

USTAWA

z dnia 2020 r.

o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych

Art. 1. W ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1342) wprowadza się następujące zmiany:

1) w 134:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie:

- 1) 3 miesięcy od dnia, o którym mowa odpowiednio w ust. 1 pkt 1,
- 2) 18 miesięcy od dnia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2,
- 3) 13 miesięcy od dnia, o którym mowa odpowiednio w ust. 1 pkt 3,
- 4) 9 miesięcy od dnia, o którym mowa odpowiednio w ust. 1 pkt 4,

- w imieniu i na rzecz osoby będącej w tym dniu osobą zatrudnioną, chyba że osoba ta przed upływem tego terminu złoży deklarację, o której mowa w art. 23 ust. 2, z zastrzeżeniem ust. 5.”,

b) po ust. 4 dodaje się ust. 5 w brzmieniu:

„5. Podmiot zatrudniający, który zawarł umowę o prowadzenie PPK może zawiesić naliczanie i dokonywanie wpłat do PPK do dnia 31.12.2021 r. informując o tym na piśmie reprezentację osób zatrudnionych oraz instytucję finansową.”;

2) art. 137 otrzymuje brzmienie:

„Art. 137. W przypadku podmiotów zatrudniających będących jednostkami wchodzącymi w skład sektora finansów publicznych w rozumieniu art. 9 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 869, z późn. zm.), umowę o zarządzanie PPK zawiera się najpóźniej dnia 25 marca 2022 r. Umowę o prowadzenie PPK podmiot taki zawiera najpóźniej do dnia 11 kwietnia 2022 r.”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

UZASADNIENIE

1 Stan obecny

1.1 Dnia 8 marca 2020 r. weszła w życie ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Koncentrowała się ona na regulacjach z zakresu zapobiegania oraz zwalczania zakażenia i rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej u ludzi, wywołanej wirusem SARS-CoV-2 natomiast nie dotyczyła ona kwestii planowanych do wdrożenia nowych obciążeń dla pracodawców, między innymi w postaci wdrażanych od 2019 roku pracowniczych planów kapitałowych (PPK), które w 2019 roku zostały uruchomione u pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób.

1.2 Jednakże daty planowanego wdrożenia PPK u pracodawców średniej wielkości (od 50 do 249 osób zatrudnionych) w marcu/kwietniu 2020 roku zbiegły się w czasie z pierwszą falą pandemii COVID-19. Dlatego też już w tzw. tarczy antykryzysowej 2.0 rząd zaproponował zmiany w ustawie z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) odsuwające o pół roku termin na zawarcie umów o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK przez podmioty zatrudniające powyżej 50 osób zatrudnionych. Nowymi terminami na zawarcie tych umów stały się odpowiednio 27 października 2020 r. oraz 10 listopada 2020 r. Terminy te zostały jednocześnie uspołnione z terminami przewidzianymi w ustawie o PPK dla pracodawców zobowiązanych do wdrażania programu PPK w kolejnej fazie, tj. podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób zatrudnionych. Został też podtrzymany termin tworzenia PPK u najmniejszych pracodawców oraz w jednostkach sektora finansów publicznych (I połowa 2021 roku).

1.3 W kolejnych miesiącach 2020 roku rząd przygotował rozwiązania mające na celu wsparcie przedsiębiorców w ograniczaniu skutków pandemii choroby COVID-19 wywołanej wirusem SARS-CoV-2. Jednak zabrakło dalszych zmian w obszarze terminu wdrożenia PPK odzwierciedlających obecny stan pandemii. W ocenie wnioskodawców obecnie pracodawcy powinni skupić się na przeciwdziałaniu negatywnym skutkom drugiej fali pandemii, a w szczególności na utrzymaniu miejsc pracy, a nie na wdrażaniu nowych, skomplikowanych administracyjnie oraz kosztownych rozwiązań jak ma to miejsce w przypadku PPK. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że w świetle zapowiedzianych przez rząd oszczędności w kosztach zatrudnienia w administracji, co może przyjąć także formę zwalniania pracowników sfery budżetowej wstrzymanie się z wdrażaniem nowych kosztotwórczych świadczeń może przyczynić się do zmniejszenia skali zwolnień pracowników jednostek sektora finansów publicznych.

