

O prawach i obowiązkach przedsiębiorcy na gruncie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych

*About the rights and obligations of the entrepreneur
on the grounds of the Act on employee capital plans*

Abstract

The article analyzes the position of the entrepreneur in the current, since 1 January 2019, universal, private and voluntary system for saving economically active people, operating under the name of employee capital plans (PPK). The subject of considerations became the role, rights and obligations of the entrepreneur as an entity employing the system.

Keywords

entrepreneur, employee capital plans

1. Wstęp

Zagadnienie bezpieczeństwa finansowego jako niezwykle istotne dla społeczeństwa niejednokrotnie stawało się bodźcem dla aktywności legislatora¹. W ostatnim czasie jednym z przejawów działalności prawodawczej w tym zakresie jest przyjęta dnia 16 lutego 2016 r. uchwała Rady Ministrów w sprawie planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju², który stał się podstawą do opracowania Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju³. Filarami Planu rozwoju stała się reindustrializacja (wspieranie istniejących

¹ G. Gołębiowski, P. Russel, *Pracownicze plany kapitałowe a bezpieczeństwo finansowe Polaków*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2018, nr 358, s. 81.

² Uchwała Rady Ministrów nr 14/2016 w sprawie przyjęcia Planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju, RM-111-18-16, dalej jako: Plan rozwoju.

³ Wprowadzona uchwałą Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie projektu Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) M.P. 2017, poz. 260, dalej jako: Strategia rozwoju.

i rozwijanie nowych przewag konkurencyjnych i specjalizacji polskiej gospodarki), rozwój innowacyjnych podmiotów gospodarczych (budowa przyjaznego otoczenia i systemu wsparcia innowacji), kapitał dla rozwoju (więcej inwestycji i budowanie oszczędności Polaków), ekspansja zagraniczna (wsparcie eksportu i inwestycji zagranicznych polskich przedsiębiorców, reforma dyplomacji ekonomicznej, promowanie polskich marek) oraz rozwój społeczny i regionalny (m.in. reforma szkolnictwa zawodowego, włączenie obszarów wiejskich i małych miast w procesy rozwojowe)⁴. Zgodnie z założeniami narzędnikiem zapewniającym realizację Planu rozwoju – poza Konstytucją dla biznesu, w ramach której uchwalony został pakiet ustaw⁵, których celem jest zreformowanie i uproszczenie przepisów dotyczących prowadzenia działalności – ma być między innymi Program Budowy Kapitału, którego istota sprowadza się do budowania oszczędności Polaków, a przez to zwiększenia bezpieczeństwa finansowego obywateli, stabilności finansów publicznych, rozwoju lokalnego rynku kapitałowego oraz podniesienia potencjału rozwoju gospodarki⁶. W ocenie ustawodawcy to właśnie m.in. budowa stabilnego, powszechnego, dobrowolnego i kapitałowego systemu emerytalnego będzie skutkowałą wzmocnieniem rynku, a w konsekwencji przyczyni się do wzmocnienia fundamentów gospodarki. Jednym z instrumentów prawnych, za pośrednictwem których ma nastąpić realizacja Programu Budowy Kapitału, jest ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych⁷, wprowadzająca do systemu prawnego i społeczeństwa powszechny system długoterminowego oszczędzania funkcjonujący pod nazwą „pracownicze plany kapitałowe” (PPK). Zdaniem ustawodawcy argumentem uzasadniającym utworzenie PPK są również obecne i prognozowane procesy demograficzne, których przejawem jest

⁴ Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, strona internetowa Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, <https://www.mii.gov.pl/strony/strategia-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju/plan-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju/> [dostęp 2.12.2018 r.].

⁵ W ramach Konstytucji dla biznesu uchwalono:

- 1) Ustawę z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, Dz. U. z 2018 r. poz. 646, dalej w skrócie jako: pr.przeds.;
- 2) Ustawę z dnia 6 marca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej, Dz. U. z 2018 r. poz. 650;
- 3) Ustawę z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców, Dz. U. z 2018 r. poz. 648;
- 4) Ustawę z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy, Dz. U. z 2018 r. poz. 647;
- 5) Ustawę z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2018 r. poz. 649.

⁶ Program Budowy Kapitału a przyszłe emerytury i rozwój polskiej gospodarki. Ocena skutków planowanej reformy emerytalnej, Raport PwC Polska sp. z o.o. przygotowany na zlecenie Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych, Marzec 2018, <http://www.igte.pl/ekspertyza/Program%20Budowy%20Kapitalu%20a%20przyszle%20emerytury%20i%20rozwoj%20polskiej%20gospodarki.pdf> [dostęp 2.12.2018 r.].

⁷ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, Dz. U. z 2018 r. poz. 2215, dalej jako: Ustawa.

zmniejszająca się liczba urodzeń i wydłużająca się linia życia, oraz ich wpływ na poziom zabezpieczenia potrzeb życiowych po osiągnięciu wieku emerytalnego. Nie bez znaczenia pozostaje również brak zainteresowania dotychczas funkcjonującymi dobrowolnymi formami oszczędzania. Powyższe okoliczności stały się więc fundamentem dla nowo powstałego, powszechnego, długoterminowego i prywatnego systemu oszczędzania, który poprzez zapewnienie poprawy sytuacji finansowej osób czynnych zawodowo w okresie poprodukcyjnym ma przyczynić się do rozwoju gospodarczego państwa⁸.

Wynikiem reformy emerytalnej z 1999 r. jest trzyfilarowy system, w ramach którego poza tradycyjnym organizowanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych systemem repartycyjnym funkcjonującym jako I filar, obowiązują również dwa filary kapitałowe. Pierwszy z nich – II filar systemu – tworzą pozostające w zarządzie Powszechnych Towarzystw Emerytalnych Otwarte Fundusze Emerytalne, z kolei uzupełniający powyższe III filar wiąże się z uczestnictwem w programach emerytalnych oferowanych przez pracodawców lub rozmaite inne formy zapobiegliwości własnej⁹. Celem artykułu jest zdefiniowanie roli przedsiębiorcy jako szeroko pojętego pracodawcy w ramach powstałych w III filarze systemu emerytalnego pracowniczych planów kapitałowych. Analiza planów i strategii gospodarczych państwa dała podstawę do przedstawienia pozycji podmiotów prywatnych prowadzących działalność gospodarczą w systemie. Z kolei obowiązująca w tym zakresie regulacja prawna stała się podstawą do rozważań na temat ich praw i obowiązków, od których realizacji ustawodawca uzależnia funkcjonowanie planów. Ze względu na krótki czas obowiązywania PPK, a w konsekwencji dotychczasowy brak stanowiska doktryny i orzecznictwa w tej kwestii, podstawą analizy obowiązków i praw przedsiębiorców są w znacznej mierze założenia ustawodawcy wyrażone w uzasadnieniu do projektu Ustawy oraz sama regulacja. Punktem wyjścia dla prowadzonych za pomocą metody analityczno-dogmatycznej rozważań jest obowiązek zawarcia umów o zarządzanie PPK oraz prowadzenie PPK, który definiuje zakres podmiotowy Ustawy, a w jego konsekwencji obowiązek dokonywania wpłat do systemu na rzecz kręgu osób uprawnionych. Rozważona została również sytuacja przedsiębiorcy jako kontrolowanego pod kątem realizacji postanowień Ustawy. Następnie przeanalizowano wpływ systemu i związanego z nim obowiązku finansowania wpłat na sytuację przedsiębiorcy jako wykonawcy zamówienia publicznego pod kątem uprawnienia do waloryzacji wynagrodzenia za jego wykonanie. Ostatnim punktem rozważań będzie charakter prawny regulacji pracowniczych planów kapitałowych. W ramach podsumowania przedstawione zostały wnioski dotyczące roli przedsiębiorcy w systemie oraz skutków w obszarze prowadzonej przez niego działalności gospodarczej.

