



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
IX kadencja
Prezes Rady Ministrów
DSP.WPP.140.113.2020.ML

Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałek

przekazuję przyjęte przez Radę Ministrów stanowisko wobec poselskiego projektu ustawy

- o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (druk nr 747).

Jednocześnie informuję, że Rada Ministrów upoważniła Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej do reprezentowania Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych.

Z poważaniem

Mateusz Morawiecki

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej



Stanowisko Rządu
wobec poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy
o pracowniczych planach kapitałowych (druk nr 747)

I. Propozycje zawarte w projekcie

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (druk nr 747) zakłada wprowadzenie zmian w art. 134 i 137 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1342), zwanej dalej „ustawą o PPK”. Poselski projekt ustawy przewiduje, niezależnie od wielkości podmiotu zatrudniającego liczonej liczbą osób zatrudnionych, odroczenie terminu wdrożenia programu Pracowniczych Planów Kapitałowych poprzez opóźnienie terminu zawarcia umowy o prowadzenie PPK o 6 miesięcy, a w przypadku pracodawców, którzy już zawarli umowy o prowadzenie PPK – wprowadzenie możliwości zawieszenia wpłat do PPK do końca 2021 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 1 stycznia 2022 roku. Dla jednostek sektora finansów publicznych w praktyce oznaczałoby to opóźnienie wdrożenia PPK o rok w stosunku do obecnego stanu prawnego.

W ocenie wnioskodawców obecnie pracodawcy powinni skupić się na przeciwdziałaniu negatywnym skutkom drugiej fali pandemii Covid-19, 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, w opinii projektodawców, 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.

Projektowana ustawa ma wejść w życie z dniem jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

II. Stan prawny

Zgodnie z art. 134 ust. 1 ustawy o PPK ustawę stosuje się do:

- 1) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. – od dnia 1 lipca 2019 r.,
- 2) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. – od dnia 1 stycznia 2020 r.,
- 3) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. – od dnia 1 lipca 2020 r.,
- 4) pozostałych podmiotów zatrudniających – od dnia 1 stycznia 2021 r.

– z zastrzeżeniem ust. 4 oraz art. 137.

W świetle ust. 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, 3 i 4,
- 2) 9 miesięcy od dnia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2

– w imieniu i na rzecz osoby będącej w tym dniu osobą zatrudnioną, chyba że osoba ta przed upływem tego terminu złoży deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Umowy o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający zawiera nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu, o którym mowa w ust. 2.

Należy zwrócić uwagę, iż art. 134 ust. 2 ustawy o PPK został zmieniony w drodze ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 568). Zmiana ta, mająca na celu wsparcie przedsiębiorców w okresie rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19, przesunęła 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 zostały 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. Zgodnie z art. 137 ustawy o PPK 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.), obowiązek zawarcia umowy

o zarządzanie PPK powstaje 1 stycznia 2021 r. Umowę o prowadzenie PPK podmiot taki zawiera najpóźniej do 10 kwietnia 2021 r.

III. Ocena projektu

Rząd negatywnie ocenia projekt ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

Program Pracowniczych Planów Kapitałowych stanowi kluczowy element systemu dodatkowego zabezpieczenia finansowego Polaków w okresie po zakończeniu przez nich aktywności zawodowej. PPK tworzy nowe możliwości gromadzenia środków poprzez ich powiązanie z pracą. Poszerzenie systemu długoterminowego oszczędzania o to nowe rozwiązanie zostało oparte na doświadczeniach wielu krajów, w których funkcjonują podobne programy pracownicze, m.in. Wielkiej Brytanii.

Wpłaty na rachunek PPK pochodzą z trzech źródeł: od pracodawcy, pracownika i państwa. Pracodawca i pracownik przekazują do PPK wpłaty podstawowe. Ponadto zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą zadeklarować przekazywanie wpłat dodatkowych (dobrowolnych). Wysokość wpłat jest naliczana procentowo od wynagrodzenia pracownika. Państwo dodaje do tej puli określone kwoty – niezależne od wysokości dochodów pracownika. Oszczędzający przez co najmniej 3 miesiące otrzymuje od państwa jednorazowo 250 zł wpłaty powitalnej. Następnie zaś co roku, po spełnieniu określonych warunków, państwo zasila konto pracownika kwotą 240 zł dopłaty rocznej.

