

Ostatni moment dla mniejszych firm na założenie PPE zwalniającego z PPK

Ci pracodawcy, dla których od stycznia 2020 r. pracownicze plany kapitałowe będą już obowiązkowe, powinni się spieszyć. Uciekną od nich bowiem tylko wtedy, gdy **jeszcze w tym roku zarejestrują pracowniczy program emerytalny i wpłacą pierwszą składkę za pracowników**



Oskar Sobolewski
prawnik w Kancelarii
Wojewódka
i Wspólnicy,
ekspert Instytutu
Emerytalnego

Wszyscy pracodawcy, którzy 30 czerwca 2019 r. zatrudniali co najmniej 50 osób (w rozumieniu przepisów ustawy o PPK są to przede wszystkim pracownicy i obowiązkowo oskładkownicy zleceniobiorcy), zostają objęci tą ustawą w II etapie, czyli od 1 stycznia 2020 r. To oznacza, że będą mieli obowiązek utworzenia PPK już w I połowie przyszłego roku. Ci spośród wymienionych pracodawców, którzy nadal szukają alternatywy dla PPK, jaką jest pracowniczy program emerytalny, mają ostatni moment na złożenie wniosku o rejestrację PPE w Komisji Nadzoru Finansowego.

Wnioski z praktyki

Wprawdzie oficjalnego, ostatecznego terminu na złożenie wniosku o rejestrację PPE nie ma, ale znając praktykę KNF, należy zarezerwować na ten proces ok. dwóch miesięcy. W związku z tym dokumenty powinny zostać złożone w ostatnich dniach września, najpóźniej w pierwszym tygodniu października.

Warto zauważyć, że w praktyce czas rejestracji w ostatnich miesiącach i tak się skrócił. W szczycie sezonu re-

jestracji PPE (wrzesień 2018 r. – kwiecień 2019 r.) dla podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób na rejestrację w KNF trzeba było czekać kilka miesięcy (do pół roku). Obecnie program powinien zostać zarejestrowany, jak już wspomniano wyżej, do dwóch miesięcy (a być może uda się to nawet w ciągu miesiąca-półtora). Jednocześnie należy zastrzec, że proces rejestracji PPE w KNF może się przedłużyć. W efekcie może się okazać, że program zostanie zarejestrowany dopiero w styczniu 2020 r. i wówczas nie zwolni on pracodawcy z obowiązku tworzenia PPK.

Oczywiście w innej sytuacji są podmioty, które do PPK wejdą w II połowie 2020 r. – ich wnioski o rejestrację PPE mogą zostać złożone dopiero w I kwartale 2020 r.

Procedura tworzenia

Należy mieć na uwadze, że proces rejestracji PPE jest wieloetapowy i bardziej złożony od tworzenia PPK. Ponadto koszty dla pracodawcy są ponad dwa razy większe. W przypadku PPK składka pracodawcy wynosi minimum 1,5 proc., natomiast w przypadku PPE jest to co najmniej 3,5 proc. (w wariantcie, który zwalnia z obowiązku tworzenia PPK). Jeżeli pracodawcy są gotowi ponieść wyższe koszty i nie obciążać obligatoryjną wpłatą swoich pracowników, to mogą jeszcze wybrać PPE zamiast PPK.

Pierwszym etapem tworzenia PPE jest wybór instytucji finansowej, z którą pracodawca będzie w przyszłości współpracował. Przepisy ustawy o PPE umożliwiają utworzenie programu w jednej z czterech form:

- pracowniczego funduszu emerytalnego,
 - umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
 - umowy grupowego ubezpieczenia na życie,
 - zarządzania zagranicznego.
- Ostatnie miesiące pokazują, że większość pracodawców decyduje się na tworzenie PPE w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego. W 2018 r. na ponad 200 programów tylko kilka z nich było rejestrowanych w formie innej niż z funduszem inwestycyjnym. Dzisiaj poza TFI programy te można jeszcze rejestrować w formie ubezpieczeniowej, natomiast dwie pozostałe formy nie są używane (w formie zarządzania zagranicznego nie został zarejestrowany żaden PPE).