⁸ Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, Druk nr 2811, s. 1–3, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2811> [dostęp 2.12.2018 r.].

⁹ G. Gudowska, K. Ślebzak (red.), *Emerytury i renty z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 17.

2. Rola przedsiębiorcy w systemie PPK

Obowiązująca od dnia 1 stycznia 2019 r.¹⁰ ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych reguluje kwestie gromadzenia środków w PPK, zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK, finansowania i dokonywania wpłat do PPK, dokonywania wypłat transferowych, wypłat i zwrotu środków zgromadzonych w PPK. Istota planów z kolei sprowadza się do finansowania przez podmioty zatrudniające, osoby zatrudnione i państwo¹¹ wpłat na rzecz oszczędności danej osoby zatrudnionej, podlegających wypłacie, co do zasady, po osiągnięciu przez tę osobę zatrudnioną 60. roku życia¹². Program skierowany jest do ponad 11 milionów osób aktywnych zawodowo, w tym do około 9 milionów osób zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw oraz ponad 2 milionów osób pracujących w jednostkach sektora finansów publicznych¹³. Skuteczność systemu ustawodawca upatruje w jego powszechnym charakterze, którego wyrazem jest obowiązek zawierania umów w przedmiocie PPK przez podmioty zatrudniające osoby na podstawie różnych podstaw prawnych¹⁴.

Zatrudnienie w sektorze prywatnym bezsprzecznie wiąże się z prowadzeniem działalności gospodarczej, a więc zasadnym ze względu na temat prowadzonych rozważań będzie postawienie znaku równości pomiędzy ustawowym podmiotem zatrudniającym a przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Zgodnie z art. 4 pr.przeds. za przedsiębiorcę uważana jest osoba fizyczna, osoba

¹⁰ Za wyjątkiem:

- 1) art. 124 pkt 4 lit. b, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2021 r.;
- 2) art. 49 ust. 5 i 6, który wchodzi w życie z dniem 30 czerwca 2021 r.;
- 3) art. 77 ust. 3 pkt 4, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 r.;
- 4) art. 23 ust. 5 i 6, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2023 r.

¹¹ Państwo poprzez Fundusz Pracy finansuje składkę powitalną w wysokości 250,00 zł oraz dopłatę roczną w wysokości 240,00 zł.

¹² Wypłata środków zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK następuje wyłącznie na złożony wybranej instytucji finansowej wniosek:

- 1) uczestnika PPK po osiągnięciu przez niego 60. roku życia;
- 2) uczestnika PPK jednorazowo do 100% wartości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK w celu pokrycia wkładu własnego z obowiązkiem ich zwrotu w wartości nominalnej;
- 3) uczestnika PPK po osiągnięciu przez niego 60. roku życia w formie świadczenia małżeńskiego;
- 4) uczestnika PPK do 25% środków zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK w przypadku poważnego zachorowania tego uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka tego uczestnika PPK.

¹³ P. Sikora, *Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) – co to takiego i kiedy wejdzie w życie*, serwis informacyjny Gazeta Prawna, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1315274.ppk-pracownicze-plany-kapitalowe-kiedy-wejda-w-zycie-skladki-wyplata.html> [dostęp 2.12.2018 r.].

¹⁴ Zgodnie z art. 2 ust. 1 Ustawy mowa tu o stosunku pracy, członkostwie w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, umowie agencyjnej, umowie zlecenia, innej umowie o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o umowie zlecenia, członkostwie w radach nadzorczych, jeśli osoby zatrudnione podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej.

prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą, a także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Z kolei w ramach działalności gospodarczej przedsiębiorcy prowadzą we własnym imieniu i w sposób ciągły zorganizowaną działalność zarobkową, której przejawem jest między innymi okoliczność zatrudniania pracowników¹⁵. Niejednokrotnie wykonywanie działalności gospodarczej wymaga bowiem zgromadzenia w ramach różnych form zatrudnienia kapitału ludzkiego. Powyższe przesądza zarówno o znaczącej roli osób zatrudnionych dla działalności gospodarczej, jak i doniosłej roli przedsiębiorcy jako podmiotu zatrudniającego w przedmiocie uzyskania przez takie osoby zabezpieczenia emerytalnego w okresie poprodukcyjnym¹⁶. W tym miejscu należy również wskazać, że przejawem znaczącej roli zatrudnienia w kontekście wykonywania działalności gospodarczej jest okoliczność, że między innymi od liczby zatrudnienia w ramach wykonywanej przez przedsiębiorcę działalności ustawodawca uzależnił kategoryzację przedsiębiorców¹⁷. Dlatego też ze względu na temat prowadzonych rozważań, na potrzeby niniejszego artykułu zdefiniowany w Ustawie podmiot zatrudniający, za który uznaje się pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p.¹⁸, nakładcę, rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych, zleceniodawcę oraz podmiot, w którym działa rada nadzorcza, utożsamiany jest z przedsiębiorcą. Tym samym o kręgu przedsiębiorców, którzy zostali zobligowani do stosowania Ustawy, decyduje podstawa zatrudnienia osób w prowadzonym przedsiębiorstwie. Bez znaczenia dla obowiązku przedsiębiorcy do zastosowania się do regulacji Ustawy pozostaje kwestia sposobu, w jaki doszło do zatrudnienia, gdyż ustawodawca w art. 9 wprost wskazał, że poza przypadkami, gdy przedsiębiorca we własnym imieniu dokonuje zatrudnienia, również w przypadku nabycia przez podmiot zatrudniający przedsiębiorstwa innego podmiotu zatrudniającego w całości lub jego zorganizowanej części, lub połączenia podmiotów zatrudniających prowadzących PPK, przedsiębiorca nabywający lub przejmujący przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część jest zobowiązany do realizacji obowiązku, jaki nakłada na niego Ustawa¹⁹. W konsekwencji

¹⁵ G. Kozieł, *Art. 3 Prawa przedsiębiorców*, [w:] G. Kozieł (red.), *Prawo przedsiębiorców. Przepisy wprowadzające do Konstytucji Biznesu. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2019, s. 14.

