

Informacja o pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK), w tym wdrażanie PPK w sektorze finansów publicznych (szkoły, przedszkola, zespoły szkół i placówki)

CZYM SĄ PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to system oszczędzania, stworzony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez pracownika. Regulacje prawne dotyczące tego zagadnienia są uregulowane w ustawie z 4 października 2018 r.

o pracowniczych planach kapitałowych. Zgodnie z nimi pracodawca zawiera w imieniu i na rzecz zatrudnionych pracowników umowę o prowadzenie PPK. Co do zasady jest ona zawierana z instytucją finansową wybraną przez pracodawcę.

Uwaga! Instytucja finansowa, z którą pracodawca zawrze umowę o prowadzenie PPK, ma za zadanie poinformować osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK, w tym o możliwości zamiany oraz o obowiązkach i uprawnieniach pracodawcy oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK.

Wybrana przez pracodawcę instytucja utworzy rachunki dla wszystkich pracowników. Będą one zasilane comiesięcznymi wpłatami zarówno pracownika, jak i pracodawcy, a dodatkowo dopłatami od państwa. Co ważne, wpłaty po stronie pracownika i pracodawcy będą naliczane procentowo na podstawie wynagrodzenia brutto pracownika, zaś wpłaty po stronie pracodawcy nie będą stałe i nie będą w żaden sposób zależeć od wysokości jego wynagrodzenia. Składki, które będą zasilać konto pracownika, będą naliczane i przekazywane bezpośrednio przez pracodawcę. W praktyce pracownik otrzyma mniejszą wypłatę, ale nie będzie on zobowiązany do wykonywania wpłat samodzielnie.

OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Tworzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych będzie odbywało się systematycznie i etapowo. Zgodnie z art. 134 pkt 1 ustawy o PPK przewiduje się stopniowe włączanie

kolejnych grup pracodawców, rozpoczynając od największych pracodawców, a kończąc na najmniejszych podmiotach. Docelowo każdy pracodawca będzie miał obowiązek utworzenia PPK.

WYSOKOŚĆ WPŁAT

W porównaniu ze stałymi wpłatami, które będą finansowane przez państwo, te uiszczane przez pracownika i pracodawcę będą zależeć od wysokości wynagrodzenia pracownika. W przypadku pracodawcy podstawowa wpłata, która powinna być przez niego uiszczana, wynosi 1,5 proc. wynagrodzenia brutto pracownika. Podmiot zatrudniający może jednak zadeklarować większą wpłatę (określaną jako dodatkową). Może ona wynosić maksymalnie 2,5 proc. wynagrodzenia pracownika. Co ważne, może być ona różnicowana w zależności od długości okresu zatrudnienia u danego pracodawcy albo na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy obowiązujących w podmiocie zatrudniającym (art. 26 pkt 3 ustawy o PPK).

Uwaga! Pracodawca może w każdej chwili zrezygnować z dokonywania wpłaty dodatkowej lub też zmienić jej wysokość. Zmieniona wysokość obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym została dokonana zmiana (art. 26 pkt 4 ustawy o PPK).

W przypadku pracownika wpłata podstawowa wynosi co do zasady 2 proc. wynagrodzenia. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy wynagrodzenie uczestnika PPK jest niskie i nie przekracza w danym miesiącu 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Wówczas co do zasady wpłata podstawowa może być mniejsza niż 2 proc., ale nie niższa niż 0,5 proc. I tu podobnie, jak w przypadku wpłaty dodatkowej po stronie pracodawcy, również sam pracownik może zadeklarować dodatkową sumę, a wysokość tej wpłaty nie może być wyższa niż 2 proc. wynagrodzenia.

Podmiot zatrudniający ma obowiązek poinformowania uczestnika PPK o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej oraz o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej. Jeśli pracownik podejmie decyzję, że nie chce już dokonywać dodatkowych wpłat lub też chce zmienić jej wartość, ma obowiązek poinformowania pracodawcy i zadeklarowania nowej stopy procentowej składki na PPK. Zmieniona wysokość wpłaty dodatkowej lub rezygnacja z jej dokonywania obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył zmianę deklaracji.

