

Pracownicze Plany Kapitałowe: nowy system oszczędzania nie dla wszystkich **Michał Prokop, [advokat Warszawa](#), Rödl & Partner**

Z możliwości uczestnictwa w pracowniczym planie kapitałowym wyłączeni są pracownicy, którzy ukończyli 70 lat. Osoby pomiędzy 55. a 70. rokiem życia będą mogły zgłosić się do udziału, a młodsze będą nim obejmowane automatycznie, z prawem rezygnacji, którą trzeba aktualizować co cztery lata.

1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (DzU poz. 2215; dalej: PPK). Wprowadziła ona dodatkowy, dobrowolny system długoterminowego oszczędzania, który ma stanowić uzupełnienie dla trzeciego filaru polskiego systemu zabezpieczeń społecznych. Program będą zasilać pracodawcy, pracownicy i budżet państwa. W ustawie przewidziano okresy przejściowe – pierwsze podmioty zobowiązane do utworzenia PPK będą miały obowiązek je utworzyć od 1 lipca 2019 r.

System PPK ma działać równolegle z Pracowniczymi Programami Emerytalnymi (PPE), Indywidualnymi Kontami Emerytalnymi (IKE) i Indywidualnymi Kontami Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE). Celem ustawodawcy jest utworzenie powszechnie stosowanej metody oszczędzania, która umożliwi podniesienie dochodu po przejściu na emeryturę.

MŁODSI Z AUTOMATU

PPK będą automatycznie obejmować wszystkich pracowników między 18. a 55. rokiem życia. Jednak będą oni mogli w każdej chwili zrezygnować z uczestnictwa w programie.

Ustawodawca postarał się o zachowanie faktycznej dobrowolności uczestnictwa w PPK pracowników, zabraniając jednocześnie pracodawcy – pod groźbą kary grzywny – aktywnego namawiania ich zarówno do przystąpienia, jak i odstąpienia od programu.

ZOBOWIĄZANE PODMIOTY

PPK mają obowiązek utworzyć podmioty zatrudniające pracowników, czyli w rozumieniu ustawy:

- pracodawcy, o których mowa w kodeksie pracy,
- nakładcy,
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych,
- zleceniodawcy/usługodawcy,
- podmioty, w których działa rada nadzorcza.

Ustawa przewiduje jednak wyjątki, tj. podmioty, których nie będzie obejmować obowiązek utworzenia PPK. Wśród nich są:

- mikroprzedsiębiorcy,
- podmioty zatrudniające, które w dniu objęcia ich przepisami ustawy prowadzą PPE oraz naliczają i odprowadzają składki podstawowe do PPE (w wysokości co najmniej 3,5 proc. dla minimum 25 proc. osób zatrudnionych),
- podmioty zatrudniające – osoby fizyczne, który zatrudniają, w zakresie niezwiązanym z własną działalnością gospodarczą, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z jej działalnością gospodarczą.

Ustawodawca przewidział też sytuację, gdy podmiot zatrudniający nie będzie musiał finansować wpłat podstawowych i dodatkowych do PPK. Taka możliwość będzie przysługiwać podmiotowi, który zawrze umowę o zarządzanie oraz prowadzenie PPK, a następnie utworzy pracowniczy program emerytalny (PPE), na który będzie odprowadzać składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia. Dotyczy to jednak wyłącznie wpłat za pracowników, którzy przystąpią do PPE (od miesiąca następującego po miesiącu rejestracji PPE przez organ nadzoru). Ponadto musi to zostać poprzedzone zawarciem porozumienia z zakładową organizacją związkową.

USTAWOWE TERMINY

Mimo że ustawa zaczęła obowiązywać od początku 2019 r., obowiązki pracodawców będą wprowadzane etapami. Stopniowo ustawa obejmie coraz szersze grono podmiotów i w pełni zacznie obowiązywać dopiero za dwa lata – tj. od 1 stycznia 2021 r. PPK obowiązkowo wprowadzać będą najpierw największe przedsiębiorstwa, tj.:

- od 1 lipca 2019 r. – podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników (według stanu na 31 grudnia 2018 r.),
- od 1 stycznia 2020 r. – podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób (zgodnie ze stanem na 30 czerwca 2019 r.),
- od 1 stycznia 2021 r. – pozostałe podmioty (w tym jednostki sektora finansów publicznych).