¹⁶ S. Koczur, *Beneficjent pracy jako kryterium objęcia systemem ubezpieczeń społecznych*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 7, s. 352.

¹⁷ Ustawodawca przynależność do grupy mikro, małych i średnich przedsiębiorców uzależnił bowiem od liczby zatrudnionych u danego przedsiębiorcy osób i wysokości osiągniętego rocznego obrotu.

¹⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917), dalej w skrócie k.p.; pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

¹⁹ Mowa tu o zawarciu umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych z tą samą instytucją finansową, z którą zawarta została przez przejęty podmiot zatrudniający umowa o zarządzanie PPK.

przedsiębiorca zobligowany jest do wykonania nałożonych na niego, jako podmiot zatrudniający, obowiązków w stosunku do pracownika w rozumieniu kodeksu pracy²⁰, osoby fizycznej wykonującej pracę nakładczą, która ukończyła 18. rok życia²¹, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych²², osób fizycznych, które ukończyły 18. rok życia, wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług²³, członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji, jeśli podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej²⁴, którzy na gruncie Ustawy zyskują miano osoby zatrudnionej, a w przypadku zawarcia przez przedsiębiorcę w imieniu takiej osoby umowy o prowadzenie PPK, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 33 Ustawy przybierają status Uczestnika PPK.

Okoliczność zatrudniania przez przedsiębiorcę osób do wykonywania czynności związanych z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą nie zawsze będzie jednak wiązała się z obowiązkiem stosowania Ustawy. Ustawodawca przewidział bowiem katalog wyłączeń, w ramach którego przepisów Ustawy nie stosuje się do przedsiębiorcy, który w czasie gdy powinien stosować regulacje Ustawy, prowadzi Pracowniczy program emerytalny²⁵ oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia²⁶, do którego przystąpiło co najmniej 25% zatrudnionych przez niego osób. Ponadto ustawodawca uregulował przypadki, których zaistnienie będzie skutkowało zwolnieniem przedsiębiorcy z dokonywania wpłat do PPK. W ramach katalogu takich zwolnień ustawodawca wskazał przypadek:

- 1) zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzenia PPE i odprowadzania składek podstawowych do PPE w wysokości co

²⁰ Z wyjątkiem pracownika przebywającego na urlopie górniczym i urlopie dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o których mowa w art. 11b ustawy z dnia 7 września 2007 r. o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego (Dz. U. z 2018 r. poz. 1374), oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 k.p. (osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat).

²¹ O których mowa w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 303 § 1 k.p.

²² O których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2018 r. poz. 1285).

²³ Do której zgodnie z art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. 2018 r. poz. 1025) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

²⁴ W rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778). B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, C.H. Beck, wyd. 2, Warszawa 2014, s. 21.

²⁵ Pracowniczy program emerytalny w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1449), dalej jako: PPE.

²⁶ Wynagrodzenie w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963), bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy.

najmniej 3,5% wynagrodzenia²⁷, w konsekwencji czego przedsiębiorca może w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w ramach prowadzonego przedsiębiorstwa nie finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru²⁸, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE; Wskazany powyżej przykład zwolnienia nie ma jednak charakteru stałego i w sytuacji przekraczającego 90 dni zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE lub też ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia lub likwidacji funkcjonujących u przedsiębiorcy PPE albo opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE powyżej 90 dni, przedsiębiorca zobowiązany jest do odprowadzania składek na PPK za osoby, które przystąpiły do PPE.

- 2) gdy przedsiębiorca zatrudnia do 9 osób, a więc jest mikroprzedsiębiorcą²⁹, jeżeli wszystkie zatrudnione osoby złożą deklarację o zrezygnowaniu z dokonywania wpłat do PPK³⁰;
- 3) jeśli jest osobą fizyczną, która zatrudnia w zakresie niezwiązanym ze swoją działalnością gospodarczą osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby.

Tak więc funkcjonowanie systemu oparte, a wręcz uzależnione zostało, od udziału w nim przedsiębiorcy jako podmiotu zatrudniającego. Jak już zostało wspomniane powyżej, niejednokrotnie możliwość wykonywania przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej wiąże się z koniecznością posiadania zaplecza kapitału ludzkiego, a więc zatrudnienia osób o odpowiednich kwalifikacjach. Z drugiej strony chęć skorzystania przez jednostkę z programu gromadzenia oszczędności w ramach PPK jest powiązana z zatrudnieniem w ustawowo dedykowanych formach. Poza kwestią zapewnienia zatrudnienia, o znaczącej roli przedsiębiorcy w systemie przesądzać będą również ustawowo

²⁷ Wynagrodzenie w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.

²⁸ Organem nadzoru rejestrującym PPE jest Komisja Nadzoru Finansowego, o której mowa w ustawie z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 996).

²⁹ Zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców mikroprzedsiębiorcą jest przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

- a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników,
- b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

³⁰ Co 4 lata Podmiot zatrudniający ma obowiązek poinformować osoby zatrudnione, które złożyły deklarację, o możliwości odprowadzania takich składek, i w przypadku braku złożenia ponownej deklaracji o rezygnacji Podmiot zatrudniający jest zobligowany do dokonywania wpłat do PPK na rzecz osoby zatrudnionej.

nałożone obowiązki, które w istotnym zakresie decydować będą o funkcjonowaniu i skuteczności planów, w tym przede wszystkim obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK, a w ich konsekwencji finansowania co najmniej wpłaty podstawowej na poziomie 1,5% wynagrodzenia uczestnika PPK.

3. Prawa i obowiązki przedsiębiorcy

Ustawowa powinność przedsiębiorcy, w stosunku do którego nie ma zastosowania uregulowany w art. 13 Ustawy katalog wyłączeń, sprowadza się do realizacji licznych obowiązków, jakie prawodawca powiązał jedynie z okolicznością zatrudnienia w prowadzonym przedsiębiorstwie. Podstawowym obowiązkiem, do którego realizacji zobligowany został przedsiębiorca, jest zgodnie z art. 7 i 14 Ustawy zawarcie umów, które warunkują funkcjonowanie na rzecz osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie podmiotu zatrudniającego pracowniczych planów kapitałowych. Ustawodawca powszechny system długoterminowego i prywatnego oszczędzania oparł na dwóch umowach – umowie o zarządzanie PPK i umowie o prowadzenie PPK, a obowiązek ich zawarcia przez przedsiębiorcę powiązał z powszechnością systemu, aktualizując go już w przypadku, gdy przedsiębiorca zatrudnia co najmniej jedną osobę, w imieniu której jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK³¹.

4. Umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK

W ramach pracowniczych planów kapitałowych instytucje finansowe³² lokują środki zgromadzone w PPK zgodnie z interesem uczestników PPK, dążąc do osiągnięcia bezpieczeństwa i efektywności dokonywanych lokat oraz przestrzegając zasad ograniczania ryzyka inwestycyjnego³³. Podstawą do podjęcia przez instytucje finansowe jakiegokolwiek działania w przedmiocie PPK osób zatrudnionych u przedsiębiorcy jest zawarcie pomiędzy nim a instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK. Zawarcie rzeczonyj umowy musi jednak zostać poprzedzone wyborem owej instytucji finansowej, który ma odbyć się według ustawowo przewidzianej procedury. Otóż zgodnie z art. 7 ust. 3 Ustawy,

³¹ Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 4–6.

³² Instytucją finansową w rozumieniu Ustawy jest fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, fundusz emerytalny zarządzany przez Powszechne Towarzystwo Emerytalne albo pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń, które zostały umieszczone w ewidencji PPK.

³³ Art. 37 Ustawy.

prawodawca wybór instytucji finansowej wiąże z koniecznością zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową, jeśli takowa działa u danego przedsiębiorcy. Ponadto wybór instytucji finansowej ma odbyć się na podstawie określonych przez ustawodawcę kryteriów, w ramach których ocenie powinny podlegać proponowane przez instytucje finansowe warunki zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, ich efektywność w zarządzaniu aktywami oraz posiadane przez nie doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi, mając jednocześnie na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych. Brak działalności zakładowej organizacji związkowej w ramach prowadzonego przedsiębiorstwa nie zwalnia przedsiębiorcy z obowiązku konsultacyjnego, bowiem w takim przypadku jest on obowiązany do osiągnięcia porozumienia w przedmiocie wyboru instytucji finansowej z wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym reprezentacją osób zatrudnionych³⁴. Jedynie w przypadku, gdy na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie w sprawie wyboru instytucji finansowej, przedsiębiorca jest uprawniony do samodzielnego wyboru instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, mając oczywiście na uwadze wskazane powyżej kryteria wyboru³⁵.

Umowa o zarządzanie PPK zawarta przez Podmiot zatrudniający z instytucją finansującą nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez instytucję finansową w portalu PPK³⁶ w dniu zawarcia tej umowy. Ustawodawca dla umowy o zarządzanie PPK, umowy o prowadzenie PPK, a także dla składanych w związku z PPK oświadczeń, ze względu na ich skalę oraz w celu wprowadzenia ułatwienia dla uczestników i odciążenia podmiotów zatrudniających, przyjął formę elektroniczną³⁷.

Z kolei jeśli chodzi o termin, w którym przedsiębiorca jest zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, ustawodawca powiązał go z terminem zawarcia umowy o prowadzenie umowy o PPK wskazując, że ma to nastąpić nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym jest on zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, a więc nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia (czyli np. do 10. dnia 4. miesiąca zatrudnienia po trzymiesięcznym okresie próbnym). Ze względu na okoliczność, że

³⁴ Art. 7 ust. 4 Ustawy.

³⁵ Art. 7 ust. 5 Ustawy.

³⁶ W portalu PPK prowadzonym w systemie teleinformatycznym prezentowane są m.in. oferty instytucji finansowych, w tym warunki umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK, statuty (regulaminy), kluczowe informacje dla inwestorów, dokumenty zawierające kluczowe informacje lub inne materiały informacyjne dotyczące działalności towarzystw funduszy inwestycyjnych, PTE, pracowniczych towarzystw emerytalnych lub zakładów ubezpieczeń w zakresie PPK.

³⁷ Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 4.

przeważająca liczba umów o zarządzanie PPK, jakie przedsiębiorcy są zobligowani zawrzeć, będzie dotyczyła osób już zatrudnionych w dniu wejścia w życie Ustawy, ustawodawca w przepisach przejściowych wskazał daty graniczne realizacji przez przedsiębiorcę obowiązku zawarcia umów o prowadzenie PPK, wyznaczając tym samym daty, względem których należy ustalić termin zawarcia umów o zarządzanie PPK. Co więcej, po raz pierwszy od wejścia Ustawy w życie termin realizacji obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK prawodawca uzależnił od liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie osób – i tak przedsiębiorca zobligowany jest ją zawrzeć w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia:

- 1) 1 lipca 2019 r. – w przypadku zatrudniającego min. 250 osób,
- 2) 1 stycznia 2020 r. – w przypadku zatrudniającego min. 50 osób,
- 3) 1 lipca 2020 r. – w przypadku zatrudniającego min. 20 osób,
- 4) 1 stycznia 2021 – w przypadku pozostałych.

Powyższe oznacza, że przedsiębiorca, który zatrudnia przykładowo 250 osób, będzie zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie do 30 września 2019 r., a umowę o prowadzenie PPK do 10 października 2019 roku. Stopniowe obejmowanie przedsiębiorców regulacją PPK w ocenie twórców Ustawy ma zagwarantować właściwe przygotowanie po stronie podmiotów gospodarczych, w szczególności w zakresie systemów kadrowych i obsługi systemu. Poprzedzające proces prawotwórczy konsultacje Ustawy wykazały bowiem, że to najwięksi przedsiębiorcy będą najlepiej przygotowani do wdrożenia systemu, a tym samym jego urzeczywistnienia na dużą skalę. W ocenie ustawodawcy waga powyższych kwestii przesądza o tym, że ostatecznie brak podstaw do uznania okresu przejściowego za sprzeczny z zasadą równości wobec prawa³⁸. Z kolei w przypadkach, gdy przedsiębiorca należy do grupy kapitałowej³⁹, zarówno on sam, jak i pozostali przedsiębiorcy w grupie zobowiązani są do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, a w jej konsekwencji i umowy o prowadzenie PPK, w terminie mającym zastosowanie do podmiotu zatrudniającego największą liczbę osób w tej grupie kapitałowej.

Przejawem powszechności systemu jest także regulacja, zgodnie z którą w przypadku braku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w ustawowo określonym terminie z samodzielnie wybraną instytucją finansową, na skutek weryfikacji dokonanej przez Polski Fundusz Rozwoju S.A.⁴⁰ na podstawie udostępnianych przez Zakład Ubezpieczeń

³⁸ *Ibidem*, s. 10.