REZYGNACJA Z PROGRAMU

Wszyscy pracownicy pomiędzy 18. a 55. rokiem życia co do zasady będą zapisywani przez swoich pracodawców do uczestnictwa w PPK, proces ten będzie automatyczny. Ustawodawca jednak jasno określa, że uczestnictwo w PPK jest dobrowolne (art. 23 pkt 1 ustawy o PPK). Każdy pracownik ma więc możliwość zrezygnowania z tej formy oszczędzania. Aby jednak tego dokonać, konieczne będzie złożenie odpowiedniej deklaracji. Ministerstwo Finansów przygotowało projekt rozporządzenia w sprawie deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczego planu kapitałowego, które określa wzór deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do Pracowniczego Planu Kapitałowego oraz szczegółowy zakres zawartych w niej danych. Składa się ona

z dwóch części. W pierwszej z nich pracownik będzie miał obowiązek podać swoje dane oraz dane podmiotu zatrudniającego, w drugiej zaś znaleźć można szereg oświadczeń, które pracownik musi podpisać odręcznie.

Uwaga! Złożenie rezygnacji z PPK jest terminowe. Jeśli pracownik nadal nie będzie chciał uczestniczyć w PPK, będzie musiał składać deklarację o rezygnacji co 4 lata. Pracodawca będzie miał obowiązek co 4 lata informować o ponownym dokonywaniu wpłat (art. 23 pkt 5 ustawy o PPK).

Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK nie wymaga zmiany umowy o prowadzenie PPK. Po złożeniu deklaracji przez pracownika, pracodawca powinien poinformować o tym fakcie wybraną instytucję finansową niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia złożenia deklaracji. Co ważne, w miesiącu, w którym pracownik złożył deklarację o rezygnacji, pracodawca nie dokonuje wpłaty do PPK – jeśli rezygnacja z PPK nastąpiła po przekazaniu wpłaty za dany miesiąc, wówczas podlega ona zwrotowi. Uczestnik, który złożył rezygnację, będzie mógł w każdej chwili przystąpić ponownie do programu.

Podsumowując, każdy podmiot zatrudniający ma obowiązek utworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych. W przypadku pracowników uczestnictwo w tym systemie jest dobrowolne i w każdej chwili mogą oni z niego zrezygnować, jednak aby tego dokonać, muszą złożyć odpowiednią deklarację. W przypadku pracodawców tworzenie PPK jest obowiązkowe, a niedopełnienie obowiązków związanych z PPK – podlega karze grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł.

W założeniu Pracownicze Plany Kapitałowe mają ułatwić oszczędzanie pracownikom, którzy to będą mogli wykorzystać zgromadzone środki po 60. roku życia. Wdrożenie tego programu może nie tylko znacznie zwiększyć bezpieczeństwo finansowe, lecz także wpłynąć na rozwój przedsiębiorstw, a w dalszej perspektywie może mieć wpływ na rozwój gospodarczy.

TARCZA ANTYKRYZYSOWA 4.0

Tarcza antykryzysowa 4.0, która weszła w życie 24 czerwca 2020 r., przewiduje rozwiązania, które mają na celu usprawnienie procesu wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych przez jednostki sektora finansów publicznych, w tym jednostki samorządu terytorialnego.

O jakie rozwiązania chodzi?

1. Możliwość niestosowania reżimu zamówień publicznych

Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 1086), czyli Tarcza 4.0, wprowadza możliwość niestosowania do umów o zarządzanie PPK oraz umów o prowadzenie PPK przepisów ustawy z dnia 11 września 2019 r. - Prawo zamówień publicznych, jeżeli wartość zamówienia będzie mniejsza niż progi unijne, o których mowa w art. 3 ust. 1 tej ustawy.

Przepis ten wejdzie w życie

1 stycznia 2021 r.

2. Instytucję finansową będzie mógł wybrać wójt, burmistrz, prezydent miasta lub zarząd

Wójt, burmistrz, prezydent miasta, zarząd powiatu albo zarząd województwa może, w imieniu podmiotów zatrudniających, będących jednostkami organizacyjnymi danej jednostki samorządu terytorialnego, dokonać wyboru instytucji finansowej, z którą te podmioty zatrudniające zawrą umowy o zarządzanie PPK. Wybór ma być dokonywany

w porozumieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych działających w jednostkach organizacyjnych objętych wyborem.