PPK z założenia mają wymiar powszechny – do połowy 2021 r. obejmą co do zasady wszystkie podmioty zatrudniające i wszystkie osoby zatrudnione, zarówno należące do sektora prywatnego, jak i publicznego. System jest wdrażany w przedsiębiorstwach etapami, począwszy od 1 lipca 2019 r. – w zależności od wielkości przedsiębiorstwa zatrudniającego danego pracownika. Zatrudniający są obejmowani PPK stopniowo:

- od 1 lipca 2019 r. – firmy zatrudniające co najmniej 250 osób,
- od 1 stycznia 2020 r. – firmy zatrudniające co najmniej 50 osób,
- od 1 lipca 2020 r. – firmy zatrudniające co najmniej 20 osób,
- od 1 stycznia 2021 r. – pozostałe podmioty oraz jednostki należące do sektora finansów publicznych (niezależnie od tego, ile osób zatrudniają).

Łącznie w okresie od 1 lipca 2019 r. do maja 2021 r. PPK zostaną utworzone u ponad 913 tys. pracodawców i obejmą ponad 12 mln osób zatrudnionych. Poziom oszczędności Polaków w PPK systematycznie rośnie. Zgodnie z danymi Komisji Nadzoru Finansowego wg stanu na 30 września 2020 aktywa zgromadzone w PPK wyniosły ponad 1,976 mld zł (https://www.knf.gov.pl/?articleId=71153&p_id=18).

Etapy wdrażania PPK			
Etap	Wielkość pracodawcy	Liczba firm	Liczba osób zatrudnionych
I etap	250+	3 909	ok. 3 mln
II etap	50–250	20 010	ok. 2 mln
III etap	20–50	58 431	ok. 1,7 mln
IV etap	pozostałe	830 911	ok. 5,7 mln

Źródło: Polski Fundusz Rozwoju S.A.

Podmioty zatrudniające z I etapu wdrażania PPK miały obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK do 12 listopada 2019 r. Z kolei 10 listopada 2020 r. upłynął termin na zawarcie umów o prowadzenie PPK dla podmiotów zatrudniających z II i III etapu wdrażania PPK. Wobec powyższego propozycje zawarte w druku nr 747 w zakresie art. 134 ust. 2 pkt 1–3 ustawy o PPK uznać należy za bezprzedmiotowe.

Ostatni etap wdrożenia PPK zaplanowany został na I połowę 2021 r. Od 1 stycznia 2021 r. PPK będzie tworzone przez małych pracodawców, tzn. tych, którzy na 31 grudnia 2019 r. zatrudniali mniej niż 20 osób oraz przez pracodawców tzw. sektora publicznego. W ramach IV etapu PPK obejmie ponad 830 tys. pracodawców i ok. 5,7 mln pracujących. Pracodawcy, którzy zostaną objęci ustawą o PPK w 2021 r., aktywnie przygotowują się już do jego wdrożenia. Dysponenci zaplanowali na rok 2021 środki umożliwiające wprowadzenie PPK zgodnie z obowiązującą w tym zakresie ustawą. Oznacza to także, że pracodawcy ponieśli już określone koszty z tym związane. Koszty takie wystąpiły również po stronie instytucji finansowych, które będą prowadziły PPK i zarządzały PPK. Wdrożenie PPK jest bowiem złożonym, wieloetapowym procesem, na który składa się dokonanie przez pracodawcę (w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub z reprezentacją pracowników) wyboru instytucji finansowej, która będzie gromadziła i inwestowała środki, następnie podpisanie z wybraną instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK oraz organizacyjne, informatyczne i logistyczne przygotowanie systemów do terminowego odprowadzania wpłat oraz prowadzenia i archiwizacji dokumentacji, a także obsługi uczestników

PPK związanej z przekazywaniem wymaganych informacji samym uczestnikom oraz instytucji finansowej.