³⁹ W rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 44 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2018 r. poz. 2212), a więc jednostkę dominującą wraz z jednostkami zależnymi.

⁴⁰ Polski Fundusz Rozwoju Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, o którym mowa w art. 2 pkt 8 lit. b ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 2024).

Spółecznych kwartalnych informacji o płatnikach składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe, pisemnie wzywa się przedsiębiorcę do jej zawarcia w terminie 30 dni z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową⁴¹ (fundusz nie może odmówić zawarcia umowy o zarządzanie PPK) albo do przekazania informacji o zawarciu umowy z inną instytucją finansową, informując jednocześnie o karze za niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK⁴². Zgodnie z art. 11 Ustawy zawarta przez przedsiębiorcę z instytucją finansową umowa o zarządzanie PPK podlega wpisowi do ewidencji PPK.

Na podstawie art. 12 Ustawy prawodawca dopuścił możliwość wypowiedzenia przez przedsiębiorcę umowy o zarządzanie PPK, pod warunkiem zawarcia umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową zarządzaną przez inne towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne albo zakład ubezpieczeń. Ze zmianą instytucji finansowej powiązany został obowiązek niezwłocznego poinformowania przez przedsiębiorcę, nie później niż w terminie 7 dni, o okoliczności zawarcia umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową, a także zawarcia w imieniu i na rzecz każdej osoby zatrudnionej, która dotychczas miała zawartą umowę o prowadzenie PPK z poprzednią instytucją finansową, umowy o prowadzenie PPK z nową instytucją finansową. Ponadto, pomimo iż Konfederacja Lewiatan w uwagach do projektu Ustawy odradzała pośrednictwo podmiotu zatrudniającego pomiędzy osobami zatrudnionymi a instytucją finansową⁴³, ustawodawca zdecydował, że to przedsiębiorca informuje osoby przez niego zatrudnione o obowiązku złożenia wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jej rachunku PPK prowadzonym przez dotychczasową instytucję finansową na jej rachunek PPK prowadzony przez nowo wybraną instytucję finansową. W terminie 7 dni osoba zatrudniona może w formie pisemnej poinformować przedsiębiorcę o braku zgody na złożenie wniosku⁴⁴ lub też pozostać bierną, w konsekwencji czego przedsiębiorca składa w jej imieniu za pośrednictwem podmiotu zarządzającego nowo wybraną instytucją finansową wniosek o wypłatę transferową środków zgromadzonych na dotychczasowym rachunku PPK

⁴¹ Wyznaczoną instytucją finansową jest towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którym więcej niż 50% udziału w kapitale zakładowym posiada Polski Fundusz Rozwoju S.A. z siedzibą w Warszawie, o którym mowa w art. 2 pkt 8 lit. b ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 1182).

⁴² Art. 8 Ustawy.

⁴³ Stanowisko Konfederacji Lewiatan w sprawie projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 12 września 2018 r., strona internetowa Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2811> [dostęp 2.12.2018 r.].

⁴⁴ W przypadku braku zgody uczestnika PPK na złożenie wniosku o wypłatę transferową środki dotychczas zgromadzone na rachunku PPK prowadzonym przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł na rzecz tego uczestnika PPK i w jego imieniu podmiot zatrudniający, pozostają na tym rachunku PPK do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

prowadzonym dla osoby zatrudnionej na jej rachunek PPK prowadzony przez inną instytucję finansową⁴⁵.

Zgodnie z warunkami i w trybie określonym w umowie o zarządzaniu PPK, przedsiębiorcy realizują kolejny z ustawowych obowiązków – zawierają w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych z instytucją finansową umowę o prowadzenie PPK, przy czym okoliczność jej zawarcia ustawodawca zgodnie z art. 14 ust. 4 Ustawy powiązał jedynie z uprawnieniem przedsiębiorcy do uprzedniego poinformowania osób zatrudnionych o warunkach uczestnictwa w PPK oraz o prawach i obowiązkach swoich i osoby zatrudnionej z nim związanych. Należy przy tym wskazać, że zawieranie przez przedsiębiorcę umowy o prowadzenie PPK nie stanowi:

- 1) działalności maklerskiej w rozumieniu art. 69 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi⁴⁶;
- 2) działalności w zakresie dystrybucji ubezpieczeń w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 15 grudnia 2017 r. o dystrybucji ubezpieczeń⁴⁷;
- 3) działalności w zakresie pośrednictwa w zbywaniu i odkupywaniu jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych, wykonywanej na podstawie art. 32 ustawy o funduszach inwestycyjnych⁴⁸;
- 4) działalności akwizycyjnej w rozumieniu art. 92 ust. 1 ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych⁴⁹.

Umowy o prowadzenie PPK przedsiębiorca zawiera w imieniu i na rzecz osób przez niego zatrudnionych w przedziale wiekowym 18–55 lat, które tym samym zyskują status uczestnika PPK. Względem osób w tym przedziale wiekowym na przedsiębiorcę nałożony został więc bezwzględny obowiązek zawarcia umów o prowadzenie PPK. Z kolei okoliczność ukończenia przez osobę zatrudnioną 55. roku życia niesie ze sobą ten skutek, że przedsiębiorca jedynie na wniosek takiej osoby zobowiązany jest do zawarcia przedmiotowej umowy. Uprawnienie osoby zatrudnionej do wnioskowania o zawarcie umowy o prowadzenie PPK dodatkowo zostało uwarunkowane zastrzeżeniem, że osoba taka w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia była zatrudniona w tym podmiocie zatrudniającym łącznie przez co najmniej 3 miesiące⁵⁰. Brak automatyzmu po stronie przedsiębiorcy w zawarciu umowy o prowadzenie PPK w imieniu takich osób ustawodawca zastąpił obowiązkiem informacyjnym w zakresie

⁴⁵ Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 14.

⁴⁶ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. z 2018 r. poz. 2286).

⁴⁷ Ustawa z dnia 15 grudnia 2017 r. o dystrybucji ubezpieczeń (Dz. U. z 2018 r. poz. 2210).

⁴⁸ Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2018 r. poz. 1355).

⁴⁹ Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1906).

