O co kadrowe pytają na szkoleniach

Pracownicze plany kapitałowe

Adrian Prusik
radca prawny, lider działu produktów emerytalnych w Wojewódka i Wspólnicy

Pracownicze plany kapitałowe to mechanizm służący budowaniu oszczędności przez osoby zatrudnione. Założenia, jakie legły u podstaw PPK, są dwojakie. Z jednej strony ma być to zbudowanie dodatkowego źródła dochodów do wykorzystania po osiągnięciu 60. roku życia. Z drugiej strony PPK mają wspierać rozwój gospodarczy kraju poprzez stworzenie mechanizmów zachęcających do budowania oszczędności i zasobności kapitałowej przez społeczeństwo. PPK to produkt grupowego oszczędzania, tworzony przez pracodawców dla pracowników. Pracodawca organizuje PPK, dokonując wyboru instytucji finansowej przewidzianej do zarządzania środkami uczestników, a także współfinansuje wraz z uczestnikami wpłaty odprowadzane do PPK.
Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215) obowiązuje od 1 stycznia 2019 r. Z kolei od 1 lipca 2019 r. przewidziane jest rozpoczęcie stosowania ustawy przez największe podmioty zatrudniające, tj. takie, które w dniu 31 grudnia 2018 r. zatrudniały co najmniej 250 osób. Kolejne grupy pracodawców rozpoczną stosowanie ustawy w półrocznych odstępach. W 2021 r. regulacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych powinna być już wdrożona praktycznie u każdego pracodawcy. ©℗

Kiedy najpóźniej trzeba utworzyć PPK?

PROBLEM Pracodawca zatrudniający co najmniej 250 osób rozpoczyna stosowanie ustawy od 1 lipca 2019 r. Czy to oznacza, że od tej daty musi finansować pracownikom wpłaty do PPK?

ODPOWIEDŹ Rozpoczęcie stosowania ustawy u danego pracodawcy nie oznacza, że pracodawca musi od razu utworzyć pracowniczy plan kapitałowy i rozpocząć finansowanie wpłat do PPK. Ustawa przewiduje bowiem swoisty okres przygotowawczy. O utworzeniu PPK można mówić po zawarciu z instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK, kiedy to następnie pracodawca powinien podjąć działania w celu ustalenia grupy pracowników uczestniczących w PPK (nie jest bowiem tak, że w PPK może uczestniczyć każdy bez wyjątku). Pracodawcy zobowiązani do stosowania ustawy muszą w pierwszej kolejności zawrzeć umowy składające się na PPK (o zarządzanie oraz o prowadzenie PPK) w wyznaczonym ustawą terminie. Dla tych, którzy rozpoczną stosowanie ustawy w okresie do 1 stycznia 2021 r., terminy na zawarcie umów wyznaczają ust. 2–3 art. 134. Najwięksi pracodawcy, którzy muszą zacząć stosować ustawę 1 lipca 2019 r., umowę o zarządzanie PPK powinni zawrzeć najpóźniej do 25 października 2019 r., zaś umowy o prowadzenie PPK dla uczestników najpóźniej do 12 listopada 2019 r. ©℗

Czy udział w systemie mają też samozatrudnieni?

PROBLEM Część zleceniobiorców wykonuje swoje usługi w ramach własnej działalności gospodarczej (tzw. samozatrudnieni). Czy pracodawca będzie musiał finansować wpłaty do PPK na ich rzecz? Czy osoby te należy uwzględnić przy ustalaniu wielkości zatrudnienia?

ODPOWIEDŹ Ustawa wylicza stosunki zatrudnienia, które uprawniają do uczestnictwa w PPK. Zgodnie z definicją osób zatrudnionych (art. 2 ust. 1 pkt 18) chodzi przede wszystkim o osoby zatrudnione na umowie o pracę (pracownicy), a także te w zatrudnieniu cywilnoprawnym (tj. wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której w myśl art. 750 kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia), jeżeli podlegają one obowiązkowo z tego tytułu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu.