3. Gdy brak porozumienia wyboru dokona wójt

Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte ww. porozumienie wójt, burmistrz, prezydent miasta, zarząd powiatu albo zarząd województwa wybierze instytucję finansową, z którą podmiot zatrudniający zawrze umowę o zarządzanie PPK.

TERMINY – HARMONOGRAM WPROWADZENIA PPK W SEKTORZE FINANSÓW PUBLICZNYCH

1 stycznia 2021 r. chodzi - IV etap wprowadzenia PPK - pozostałe podmioty zatrudniające i jednostki sektora finansów publicznych (bez względu na stan zatrudnienia).

Jednostkami wchodzącymi w skład sektora finansów publicznych w rozumieniu art. 9 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 869 ze zm.), są m. in. szkoły prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego oraz szkoły prowadzone przez ministrów.

Terminy zawarcia umów :

1) dla jednostek sektora finansów publicznych:

Ø umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 26 marca 2021 r.,

Ø umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 10 kwietnia 2021 r.

2) dla pozostałych podmiotów:

Ø umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 23 kwietnia 2021 r.,

Ø umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 10 maja 2021 r.

KONSEKWENCJE PRAWNE NIEWDROŻENIA PPK

W sytuacji, gdy pracodawca nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym terminie, PFR pisemnie wezwie takiego pracodawcę do zawarcia w terminie 30 dni od otrzymania wezwania, umowy o zarządzanie PPK z wyznaczoną instytucją finansową (albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową). W wezwaniu PFR poinformuje o karze grzywny za niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie. Pracodawca, który nie stosuje przepisów ustawy w związku z prowadzeniem PPE, w odpowiedzi na powyższe wezwanie, przekazuje PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE.

Za nie stosowanie się do przepisów zawartych w Ustawie o Pracowniczych Planach Kapitałowych zostały przewidziane określone sankcje (rozdział 16 ustawy o PPK).

Przepisy ustawy o pracowniczych planach kapitałowych wymieniają trzy przypadki niedopełnienia przez pracodawcę obowiązków wynikających z oferowania i utworzenia PPK, wraz z określonymi karami finansowymi.

1. Niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie – kara finansowa w kwocie odpowiadającej 1,5% funduszu wynagrodzeń pracodawcy w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu,
2. Niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w terminie, w tym także: niedopełnienie obowiązku dokonywania wpłat do PPK w terminie, niezgłoszenie danych przewidzianych ustawą, zgłoszenie nieprawdziwych danych, udzielenie nieprawdziwych wyjaśnień lub odmowa ich udzielenia, nieprowadzenie dokumentacji związanej z wpłatami do PPK – kara finansowa w kwocie od 1.000 zł do 1.000.000 zł
3. Nakłanianie pracowników do rezygnacji z PPK – kara finansowa w wysokości 1,5% funduszu wynagrodzeń pracodawcy w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu.

ROLA ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH W SPRAWIE PPK

Podmiot zatrudniający dokonuje wyboru instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie Pracowniczymi Planami Kapitałowymi, **w porozumieniu** z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie. Na gruncie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215) brak jest rozróżnienia na reprezentatywne oraz niereprezentatywne organizacje związkowe. Ustawodawca nie odniósł się także do przypadku, gdy w danym podmiocie zatrudniającym działa więcej niż jedna organizacja związkowa. W takiej sytuacji, należy przyjąć, że obowiązkiem podmiotu zatrudniającego jest **dokonanie wyboru instytucji finansowej w porozumieniu ze wszystkimi działającymi w danym podmiocie zatrudniającym zakładowymi organizacjami związkowymi**. Brak porozumienia nie uniemożliwia podmiotowi zatrudniającemu dokonania samodzielnego wyboru instytucji finansowej. Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie z zakładową organizacją związkową, **podmiot zatrudniający sam dokonuje wyboru instytucji finansowej**, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. W przypadku wypowiedzenia dotychczasowej umowy o zarządzanie PPK i zawarcia umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową podmiot zatrudniający powinien powtórzyć opisaną wyżej

procedurę, choć taki obowiązek nie wynika z literalnego brzmienia przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