⁵⁰ Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 11.

możliwości złożenia przedmiotowego wniosku. Wiek zatrudnionych osób determinuje więc obowiązek przedsiębiorcy zawarcia umowy o prowadzenie PPK bądź informacyjny i w następstwie jego wykonania ewentualne zawarcie rzeczowej umowy. Jednocześnie od okoliczności osiągnięcia przez osobę zatrudnioną wieku granicznego, czyli 70. roku życia, ustawodawca uzależnił zwolnienie przedsiębiorcy z obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz takiej właśnie osoby. W kontekście obowiązującej w chwili obecnej granicy wieku związanej z nabyciem uprawnień emerytalnych⁵¹, wyłączenie dopuszczalności zawarcia umowy o prowadzenie PPK wydaje się z punktu widzenia przedsiębiorców mało znaczące. Bez wpływu dla realizacji przez przedsiębiorcę obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK pozostaje również okoliczność, że dana osoba zatrudniona świadczy pracę lub usługi również na rzecz innego przedsiębiorcy. Ustawodawca wskazał bowiem, że uczestnik PPK może w tym samym czasie być stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK⁵².

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie 3. miesiąca zatrudnienia⁵³ w przedsiębiorstwie, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia⁵⁴, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej w formie pisemnej przedsiębiorcy albo też przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną. W tym miejscu należy jednak wskazać, że system poza powszechnością, której przejawem jest m.in. ustawowo określony termin do zawarcia umowy o prowadzenie PPK, charakteryzuje się również dobrowolnością przybierającą postać uprawnienia osoby zatrudnionej do złożenia deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Uczestnictwo osoby zatrudnionej w PPK jest bowiem dobrowolne. Deklaracja zawiera dane dotyczące przedsiębiorcy i uczestnika PPK oraz oświadczenie uczestnika PPK o posiadaniu przez niego wiedzy o konsekwencjach jej złożenia. W tym miejscu należy wskazać, że okoliczności złożenia przez osobę zatrudnioną deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK ustawodawca nie powiązał z koniecznością zmiany umowy o prowadzenie PPK, bowiem lista osób będących uczestnikami PPK stanowi jedynie załącznik, którego zmiana nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK. Z uprawnieniem osoby zatrudnionej do

⁵¹ Zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270) kobiety nabywają uprawnienia emerytalne w wieku 60 lat, a mężczyźni w wieku 65 lat.

⁵² Art. 18 Ustawy.

⁵³ Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w podmiocie zatrudniającym, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudniał osobę zatrudnioną.

⁵⁴ Art. 16 Ustawy.

złożenia deklaracji o rezygnacji, ustawodawca powiązał po stronie przedsiębiorcy obowiązek poinformowania o tym fakcie wybranej instytucji finansowej. Konsekwencją złożenia przedmiotowej deklaracji jest zaprzestanie dokonywania przez przedsiębiorcę wpłat za uczestnika PPK, począwszy od miesiąca, w którym została złożona⁵⁵. Przytoczona powyżej dobrowolność systemu poza możliwością złożenia przez uczestnika PPK deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat, przejawia się również w uprawnieniu osoby zatrudnionej do złożenia przedsiębiorcy w każdym czasie wniosku o dokonywanie ponownych wpłat. Poza ustawowymi wyjątkami, przedsiębiorca jest zobowiązany do uwzględnienia wniosku i dokonywania ponownych wpłat począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym złożono przedmiotowy wniosek. Złożenie wniosku i ponowne dokonywanie wpłat do PPK nie wymaga przy tym zmiany umowy o prowadzenie PPK. Z kolei wpisany w dobrowolny charakter uczestnictwa w programie przejawem powszechności systemu jest poprzedzona obowiązkiem informacyjnym powinność przedsiębiorcy dokonywania ponownych wpłat za tego uczestnika po upływie 4 lat od momentu złożenia deklaracji o rezygnacji⁵⁶, chyba że uczestnik PPK po raz kolejny zrezygnuje z dokonywania wpłat do PPK, składając stosowną deklarację o rezygnacji⁵⁷. W przypadku braku realizacji obowiązku w ustawowo wskazanym terminie zgodnie z art. 17 Ustawy przyjmuje się, że w pierwszym dniu po upływie tego terminu (w 11. dniu 4. miesiąca zatrudnienia) z mocy prawa powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy osobą zatrudnioną a instytucjami finansowymi, z którymi przedsiębiorca zawarł umowę o zarządzanie PPK. W takim przypadku umowę o prowadzenie PPK uważa się za zawartą na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK⁵⁸.

Z realizacją obowiązku zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK ustawodawca powiązał kolejny obowiązek informacyjny, którym obarczył przedsiębiorcę. Otóż zgodnie z art. 19 Ustawy uczestnik PPK w terminie 7 dni po upływie terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK składa przedsiębiorcy⁵⁹ oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK, a przedsiębiorca niezwłocznie po zawarciu w imieniu i na rzecz uczestnika PPK umowy o prowadzenie PPK informuje go o obowiązku złożenia wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na dotychczas prowadzonych rachunkach PPK⁶⁰ na rachunek PPK

⁵⁵ Art. 23 Ustawy.

⁵⁶ W takim przypadku przedsiębiorca informuje podmiot zarządzający wybraną instytucją finansową o ponownym dokonywaniu wpłat za uczestnika PPK.

⁵⁷ Zgodnie z ust. 2 w zw. z ust. 6, który wejdzie w życie 1 stycznia 2023 roku.

⁵⁸ Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 15–18.

⁵⁹ A w przypadku kilku podmiotów zatrudniających – wybranemu przez siebie podmiotowi zatrudniającemu.

⁶⁰ Prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na jego rzecz i w jego imieniu inne Podmioty zatrudniające.

prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł przedsiębiorca, któremu złożono oświadczenie. W odpowiedzi uczestnik może poinformować przedsiębiorcę o braku zgody na złożenie wniosku o wypłatę transferową lub też pozostać biernym, w konsekwencji czego podmiot zatrudniający zobligowany jest do złożenia w imieniu uczestnika PPK wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na dotychczasowych rachunkach PPK na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł podmiot zatrudniający, któremu złożono oświadczenie o zawartych umowach o prowadzenie PPK. W przypadku braku zgody uczestnika PPK na złożenie wniosku o wypłatę transferową środków pozostają one na dotychczasowych rachunkach PPK do momentu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu⁶¹. Intencją ustawodawcy było bowiem, by środki gromadzone w PPK niejako „podążały” za osobą zatrudnioną w przypadku zmiany podmiotu zatrudniającego. Tym samym gromadzenie przez uczestnika środków na jednym PPK ułatwi m.in. późniejsze dysponowanie tymi środkami, a także przyczyni się do zmniejszenia kosztu systemu⁶².