JEDNA INSTYTUCJA, DWIE UMOWY

Podmioty objęte obowiązkiem wprowadzenia PPK będą miały obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie planów dla każdego ze swoich pracowników do 10. dnia miesiąca, który następuje po upływie trzech miesięcy od objęcia danego podmiotu ustawą. W przypadku największych podmiotów obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK powstanie 12 listopada 2019 r. Stanie się tak, ponieważ należy brać tu pod uwagę sposób liczenia terminów obowiązujący w prawie cywilnym. Trzy miesiące liczone od 1 lipca 2019 r. upłyną 1 października, a 10. dniem następującego miesiąca będzie zaś 11 listopada – dzień, w który przypada święto państwowe.

Uprzednio pracodawca będzie musiał zawrzeć z wybraną instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK nie później niż na 10 dni roboczych przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK. Również tutaj pojawiają się wątpliwości terminowe ze względu na brak prawnej definicji dnia roboczego i brak wyjaśnień ustawodawcy w tym zakresie. Jeżeli do dni roboczych wliczone zostaną soboty (nie stanowiące dni wolnych od pracy), termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK będzie upływał 29 października 2019 r. Gdyby zaś brać pod uwagę jedynie dni robocze od poniedziałku do piątku, będzie to 25 października. W oficjalnych informacjach państwowa instytucja nadzorująca PPK podaje jednak datę 25 października.

W przypadku grup kapitałowych, podmiot będący pracodawcą może przystąpić do PPK w terminie obowiązującym przedsiębiorstwo zatrudniające największą liczbę pracowników w ramach grupy.

NA LIŚCIE UCZESTNIKÓW

W świetle ustawy, planem kapitałowym objęta będzie każda osoba zatrudniona przez przedsiębiorstwo zobowiązane do jego utworzenia. Osoby zatrudnione to nie tylko pracownicy w rozumieniu kodeksu pracy, ale również:

- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą (które ukończyły 18 lat),
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług (które ukończyły 18 lat),
- członkowie rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,

które podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w Polsce z tytułu tego zatrudnienia.

W ustawie wymieniony został również katalog osób, których nie obejmą PPK.

PRAWO REZYGNACJI

Każda osoba, którą automatycznie obejmie pracowniczy plan kapitałowy, ma prawo zrezygnować z udziału w nim. W tym celu musi złożyć pracodawcy pisemną deklarację o swojej rezygnacji. Od miesiąca otrzymania takiego dokumentu pracodawca nie będzie wpłacał środków w ramach PPK danej osoby.

Rezygnacja nie będzie jednak bezterminowa. Ustawodawca, starając się wykorzystać niechęć pracowników do działania, przewidział, że każdy zatrudniony, który rezygnuje z PPK, co cztery lata – licząc od kwietnia 2023 r. – zostanie ponownie zapisany do PPK, chyba że ponownie złoży pisemną rezygnację.

WYŁĄCZENI Z PROGRAMU

Przepisy o PPK nie dotyczą:

- osób samozatrudnionych (prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą podlegających z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym),

- niektórych pracowników zatrudnionych w górnictwie,
- młodych,
- osób zatrudnionych, które najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyły 70 lat,
- osób zatrudnionych, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70 lat, chyba że złożą stosowny wniosek do podmiotu zatrudniającego lub w okresie ostatnich 12 miesięcy były zatrudnione w tym podmiocie przez co najmniej trzy miesiące,
- osób zatrudnionych wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, które – z uwagi na zbieg tytułu do ubezpieczenia emerytalnego i rentowych – podlegają temu ubezpieczeniu u innego podmiotu zatrudniającego,
- studentów niepodlegających ubezpieczeniom (do ukończenia 26 lat).

MICHAŁ PROKOP ADWOKAT, MANAGER, RÖDL & PARTNER WARSZAWA

Poszerzenie źródeł finansowania świadczeń na starość to w polskim porządku prawnym niewątpliwie słuszny cel. Jeśli pracownicze plany kapitałowe będą wdrażane poprawnie i bez nadużyć, mają szansę przyczynić się do poprawy sytuacji w tym zakresie. Przewidziane w ustawie kary mają przeciwdziałać podejmowaniu przez pracodawców niechętnych wdrażaniu nowego rozwiązania prób zaniechania tworzenia w przedsiębiorstwie PPK. Pozytywnym aspektem wprowadzanych zmian są okresy przejściowe, które pozwolą, szczególnie mniejszym podmiotom, na przygotowanie się do zastosowania nowych regulacji. Jak PPK będą działały w praktyce i czy przyczynią się do spełnienia nadrzędnego celu, tj. zabezpieczenia finansowego przyszłych emerytów, pokaże praktyka.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/302289992-Pracownicze-Plany-Kapitalowe-nowy-system-oszczedzania-nie-dla-wszystkich.html>