Kiedy pracodawca dokona już wyboru usługodawcy, to kolejnym krokiem będzie zawarcie umowy zakładowej z reprezentacją pracowników. W PPE, inaczej niż w PPK, zgoda reprezentacji pracowników jest warunkiem koniecznym do utworzenia programu. W przypadku pracodawców, u których

nie działają związki zawodowe, należy więc wybrać reprezentację pracowników, z którą zostanie zawarta umowa. Ważne, żeby jej wybór został dobrze udokumentowany (będzie to jeden z załączników wniosku o rejestrację PPE w KNF). Pracodawca, który ma już wybraną reprezentację pracowników (bądź są u niego związki zawodowe), może już zawrzeć umowę zakładową, która jest jedną z dwóch umów składających się na PPE. To w niej zostaną zapisane najważniejsze informacje związane z funkcjonowaniem programu. Załącznikiem do umowy zakładowej jest deklaracja uczestnictwa, którą każdy pracownik będzie musiał przekazać pracodawcy, żeby stać się uczestnikiem PPE. Mając zawartą tę umowę, pracodawca w kolejnym etapie będzie musiał zawrzeć umowę z instytucją finansową. W niej z kolei zostaną zawarte najważniejsze informacje związane z funkcjonowaniem PPE i relacjami łączącymi pracodawcę z instytucją finansową.

W trzecim etapie pracodawca musi złożyć wniosek do KNF o rejestrację PPE przez organ nadzoru (uwaga – poza umowami trzeba będzie do niego załączyć jeszcze kilka dokumentów, np. odpis aktualny wnioskodawcy z Krajowego Rejestru Sądowego i wzór deklaracji o przystąpieniu do programu jako załącznik do umowy zakładowej).

W ostatnim etapie, kiedy pracodawca otrzyma już decyzję o rejestracji programu w rejestrze PPE, pozostaje uzyskać partycypację zatrudnionych na poziomie co najmniej 25 proc., żeby PPE zwolniło pracodawcę z obowiązku tworzenia PPK. Wszyscy pracownicy, którzy będą chcieli zapisać się do PPE, zrobią to poprzez przekazanie pracodawcy deklaracji uczestnictwa. Co istotne, pracodawca będzie musiał zapisać pracownika w taki sposób, żeby przynajmniej jedna składka do PPE została wpłacona jeszcze w 2019 r. (w grudniu), PPE musi bowiem funkcjonować na 1 stycznia 2020 r. (tj. na dzień, kiedy dany pracodawca zostanie objęty obowiązkiem stosowania ustawy o PPK).

Uwaga! Zgodnie z przepisami ustawy o PPK, szczególnie po jej nowelizacji z czerwca 2019 r., poziom partycypacji należy badać co pół roku. To oznacza, że aby PPE zwalniało z obowiązku utworzenia PPK, w każdym roku – odpowiednio 1 stycznia i 1 lipca – poziom partycypacji nie może być mniejszy niż 25 proc.

©

Podstawa prawna

Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215 ze zm.).
Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 850 ze zm.).

Różnice między systemami oszczędzania na emeryturę

1. UCZESTNICZY

Charakter uczestnictwa w PPE jest dobrowolny, co oznacza, że dopóki pracownik lub zleceniobiorca (o ile definicja pracownika w umowie zakładowej przewiduje uczestnictwo w PPE również zleceniobiorców) nie zdecyduje się wstąpić do PPE, dopóty nie stanie się uczestnikiem. W momencie gdy uczestnik zrezygnuje z PPE, pracodawca nie zapisze go ponownie do programu. W PPK sytuacja wygląda inaczej – każda osoba zatrudniona w wieku 18-55 lat zostanie automatycznie zapisana do PPK. Natomiast osoby w wieku 55-70 lat będą mogły zostać uczestnikami PPK na swój wniosek. Osoby w wieku poniżej 55. roku życia, które zrezygnują z uczestnictwa w PPK, będą co cztery lata (począwszy od 2023 r.) ponownie zapisywane do PPK, z możliwością ponownej rezygnacji.

2. CEL

PPE jest tworzone w celu stricte emerytalnym. To oznacza, że uczestnik będzie na swoim rachunku gromadził środki, z których będzie mógł skorzystać po uzyskaniu uprawnień emerytalnych. To oznacza, że na etapie akumulacji uczestnik praktycznie nie ma możliwości skorzystania z nich. Inaczej sytuacja wygląda w PPK. Środki w ramach planu kapitałowego są gromadzone z przeznaczeniem na okres po osiągnięciu 60. roku życia, a także na inne cele, takie jak: wypłata w przypadku poważnego zachorowania, wypłata na cele mieszkaniowe albo zwrot (wypłata wszystkich środków po dokonaniu odpowiednich potrąceń).