W związku z powyższym pojawia się krytyka, że obowiązek uzgodnienia ze związkami zawodowymi przez podmiot zatrudniający wyboru instytucji finansowej ma jedynie charakter konsultacyjny a rola związków zawodowych na gruncie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych jest znikoma w porównaniu z ich uprawnieniami w przypadku PPE (gdzie treść umowy zakładowej jest uzgadniana przez pracodawcę z reprezentacją pracowników, którą tworzą wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy). Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych nie przewiduje sankcji dla podmiotu zatrudniającego w przypadku braku zasięgnięcia przez podmiot zatrudniający stanowiska związków zawodowych.

Nie wypełnienie tego obowiązku nie wpływa na ważność i skuteczność umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK (zob. Wojewódka M., Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Komentarz, 2019).

W przypadku dokonania wyboru bez porozumienia ze stroną pracowniczą, z perspektywy pracodawcy istotne jest jednak, aby pracodawca dołożył szczególnej staranności w zachowaniu ustawowej procedury wyboru instytucji finansowej. Istotne jest również, aby pracodawca przeprowadził procedurę wyboru tej instytucji w sposób transparentny, dokumentując ogół podjętych w tym zakresie czynności.

Wybór instytucji finansowej bez porozumienia ze stroną pracowniczą w praktyce będzie bowiem skutkował tym, że strona pracownicza może być szczególnie zainteresowana weryfikacją zachowania tej procedury przez pracodawcę, np. z wykorzystaniem uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Brak prawnej odpowiedzialności przedstawicieli załogi za wybór instytucji finansowej

W przypadku PPK brak jest podstaw do stwierdzenia jakiejkolwiek odpowiedzialności prawnej przedstawicieli osób zatrudnionych z tytułu takiego wyboru, bez względu na to czy są to organizacje związkowe czy nie związkowe przedstawicielstwo osób zatrudnionych. Powyższe wynika tak z faktu, że obowiązujące przepisy nie nakładają na takie gremium żadnych obowiązków w tym zakresie, jak też ustawodawca nie przewidział możliwości nakładania na takie podmioty jakichkolwiek sankcji. Nie oznacza to, jednakże całkowitego zwolnienia przedstawicieli załogi z wszelkiej odpowiedzialności za wybór, w którym w takim czy innym

stopniu uczestniczą. Nie ulega bowiem wątpliwości, że bez względu na brak odpowiedzialności o charakterze prawnym to zawsze po stronie przedstawicieli pracowników współdecydujących, nawet w sposób nieformalny, o wyborze danej instytucji finansowej pozostanie ta odpowiedzialność o charakterze społecznym.

Ale z pewnością tak związki zawodowe, jak też nie związkowa reprezentacja osób zatrudnionych osiągając porozumienie z pracodawcą nad wyborem instytucji finansowej w PPK prawnej odpowiedzialności za osiągnięte wyniki przez tę instytucję nie ponoszą.

ROLA ZNP – ODDZIAŁU ZNP PRZY WYBORZE INSTYTUCJI FINANSOWEJ

Wyboru instytucji finansowej, z którą szkoła zawrze umowę o zarządzanie PPK dyrektor szkoły winien dokonać w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w szkole. W przypadku Związku Nauczycielstwa Polskiego z działającym w danej szkole oddziałem Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Wyboru instytucji, z którą szkoła zawrze umowę o zarządzanie PPK wójt (burmistrz, prezydent miasta), zarząd powiatu albo zarząd województwa dokonuje w porozumieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych działających w szkołach objętych wyborem. W przypadku Związku Nauczycielstwa Polskiego z przedstawicielem oddziału ZNP działającego w szkołach objętych wyborem.

Źródło:

- 1) Gazeta codzienna - Rzeczpospolita.

Pracowniczy Plan Kapitałowy

Wpisany przez Wiesław Serafin
środa, 23 września 2020 20:43 -

2) Materiał ZG ZNP

3) Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r.,

4) Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 – Tarcza antykryzysowa 4.0.

Materiał zebrał i opracował: Stanisław Kłak doradca ds. prawnych

Rzeszów, 18.09.2020 r.