

# PPK dla cudzoziemców i Polaków pracujących zagranicą

Przepisy o pracowniczych planach kapitałowych **nie dzielą uczestników ze względu na obywatelstwo**. Znaczenia nie będzie miało nawet wykonywanie pracy w naszym kraju, a jedynie podleganie polskim ubezpieczeniom społecznym



dr Marcin  
Wojewódka  
radca prawny

Wprowadzane od 2019 r. pracownicze plany kapitałowe (dalej: PPK) są, jak twierdzi strona rządowa, adresowane do ponad 11 mln osób świadczących pracę na podstawie różnych tytułów prawnych. Są to m.in. pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę, niektórzy zleceniobiorcy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, a także członkowie rad nadzorczych. Biorąc pod uwagę globalizację gospodarki, a co za tym idzie – otwartość granic, pracodawcy mogą mieć wątpliwości dotyczące chociażby języka, w jakim powinna być sporządzona umowa o przystąpieniu do PPK z obcokrajowcem, który świadczy pracę na ich rzecz w Polsce. Pytania związane z PPK mogą pojawić się także w przypadku firm delegujących do pracy za granicą.

## Jak Polak

Przepisy ustawy o PPK nakładają na pracodawców tworzących, a następnie prowadzących PPK obowiązek zapisania do planu wszystkich osób zatrudnionych spełniających kryteria przewidziane przez ustawodawcę. W praktyce są to dwa warunki: wiek osoby zatrudnionej oraz podstawa prawna stosunku łączącego tę osobę prawną z podmiotem zatrudniającym. Obywatelstwo lub narodowość osoby zatrudnionej nie mają tutaj żadnego znaczenia. Jeśli więc cudzoziemiec spełnia wymogi wskazane w ustawie o PPK, to obowiązkiem podmiotu zatrudniającego jest zapisanie takiej osoby do planu. Oczywiście obcokrajowiec, tak jak każda inna osoba zatrudniona, jest uprawniony na zasadach ogólnych do złożenia deklaracji rezygnacji z wpłat do PPK. W takim przypadku pracodawca nie będzie zobowiązany do naliczenia i odprowadzania do PPK wpłat zarówno tych finansowanych przez samego zatrudnionego, jak i przez pracodawcę. W przypadku obcokrajowców obowiązują te same zasady i terminy co w stosunku do Polaków.

Uczestnictwo danej osoby w PPK wiąże się z obowiązkiem dokonywania wpłat podstawowych, które są finansowane tak przez nią samą (2 proc. wynagrodzenia danej osoby zatrudnionej), jak też przez podmiot zatrudniający (równowartość 1,5 proc. wynagrodzenia). Podstawą naliczenia tych wpłat jest wynagrodzenie zdefiniowane jako podstawa naliczenia składek na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Jeśli dana osoba zatrudniona jest uczestnikiem PPK oraz osiąga w danym miesiącu kalendarzowym w podmiocie zatrudniającym wynagrodzenie w rozumieniu przepisów ustawy o PPK, to w jej przypadku muszą zostać naliczone i prze-

kazane obowiązkowe wpłaty do planu. To, że dana osoba jest obcokrajowcem, nie ma żadnego znaczenia.