5. Wpłaty do PPK

Uregulowane Ustawą liczne obowiązki przedsiębiorcy ostatecznie sprowadzają się do finansowania z własnych środków wpłat podstawowych do PPK na poziomie 1,5% wynagrodzenia uczestnika PPK⁶³ i możliwości zadeklarowania w umowie o zarządzanie PPK dokonywania wpłat dodatkowych w wysokości 2,5% wynagrodzenia⁶⁴. Wpłata dodatkowa może być różnicowana przez przedsiębiorcę ze względu na długość okresu zatrudnienia w jego przedsiębiorstwie⁶⁵ albo na podstawie postanowień obowiązującego regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy. Ponadto ustawodawca przyznał

⁶¹ Instytucja finansowa informuje Podmiot zatrudniający o wypłacie, wypłacie transferowej lub zwrocie środków zgromadzonych na rachunku PPK w oparciu o umowę o prowadzenie PPK zawartą w imieniu i na rzecz Uczestnika PPK przez ten Podmiot zatrudniający w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przeprowadzona została wypłata, wypłata transferowa lub zwrot.

⁶² Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 15.

⁶³ Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

⁶⁴ Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

⁶⁵ Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w podmiocie zatrudniającym, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudnił osobę zatrudnioną. W przypadku osób wykonujących pracę nakładczą do okresu zatrudnienia wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p.

przedsiębiorcy uprawnienie do zmiany wysokości wpłaty dodatkowej lub zrezygnowania z jej dokonywania poprzez zmianę umowy o zarządzanie PPK⁶⁶. Powszechność obowiązku finansowania wpłat do PPK nie ma jednak charakteru bezwzględnego, bowiem ustawodawca dopuścił możliwość zaprzestania pokrywania zarówno wpłaty podstawowej, jak i dodatkowej w przypadkach enumeratywnie wyliczonych w art. 25 ust. 4 Ustawy⁶⁷, czyli w okresie przestoju ekonomicznego⁶⁸ oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy⁶⁹, w przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy⁷⁰, w okresie przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników⁷¹. Z kolei przejawem dobrowolności systemu jest uprawnienie uczestnika PPK, w przypadku zajścia jednej z powyżej wskazanych przesłanek braku obowiązku finansowania przez przedsiębiorcę wpłaty podstawowej i dodatkowej, do złożenia deklaracji, zgodnie z którą zobowiąże się finansować wpłatę podstawową i dodatkową we własnym zakresie⁷².

Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK wynosi co do zasady 2% wynagrodzenia, a zadeklarowana wpłata dodatkowa, z której uczestnik może w każdej chwili zrezygnować, do 2% wynagrodzenia. Przedsiębiorca ma obowiązek poinformowania uczestnika PPK o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej oraz o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej. Podmiot zatrudniający nie uwzględnia deklaracji albo zmiany deklaracji w zakresie obniżenia wpłaty podstawowej, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnane w tym podmiocie zatrudniającym w miesiącu, w którym są składane te deklaracje, przekracza kwotę 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu⁷³.

Z powinnością finansowania wpłat do PPK przez przedsiębiorcę ustawodawca powiązał również obowiązek wykonania wcześniejszych obliczeń – zarówno w zakresie swojej, jak i osoby zatrudnionej – podstawowej jak i dodatkowej składki, a wszystko to

⁶⁶ Zmieniona wysokość wpłaty dodatkowej obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym została dokonana zmiana.

⁶⁷ Ziszczenie się ustawowej przesłanki skutkuje również brakiem obowiązku dokonywania wpłat przez uczestnika PPK.

⁶⁸ Okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy (art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, Dz. U. z 2017 r. poz. 842).

⁶⁹ Obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy (art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy).

⁷⁰ Przesłanki niewypłacalności pracodawcy określone zostały w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1433).

⁷¹ O których mowa w art. 23 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz. U. z 2018 r. poz. 1669).

⁷² Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 18–21.

⁷³ Art. 27 Ustawy.

w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i wpłacone do wybranej instytucji finansowej⁷⁴. W tym miejscu należy wskazać, że przedsiębiorca nie ponosi odpowiedzialności za brak lub błędne obliczenie, pobranie lub dokonanie wpłaty, jeżeli jest to spowodowane przekazaniem przez osobę zatrudnioną błędnych informacji, skutkujących niewłaściwym ustaleniem w przedmiocie podlegania przez daną osobę zatrudnioną obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu zatrudnienia w przedsiębiorstwie podmiotu zatrudniającego. Wpłaty, które wskutek okoliczności, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, okazałyby się nienależne w całości lub w części, podlegają zwrotowi na rzecz finansującego daną wpłatę⁷⁵. Wydatki poniesione przez przedsiębiorcę na zapewnienie prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z Ustawy stanowią koszty uzyskania przychodów w miesiącu, za który są one należne, pod warunkiem, że zostaną odprowadzone w terminie określonym w tej Ustawie⁷⁶.

6. Kontrola przedsiębiorcy

Jak zatem zostało to przedstawione, ustawodawca w znacznym stopniu oparł funkcjonowanie systemu na licznych obowiązkach przedsiębiorcy, od których realizacji zależy skuteczność przyjętych założeń poprawy sytuacji finansowej jednostek po osiągnięciu przez nie wieku emerytalnego, a przez to i wzrost gospodarczy na rynku. Tak duży zakres zadań, a w konsekwencji odpowiedzialność za efektywność systemu, chociażby ze względu na powszechny charakter systemu i w znacznej mierze prywatny charakter podmiotów zatrudniających, nie mógł pozostać bez kontroli⁷⁷. Dlatego też ustawodawca zdecydował, że w zakresie realizacji ustawowych obowiązków, w szczególności zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK, uprawnienie weryfikacyjne będzie przysługiwało Państwowej Inspekcji Pracy⁷⁸, która przeprowadza kontrolę przedsiębiorcy według procedury

⁷⁴ Jeżeli wynagrodzenie wypłacane jest w okresach krótszych niż miesiąc, wpłaty należne za miesiąc dokonywane są w terminie do ostatniego dnia miesiąca.

⁷⁵ Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 21.

⁷⁶ Zgodnie z art. 22 ust. 1ba ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1509) oraz art. 15 ust. 1da ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1036). Z kolei na gruncie przywołanych ustaw nie uważa się za koszty uzyskania przychodów wpłat dokonywanych do PPK od nagród i premii wypłaconych z dochodu po opodatkowaniu podatkiem dochodowym, a także niedokonanych wpłat do PPK w części finansowanej przez przedsiębiorcę.

⁷⁷ Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 41.

⁷⁸ Art. 76 Ustawy.

uregulowanej w rozdziale 5 ustawy – Prawo przedsiębiorców⁷⁹. Konieczność skutecznego funkcjonowania prywatnego systemu oszczędzania ustawodawca powiązał również z ewentualną odpowiedzialnością przedsiębiorcy za wykroczenia związane z PPK⁸⁰ zagrożone dotkliwą karą grzywny, których ściganie oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego również należy do zadań Państwowej Inspekcji Pracy⁸¹.