Samozatrudnieni to zaś osoby realizujące swoje zatrudnienie w ramach własnej działalności gospodarczej. Różnica w stosunku do zwykłych zleceniobiorców polega jednak na tym, że ich umowa-zlecenie nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Dla takich osób obowiązkowym tytułem do takich ubezpieczeń będzie co do zasady fakt prowadzenia działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.). Zatem osoby, które umowy-zlecenia zawierają w ramach działalności gospodarczej, nie wypełniają definicji osoby zatrudnionej na gruncie ustawy o PPK. Co do zasady nie uczestniczą więc w PPK, ani nie są uwzględnianie w stanie zatrudnienia danego podmiotu. Na marginesie wskazać jednak należy, że na gruncie ubezpieczeń społecznych osoba prowadząca działalność gospodarczą może zmienić tytuł obowiązkowego ubezpieczenia społecznego z działalności gospodarczej na umowę-zlecenie, co mogłoby zmienić jej status na gruncie ustawy o PPK. ©℗

Jakie składniki wynagrodzenia uwzględniać przy wyliczaniu wpłat?

PROBLEM Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownicy otrzymują także dodatki w postaci premii i nagród. Pracodawca finansuje im także pakiet medyczny oraz karnet na siłownię. Czy wpłaty do PPK powinny być naliczane wyłącznie od wynagrodzenia zasadniczego?

ODPOWIEDŹ Wpłaty do PPK stanowią określony procent wynagrodzenia pracownika. W przypadku wpłaty podstawowej pracodawca finansuje swoją część w wysokości 1,5 proc., zaś uczestnik w wysokości 2 proc. tego wynagrodzenia. Ustawa definiuje wynagrodzenie jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (art. 2 ust. 1 pkt 40 ustawy). W praktyce oznacza to, że do ustalenia wysokości naliczanych wpłat należy wziąć pod uwagę wszystkie składniki, które są uwzględniane w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, a zatem również premie i nagrody pieniężne. Mniej jednoznaczne są kwestie dotyczące uwzględnienia pakietów medycznych oraz karnetów na siłownię, gdyż mogą one być wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (par. 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1949). ©℗

Czy przekroczenie stanu zatrudnienia przyspieszy tworzenie planu w firmie?

PROBLEM Pracodawca przez cały 2018 r. zatrudniał 130 osób. 1 stycznia 2019 r. dokonał przejęcia innego przedsiębiorcy wraz z załogą, wobec czego stan jego zatrudnienia wzrósł do 500 osób. Czy taki pracodawca będzie musiał stosować ustawę od 1 lipca 2019 r.?

ODPOWIEDŹ Aby ustalić datę, w której konkretny pracodawca powinien rozpocząć stosowanie ustawy o PPK, należy sięgnąć do art. 134 ust. 1 ustawy określający terminarz wdrożenia PPK w poszczególnych grupach pracodawców. Ustawodawca podzielił ich na cztery grupy względem wielkości zatrudnienia. Od 1 lipca 2019 r. stosowanie tej regulacji jest przewidziane w odniesieniu do podmiotów, które zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. (art. 134 ust. 1 pkt 1 ustawy). Kolejne badanie stanu zatrudnienia ustawodawca przewidział na dzień 30 czerwca 2019 r. Dla podmiotów, które w tym dniu będą zatrudniały co najmniej 50 osób, rozpoczęcie stosowania ustawy jest przewidziane na dzień 1 stycznia 2020 r. Kolejną grupę będą stanowić podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób na dzień 31 grudnia 2019 r. – te powinny rozpocząć stosowanie ustawy od 1 lipca 2020 r. Pozostali muszą zacząć stosować ustawę od 1 stycznia 2021 r.