## Umowa nie musi być po polsku...

Przedsiębiorcy zatrudniający obcokrajowców mogą mieć przede wszystkim wątpliwość, w jakim języku powinna się odbywać komunikacja z obcokrajowcami w dokumentach formalnych i informacyjnych w ramach PPK. Należy podkreślić, że zgodnie z polskimi przepisami, w tym w szczególności ustawą o języku polskim, w sprawach z zakresu prawa pracy pracodawca i pracownik powinni się co do zasady posługiwać językiem polskim. Zasada ta wynika jednoznacznie z art. 7 ustawy o języku polskim, który stanowi, że na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego, jeżeli osoba świadcząca pracę ma miejsce zamieszkania w Polsce w chwili zawarcia umowy oraz umowa ma być wykonana lub wykonywana na terytorium naszego kraju. Nie może więc ulegać wątpliwości, że w przypadku obcokrajowca zamieszkałego w naszym kraju, z którym pracodawca zawarł umowę określającą jako miejsce wykonywania pracy Polskę, taka umowa o pracę wręcz powinna zostać zawarta w języku polski. Wyjątek od tej zasady zawiera art. 8 ust. 1b ustawy o języku polskim, który wskazuje, że umowa o pracę, jak i dokument wynikający z zakresu prawa pracy mogą być sporządzone w języku obcym na wniosek osób świadczących pracę władających tym językiem, a niebędących obywatelami polskimi, pouczonych uprzednio o prawie do sporządzenia umowy w języku polskim. W tej sytuacji należy się więc zastanowić, czy umowy zawierane w ramach PPK (umowa o zarządzanie PPK oraz umowa o prowadzenie PPK) są umowami z zakresu prawa pracy i czy w konsekwencji postanowienia ustawy o języku polskim znajdują do nich zastosowanie. Podchodząc do przepisów literalnie, w świetle przepisów ustawy o PPK, odpowiedź na tak postawione pytanie będzie przecząca, bo ustawodawca co do zasady nie zalicza PPK do prawa pracy. Przykładem potwierdzającym takie stanowisko jest to, że spory wynikające z umów składających się na PPK rozstrzygane będą przez sądy powszechne, a nie sądy pracy. Należy więc stwierdzić, że w przypadku PPK nie ma bezwzględnego wynikającego z powszechnie obowiązujących przepisów obowiązku stosowania języka polskiego. Tak więc teoretycznie możliwe jest stosowanie w każdym zakresie, np. w treści umów składających się na PPK lub materiałów informacyjnych dla uczestników PPK, języków innych niż polski, np. angielskiego, ukraińskiego lub niemieckiego. Ustawa o PPK nie zakazuje bo-

wiem stosowania w relacjach z uczestnikami PPK innego języka niż język polski.

## ...w przeciwieństwie do formularza

Kolejny praktyczny problem, jaki może pojawić się w przypadku zatrudnienia cudzoziemców, może dotyczyć rezygnacji z wpłat do PPK. Ustawodawca wskazał bowiem jednoznacznie w treści art. 23 ustawy o PPK, że rezygnacja z dokonywania wpłat przez osobę zatrudnioną i uczestnika jest możliwa w każdym czasie, zastrzegając przy tym, że rezygnacja powinna zostać dokonana na urzędowym wzorze. Wzór formularza zostanie określony przez ministra finansów w drodze stosownego rozporządzenia, które powinno zostać wydane nie później niż w II kw. 2019 r. Z dostępnego obecnie publicznie projektu tego rozporządzenia wynika, że pracodawca posłuży się w tym wzorze dokumentu wyłącznie językiem polskim. W ten sposób w pewnym stopniu zmusi on osoby zatrudnione, a będące obcokrajowcami do posługiwania się w zakresie PPK dokumentem w polskiej wersji językowej, mimo że z przepisów powszechnie obowiązujących taki obowiązek nie wynika. Jednocześnie obecne przepisy zakazują, aby podmiot zatrudniający w ramach PPK posługiwał się dokumentami w dwóch wersjach językowych, np. polskiej i ukraińskiej.

## Ważny kraj odprowadzania składek

Określenie pracownik delegowany oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego UE niż tego, w którym zwyczajowo pracuje. Pracodawca może wysłać pracownika tymczasowo do pracy w innym kraju UE. W okresie oddelegowania taka osoba będzie co do zasady mogła korzystać z tych samych praw pracowniczych i warunków pracy co pracownicy w kraju przyjmującym. Oddelegowanie może trwać tak długo, jak długo będzie to konieczne do zrealizowania konkretnego zadania. Po zakończeniu oddelegowania pracownik musi wrócić do kraju, z którego go oddelegowano. Bez względu na to, jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy, pracownikom delegowanym gwarantuje się określone uprawnienia, np. minimalne stawki płacy. Ta zasada nie ma jednak zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych, a w ten sposób należy traktować PPK.

Jeśli pracownika oddelegowano do innego kraju UE, to nie musi on posiadać zezwolenia na pracę. Nie jest on również zobowiązany do składania wniosku o uznanie kwalifikacji zawodowych. Po przejściu na emeryturę taka osoba nie będzie musiała mieć do czynienia z zakładami ubezpieczeń spo-

## Termin utworzenia zależy od wielkości firmy

Zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych utworzenie PPK będzie co do zasady obowiązkowe dla wszystkich podmiotów zatrudniających (głównie pracodawców). Termin utworzenia PPK został uzależniony przez ustawodawcę od wielkości danego podmiotu zatrudniającego mierzonej liczbą osób zatrudnionych. I tak największe z nich, zatrudniające co najmniej 250 osób, są zobowiązane utworzyć PPK w II połowie 2019 r., zaś podmioty mniejsze, zatrudniające między 50 a 249 osób, w I połowie 2020 r., a w kolejnych półroczach podmioty odpowiednio mniejsze. Osoby zatrudnione nie muszą jednak w PPK uczestniczyć – mogą zrezygnować z dokonywania wpłat do planu, składając odpowiednią deklarację na piśmie swojemu pracodawcy. © P

