawiają niektórych pracodawców zagranicznych w trudnej sytuacji. Techniczne aspekty zawierania umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK (które przecież nie zależą od pracodawcy) niejednokrotnie uniemożliwiają wywiązanie się z obowiązków, które wprowadziła ustawa o PPK. Rozwiązanie proponowane przez nowelizację ma sprawić, że pracodawca zagraniczny nieposiadający NIP nie będzie zobowiązany do realizowania obowiązków wynikających z ustawy o PPK. Obowiązki te zostaną przeniesione na pracownika będącego płatnikiem składek, który jednocześnie będzie pełnił podwójną rolę – „podmiotu zatrudniającego” i „osoby zatrudnionej”. W takim przypadku wydaje się, że pracownik-płatnik składek powinien raczej mieć możliwość wprowadzenia PPK, a nie obowiązek zawierania umów o zarządzanie PPK tylko po to, aby następnie zrezygnować z uczestniczenia w PPK. Natomiast brak zawarcia umowy o zarządzanie w takim przypadku nie powinien skutkować odpowiedzialnością karną pracownika-płatnika składek.

ZDANIEM AUTORA

Autor – Maciej Ogórek, prawnik [w krakowskim oddziale Rödl & Partner.](#)

Nowelizacja, choć budzi wątpliwości, może rozwiązać problem zawierania umów o zarządzanie PPK przez pracodawców zagranicznych, którzy nie posiadają numeru NIP. Niestety prace nad tą nowelą są prowadzone u progu wejścia w życie obowiązków związanych z PPK w stosunku do ostatniej grupy pracodawców. Wielu pracodawców zagranicznych, obawiając się naruszenia obowiązujących terminów, próbuje zawierać umowy o zarządzanie z odpowiednim wyprzedzeniem. Ze względu na wymóg posiadania polskiego NIP nie zawsze są w stanie tego dokonać. Zmiany legislacyjne są w trakcie prac sejmowych, jednak oczekiwanie na ich wprowadzenie jest ryzykowne. Nikt nie jest w stanie zagwarantować, że nowelizacja zostanie uchwalona przed 23 kwietnia 2021 r., do kiedy to ostatnia grupa pracodawców powinna zawrzeć umowy o zarządzanie PPK.