3. OBLIGATORYJNY CHARAKTER

PPE można utworzyć, ale nie trzeba – to od decyzji pracodawcy zależy, czy taki benefit chce zaferować

swoim pracownikom. Natomiast w przypadku PPK zasadnicza większość pracodawców będzie miała obowiązek jego tworzenia, nawet jeżeli wszyscy pracownicy zrezygnują z uczestnictwa bądź jeśli nikt się nie zapisze (pomijając sytuację mikroprzedsiębiorców – w ich przypadku, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione zrezygnują, nie powstanie obowiązek tworzenia PPK).

4. UMOWY

W ramach PPE pracodawca zawiera dwie umowy:

- zakładową, której drugą stroną będzie reprezentacja pracowników,
- z instytucją finansową, której drugą stroną będzie towarzystwo funduszy inwestycyjnych albo zakład ubezpieczeń.

W PPK również są dwie, choć inne, umowy:

- o zarządzanie PPK, której stroną będzie pracodawca i instytucja finansowa (towarzystwo funduszy inwestycyjnych/zakład ubezpieczeń/powszechne towarzystwo emerytalne),
- o prowadzenie PPK, zawierana przez pracodawcę z instytucją finansową w imieniu i na rzecz uczestników PPK.

5. WPŁATY

W PPE zasadniczo ciężar wpłat jest po stronie pracodawcy. To on ponosi obligatoryjną składkę podstawową w wysokości 3,5 proc. (wariant zwalniający z PPK). Uczestnicy będą jednak mogli wносить składki dodatkowe (roczny limit w 2019 r. to niepełna 21,5 tys. zł). W PPK finansowanie rachunków uczestników będzie miało miejsce z trzech źródeł: wpłaty pracodawcy, uczestnika i zasilenia ze środków publicznych. Każdy pracodawca będzie obligatoryjnie wnosił do PPK 1,5 proc. wynagrodzenia uczestnika oraz będzie mógł również wnosić wpłatę

dotatkową do 2,5 proc. wynagrodzenia uczestnika. Każdy uczestnik co do zasady obligatoryjnie będzie wnosił 2-proc. wpłatę podstawową i będzie mógł wnieść do 2 proc. wpłaty dodatkowej. Ponadto każdy uczestnik PPK, który spełni warunki przewidziane w ustawie, otrzyma jednorazową wpłatę powitalną w wysokości 250 zł, a także w każdym roku dopłatę w wysokości 240 zł.

6. POLITYKA INWESTYCYJNA

W PPE polityka inwestycyjna nie została uregulowana w ustawie. Instytucje finansowe na ogół oferują kilka funduszy od bardziej agresywnych do bardziej bezpiecznych, w ramach których uczestnicy lokują swoje środki. W PPK polityka inwestycyjna została uregulowana szczegółowo. Każda instytucja ma obowiązek utworzenia co najmniej ośmiu funduszy zdefiniowanej daty, do których uczestnicy zostaną zapisani ze względu na swój wiek. Wraz ze zbliżaniem się do 60. roku życia uczestników danego funduszu polityka inwestycyjna będzie bardziej bezpieczna (środki będą inwestowane w obligacje). Natomiast im młodszy uczestnicy, tym poziom ryzyka będzie większy (środki inwestowane w akcje).

7. ROLA REPREZENTACJI PRACOWNIKÓW

W PPE rola reprezentacji pracowników jest stanowiąca, co oznacza, że bez ich zgody pracodawca nie będzie mógł utworzyć programu. Natomiast w PPK rola reprezentacji pracowników jest konsultacyjna. Jeżeli bowiem na miesiąc przed ostatecznym terminem na zawarcie umowy o zarządzanie PPK pracodawca i reprezentacja pracowników nie osiągną porozumienia o wyborze instytucji finansowej, to ten pierwszy może sam podjąć decyzję, z kim zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK.

©

PRENUMERATA:

Cena prenumeraty DZIENNIKA GAZETY PRAWNEJ: Wersja Standard – miesięczna (wrzesień 2019 r.): 132,30 zł; wrzesień–grudzień 2019 r.: 522,90 zł; Wersja Premium – miesięczna (wrzesień 2019 r.): 149,10 zł; wrzesień–grudzień 2019 r.: 589,30 zł; wszystkie ceny brutto (zawierają 8% VAT). Więcej informacji na stronie www.gazetaprawna.pl/prenumerata