## Posiadając A1, Ukraińiec nie musi podlegać ubezpieczeniom w innym państwie UE

Zaświadczenie A1 potwierdza, że dana osoba podlega ubezpieczeniom społecznym w kraju, w którym dokument został wydany, nawet jeśli wykonuje pracę w innym kraju Unii Europejskiej. Jedną z najbardziej problematycznych kwestii związanych z tym zaświadczeniem są warunki jego wydania dla cudzoziemców pochodzących z państw trzecich, a więc nienależących do UE. Problem ten szeroko opisywaliśmy. Dotyczy on przede wszystkim kierowców z np. Ukrainy lub Białorusi, którzy potrzebują tego zaświadczenia, pracując dla polskich firm na terenie innych krajów UE. Posiadając A1, nie muszą podlegać ubezpieczeniom na terenie innych państw UE. Oznacza to, że ich przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na polskie ubezpieczenie emerytalno-rentowe będzie stanowił też podstawę do obliczenia wysokości wpłaty na PPK. Mogą oni uczestniczyć w planach kapitałowych na takich samych zasadach jak Polacy. © P JŚ

łecznych z różnych krajów, ponieważ co do zasady pracownik delegowany pozostaje nadal objęty systemem zabezpieczenia społecznego swojego kraju pochodzenia. W tym celu pracodawca lub pracownik musi złożyć wniosek o zaświadczenie A1 w zakładzie ubezpieczeń społecznych w kraju pochodzenia pracownika. Potwierdza ono, że dana osoba podlega ubezpieczeniom społecznym w kraju jego wydania, a co za tym idzie – nie podlega im w kraju wykonywania pracy (delegowania). Zaświadczenie zachowuje ważność tylko przez 24 miesiące, a więc jeśli oddelegowanie do innego kraju UE trwa dłużej, to pracownik może przenieść się do systemu zabezpieczenia społecznego w kraju, do którego został oddelegowany lub ubiegać się o przedłużenie okresu ważności swojego formularza zabezpieczenia społecznego, aby nadal być objętym ubezpieczeniem społecznym w swoim kraju pochodzenia. Oznacza to, że pracownik de-

legowany do Polski legitymujący się zaświadczeniem A1, nie opłacając składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w Polsce, nie jest osobą zatrudnioną w rozumieniu przepisów ustawy o PPK, a w konsekwencji taka osoba nie jest obowiązkowo zapisywana do PPK i za taką osobę nie są dokonywane przed podmiot zatrudniający wpłaty podstawowe. W pewnym uproszczeniu można powiedzieć, że znajduje się ona poza systemem PPK.

Mechanizm opisany wyżej znajdzie odpowiednio, ale na zasadzie a contrario, zastosowanie w przypadku polskich pracowników delegowanych do pracy zagranicą. Jeśli będą się oni legitymować odpowiednim formularzem A1, to pozostaną w polskim systemie zabezpieczenia społecznego i będą otrzymywali wynagrodzenie w rozumieniu definicji zawartej w ustawie o PPK i w konsekwencji będą mogli uczestniczyć w PPK na zasadach ogólnych. © P

## Pisaliśmy o tym...

- „Jest powód, aby ZUS ułatwił wydawanie zaświadczeń A1 cudzoziemcom” – Tygodnik Gazeta Prawna z 1–3 marca 2019 r., DGP nr 43.
- „O składki branża transportowa zapyta fiskusa. ZUS scedował swoje obowiązki” – Tygodnik Gazeta Prawna z 8–10 czerwca 2018 r., DGP nr 110.



## PRENUMERATA:

Cena prenumeraty DZIENNIKA GAZETA PRAWNA: Wersja Standard – miesięczna (marzec 2019 r.): 132,30 zł; marzec–grudzień 2019 r.: 1243,55 zł; Wersja Premium – miesięczna (marzec 2019 r.): 149,10 zł; marzec–grudzień 2019 r.: 1414,93 zł; wszystkie ceny brutto (zawierają 8% VAT). Więcej informacji na stronie [www.gazetaprawna.pl/prenumerata](http://www.gazetaprawna.pl/prenumerata)