2 Odsunięcie w czasie terminu tworzenia PPK

2.1 W związku z powyższym w niniejszej ustawie postuluje się bez względu na wielkość podmiotu zatrudniającego (pracodawcy) liczoną liczbą osób zatrudnionych odroczenie terminu wdrożenia PPK w postaci opóźnienia terminu zawarcia umowy o prowadzenie PPK (umowa której zawarcie powoduje obowiązek naliczania wpłat do PPK) do wynagrodzenia za sierpień sierpnia 2021 roku, a w przypadku pracodawców którzy już zawarli umowy o prowadzenie PPK – wprowadzenie możliwości zawieszenia wpłat do PPK do końca 2022 roku. Z kolei w przypadku jednostek sektora finansów publicznych oraz podmiotów zatrudniających od 1 osoby zatrudnionej postuluje się rozpoczęcie stosowania przepisów ustawy o PPK od dnia 1 stycznia 2022 roku. W praktyce oznaczałoby to dla jednostek sektora finansów publicznych opóźnienie wdrożenia PPK o rok w stosunku do obecnego stanu prawnego

2.2 Warto także podkreślić, że jeszcze w 2018 roku rząd wprowadzając ustawę o PPK wskazywał, na konieczność objęcia w ostatnim etapie pracodawców i pracowników jednostek sektora finansów publicznych, co uzasadniane było skalą tej grupy podmiotów. Istotnym był również fakt, że wprowadzenie PPK w tym sektorze miało nastąpić w warunkach ukształtowania się systemu, co miało pozwolić na sprawniejsze objęcie PPK sfery publicznej. Tak się jednak nie stało i system PPK nadal nie jest wystarczająco ukształtowany, a obecne trudności w zarządzaniu jednostkami sektora finansów publicznych, możliwe masowe zwolnienia urzędników czy zamrożenie wynagrodzeń nie sprzyjają wprowadzeniu PPK w administracji publicznej. Mając na względzie powyższe argumenty, wydłużony okres przejściowy, w którym stopniowo uczestnicy są włączani do systemu, nie powinien zostać uznany za sprzeczny z zasadą równości wobec prawa.

3 Skutki finansowe dla budżetu państwa

3.1 Biorąc natomiast pod uwagę wydatki budżetu państwa oraz środków jednostek sektora finansów publicznych należy podkreślić, że w ustawie o PPK przewidziano możliwość rezygnacji przez osobę zatrudnioną z oszczędzania w ramach PPK. W związku z tym, w celu oszacowania wpływu skutków regulacji na poziom wydatków sektora finansów publicznych przyjęto ówczesnie założenie, że 75% uprawnionych będzie po przystąpieniu przez podmiot zatrudniający do PPK kontynuować oszczędzanie. Przyjmując, że z grupy uprawnionych 1,6 mln osób zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych do PPK przystąpi 75% osób w ciągu 8 miesięcy (od kwietnia 2021 r.) wysokość wpłat podstawowych podmiotu zatrudniającego -1,5% wynagrodzenia pracownika wyniesie łącznie ponad 720 mln zł.

3.2 Przystąpienie do PPK oznacza też, że 75% osób uprawnionych otrzyma jednorazową płatność w postaci wpłaty powitalnej oraz w każdym roku będzie otrzymywać tzw. dopłatę roczną (po spełnieniu określonych w ustawie warunków). Założenie to dotyczy także osób zatrudnionych w sektorze finansów publicznych, które zostaną objęte regulacjami PPK (75% zatrudnionych kontynuować będzie oszczędzanie w ramach PPK i otrzymywać wpłatę

dokonywaną przez podmiot zatrudniający). Zatem same wpłaty powitalne finansowane z Funduszu Pracy w 2021 roku sięgną 400 mln zł.

3.3 Co więcej, wprowadzenie PPK oznacza obniżenie wynagrodzenia netto uczestników PPK o 2,25% (wpłata podstawowa 2,0% oraz 17% zaliczka na PIT od wpłaty podmiotu zatrudniającego). W praktyce oznacza to, że o około 960 mln zł spadnie dochód rozporządzalny uczestniczących w PPK pracowników jednostek sektora finansów publicznych.

3.4 Należy zatem zauważyć, że wejście w życie PPK w 2021 roku będzie oznaczało koszt dla budżetu państwa w wysokości około 2 mld zł.

Projekt jest zgodny prawem Unii Europejskiej.