7. Wpływ PPK na postępowanie w sprawie zamówienia publicznego

Ustawodawca funkcjonowanie pracowniczych planów kapitałowych powiązał również z waloryzacją wynagrodzeń otrzymywanych przez przedsiębiorcę realizującego zamówienie na podstawie regulacji prawa zamówień publicznych⁸². Jak zostało to już wcześniej wskazane, finansowana przez przedsiębiorcę wpłata do PPK stanowi koszt uzyskania przychodu przez przedsiębiorcę. Kwestia ta staje się niezwykle istotna w przypadku, gdy przedsiębiorca w ramach wykonywanej działalności gospodarczej przykładowo świadczy usługi, na których zapotrzebowanie, jeszcze przed wejściem w życie Ustawy, ogłoszony został w ramach zamówień publicznych przetarg, do którego przedsiębiorca przystąpił i którego oferta przedstawiająca poza warunkami również szeroko pojęty koszt realizacji usługi, została oceniona najwyżej, w konsekwencji czego stał się wykonawcą rzeczzonego zamówienia⁸³. W takiej sytuacji ustawodawca obowiązek zawarcia przez przedsiębiorcę umowy o prowadzenie PPK powiązał z uprawnieniem wystąpienia do zamawiającego z wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji, jeżeli koszt finansowania wpłat do PPK wpływa na poniesione przez wykonawcę, a nieuwzględnione w ofercie, koszty realizacji zamówienia. Pozytywne rozpatrzenie wniosku będzie skutkowało

⁷⁹ Art. 37 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1338).

⁸⁰ Ustawodawca za wykroczenie przedsiębiorcy związane z PPK uznał niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie (art. 106 Ustawy), a także nakłanianie osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK (art. 108 Ustawy) zagrożone karą grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego oraz niedopełnienie obowiązku zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym terminie, niedopełnienie dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie, brak zgłoszenia wymaganych Ustawą danych lub zgłoszenie nieprawdziwych albo udzielenie w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmówienie ich udzielenia, nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK Ustawy zagrożone karą grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł (art. 107 Ustawy).

⁸¹ Art. 10 ust. 1 pkt 14b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

⁸² Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1986).

⁸³ Uzasadnienie do Rządowego projektu ustawy..., s. 61.

zawarciem porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia wykonawcy, która uwzględni sumę wzrostu kosztów realizacji zamówienia publicznego wynikającą z wpłat do PPK dokonywanych przez przedsiębiorcę uczestniczącego w wykonaniu zamówienia publicznego, przy czym to przedsiębiorca jako wykonawca przedstawia sposób i podstawę wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia. Z kolei brak zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia w terminie miesiąca od dnia zwrócenia się z wnioskiem uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, przy czym rozwiązanie umowy nie stanowi nienależytego wykonania lub niewykonania umowy. W przypadku gdy wykonawca zrealizuje przedmiot zamówienia przy pomocy podwykonawców, zawiadamia on zamawiającego o przekazaniu odpowiedniej części zmienionego wynagrodzenia przedsiębiorcom uczestniczącym w wykonaniu zamówienia⁸⁴.

8. Charakter prawny systemu

Jak wielokrotnie zostało to już wskazane, obowiązujący od 1 stycznia 2019 r. system oszczędzania z jednej strony charakteryzuje się powszechnością, której wyrazem przede wszystkim jest szeroki krąg podmiotów zobowiązanych do realizacji Ustawy, a co za tym idzie stosunkowo rozległy zakres osób uprawnionych do skorzystania ze środków zgromadzonych w ramach systemu po osiągnięciu wieku emerytalnego. O publicznoprawnym charakterze regulacji świadczą również uprawnienia kontrolne, jakie przysługują Państwowej Inspekcji Pracy w związku z weryfikacją realizacji przez przedsiębiorcę ustawowych obowiązków. Nie bez znaczenia pozostaje również kwestia, że plany składają się na obowiązujący system emerytalny funkcjonujący w ramach III filaru, którego istota sprowadza się do partycypacji podmiotu zatrudniającego, osoby zatrudnionej, a także i państwa w zapewnieniu dodatkowych środków utrzymania jednostki przeznaczonych na wypłatę po osiągnięciu wieku emerytalnego. Z drugiej strony funkcjonowanie systemu opiera się na czynności prawnej, której istota unormowana została w prawie prywatnym – umowie o zarządzanie PPK i umowie o prowadzenie PPK. Ponadto należy wskazać, że system poza powszechnością cechuje się również dobrowolnością po stronie osób zatrudnionych i prywatnym charakterem zgromadzonych w ramach systemu środków. Otóż ustawa wprost wskazuje, że w zakresie nieuregulowanym Ustawą, a w szczególności co do wpłat dokonywanych do PPK, stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Należy jednak wskazać, że wykorzystane przez ustawodawcę instytucje znane prawu prywatnemu uwzględniają liczne elementy o charakterze publicznoprawnym,

⁸⁴ Art. 135 Ustawy.

w tym m.in. w kontekście zawarcia umowy o zarządzanie PPK kryteria wyłonienia instytucji finansowej. Dlatego rozważając charakter prawny regulacji, właściwym wydaje się stwierdzenie, że obowiązujące w ramach III filaru pracownicze plany kapitałowe są swojego rodzaju hybrydą prawną, której publicznoprawna istota zbudowana jest na prywatnoprawnej konstrukcji.

9. Podsumowanie

Założone przez obecną władzę wykonawczą plany i strategie rozwoju gospodarki naszego kraju nie byłyby możliwe do wdrożenia bez udziału sektora prywatnego. Przeprowadzona analiza regulacji prawnej wykazała bowiem, że funkcjonowanie nowo powstałego systemu oszczędzania środków finansowych, które będą podlegały wypłacie po osiągnięciu przez osoby zatrudnione wieku emerytalnego, w znacznej mierze uzależnione jest od obecnych na rynku przedsiębiorców. Przedsiębiorcy ci bowiem, realizując liczne ustawowe obowiązki, w tym w szczególności zawierając umowę o zarządzanie PPK oraz prowadzenie PPK (a w ich konsekwencji finansując wpłaty do PPK), w znacznym stopniu przyczyniają się nie tylko do poprawy sytuacji bytowej osób przez siebie zatrudnionych po osiągnięciu przez nie wieku emerytalnego, ale również wpływają na poprawę stanu gospodarki naszego kraju. Realizacja powyższego nie odbywa się jednak bez obciążeń po stronie przedsiębiorców, którzy w ramach obowiązku stosowania ustawy zobligowani są do poniesienia znacznych dodatkowych kosztów zarówno finansowania systemu, jak i zapewnienia jego właściwej obsługi w ramach prowadzonego przedsiębiorstwa.