Ustawa nie przewiduje szczególnych zasad dla pracodawców, którzy progi zatrudnienia będą przekraczać pomiędzy kolejnymi datami badania. Tak więc podmiot, który na dzień 31 grudnia 2018 r. nie zatrudniał co najmniej 250 osób zatrudnionych, ale stan ten przekroczył po wymienionej dacie (np. gdy poprzez przejęcie zakładu pracy doszło do skokowego wzrostu zatrudnienia z 1 stycznia 2019 r.), nie jest zobowiązany do rozpoczęcia stosowania ustawy o PPK od 1 lipca 2019 r. Natomiast jeżeli będzie on zatrudniał ponad 50 osób 30 czerwca 2019 r., to powinien rozpocząć stosowanie ustawy od 1 stycznia 2020 r.

Istotna kwestia: przy stanie zatrudnienia nie bierzemy pod uwagę jedynie osób na umowach o pracę, ale także wszelkie inne grupy osób zatrudnionych mogących uczestniczyć w PPK. W szczególności chodzi tutaj także o zleceniobiorców, dla których umowa-zlecenie jest obowiązkowym tytułem uczestnictwa w tym systemie. ©℗

Gdzie zaczyna się zakazane nakłanianie do rezygnacji?

PROBLEM Ustawa o PPK zawiera przepisy, które pod groźbą kary grzywny zabraniają nakłaniania osób zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Jakich informacji na temat PPK może zatem udzielać pracodawca, by nie naruszyć tego zakazu?

ODPOWIEDŹ Kwestia kryminalizacji nakłaniania do rezygnacji z PPK jest żywo dyskutowanym zagadnieniem od pojawienia się pierwszego projektu regulacji. Z perspektywy pracodawców kwestia ta jest istotna zwłaszcza w kontekście granic i dopuszczalności informowania pracowników o warunkach uczestnictwa w PPK.

Zgodnie z art. 108 ustawy: „Kto, jako podmiot zatrudniający albo osoba upoważniona do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego lub działająca z inicjatywy tego podmiotu, nakłania osobę zatrudnioną lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5 proc. funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego". Przedmiotem tej regulacji jest zatem nakłanianie osób zatrudnionych oraz uczestników do rezygnowania z PPK. Odróżnienia wymaga jednak pojęcie samego nakłaniania od obiektywnej i rzetelnej informacji. Trudno bowiem byłoby uznać, że czynem zabronionym jest informowanie pracowników o obowiązujących ich przepisach oraz skutkach dla nich z tym związanych. Zresztą ustawodawca przewiduje wprost prawo pracodawcy do informowania pracowników przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK o „warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK" (art. 14 ust. 4 ustawy). A przecież jednym z warunków uczestnictwa w PPK i zarazem uprawnieniem osoby zatrudnionej jest m.in. możliwość rezygnacji z oszczędzania w PPK.

Wobec powyższego uważam, że należy rozróżnić pojęcie informacji o warunkach uczestnictwa w PPK od samego nakłaniania do rezygnacji. Obiektywna i rzetelna informacja o warunkach uczestnictwa, w tym informacja o możliwości rezygnacji, nie może wypełniać znamion zabronionego nakłaniania. Czym innym będzie jednak przekazywanie pracownikom sugestii (opinii pracodawcy) skłaniających do rezygnacji lub – co bardziej ewidentne – wymuszanie składania deklaracji rezygnacji udziału w PPK. ©℗

O czym warto pamiętać

- Dla pracodawców stosujących ustawę od 1 lipca 2019 r. umowa o zarządzanie PPK powinna być zawarta do 25 października 2019 r., a pierwsze umowy o prowadzenie PPK do 12 listopada 2019 r.
- Pracodawca, który 31 grudnia 2018 r. nie zatrudniał co najmniej 250 osób, nie będzie musiał stosować ustawy o PPK od 1 lipca 2019r., nawet jeżeli przed tą datą przekroczy próg 250 zatrudnionych.
- Samozatrudnieni nie będą uczestnikami pracowniczych planów kapitałowych.
- Przy wyliczaniu wpłat uwzględnia się wszystkie składniki wynagrodzenia, które stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.