System PPK jest już zatem w pełni ukształtowany i funkcjonuje w praktyce.

Przesunięcie terminów na wdrożenie PPK u pracodawców z IV etapu wdrożenia oraz w jednostkach sektora finansów publicznych spowoduje więc postawienie pracowników tych podmiotów w niekorzystnej sytuacji w stosunku do osób zatrudnionych u pracodawców wcześniej objętych programem PPK. Takie zróżnicowanie prowadzić może w konsekwencji do niekorzystnego dla pracowników ograniczenia możliwości skorzystania z uprawnień, jakie daje uczestnictwo w PPK. PPK to prywatny i dobrowolny system długoterminowego oszczędzania (pracownik może także zadeklarować dokonywanie finansowanej przez siebie wpłaty dodatkowej). Pracownicy nabyli prawo do udziału w tym systemie, w określonym terminie. Istotne są tu także limity wiekowe – do PPK mogą przystąpić (na swój wniosek) pracownicy, którzy ukończyli 55. rok życia i nie ukończyli 70. roku życia. Przesunięcie w czasie oznacza krótszy okres budowania kapitału (potencjalnie mniej środków zgromadzonych w PPK). Wymaga ponownego podkreślenia, że dzięki PPK pracownicy zyskają dodatkowe oszczędności do wykorzystania po ukończeniu 60. roku życia. Jeśli pracownik poczeka z ich wypłatą do czasu przejścia na emeryturę, stanowią one mogą znaczące uzupełnienie (zwłaszcza przy długoletnim oszczędzaniu) otrzymywanego świadczenia np. z ZUS.

Należy zwrócić uwagę, że – pomimo sytuacji epidemicznej – wykorzystywane aktualnie w bieżącej pracy, zarówno w sektorze prywatnym, jak i w sektorze publicznym, rozwiązania informatyczne pozwalają na skuteczne prowadzenie niezbędnych do wdrożenia PPK szkoleń zarówno pracowników, jak też pracodawców, w formie zdalnej. PFR Portal PPK Sp. z o.o., jako podmiot ustawowo powołany do upowszechniania wiedzy o PPK, aktywnie wspiera pracodawców we wdrożeniu PPK, dysponuje bogatą ofertą bezpłatnych szkoleń oraz na bieżąco prowadzi szkolenia zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, w tym zarówno szkolenia otwarte, jak i dedykowane konkretnym pracodawcom, zgodnie z zapotrzebowaniem.

Istotnym elementem programu Pracowniczych Planów Kapitałowych w Polsce jest również budowanie świadomości finansowej Polaków, a także ich zaufania do stabilnego, przewidywalnego, długoterminowego oszczędzania. W tym względzie należy podnieść, iż aktualna sytuacja społeczno-gospodarcza, związana z epidemią COVID-19, pokazała, jak istotne są prywatne, indywidualne oszczędności dla Polek i Polaków. Dlatego w ocenie Rządu RP wprowadzanie *ad hoc* zmian ustawowych jednoznacznie niekorzystnych dla uczestników PPK skutkowałoby podważaniem

zaufania do całego systemu PPK oraz stanowiłoby zaprzeczenie idei stabilności systemu długoterminowego oszczędzania.

Należy również zauważyć, że ustawa o PPK zawiera mechanizmy umożliwiające niefinansowanie wpłat do PPK w trudnych ekonomicznie okresach. Zgodnie bowiem z art. 25 ust. 4 pkt 1 ustawy o PPK w okresie przestoju ekonomicznego oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o których mowa w ustawie z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, podmiot zatrudniający i uczestnik PPK nie finansują wpłaty podstawowej ani wpłaty dodatkowej. Nie ma przy tym znaczenia, za jaki okres to wynagrodzenie przysługuje, ani też czy przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy obejmuje cały miesiąc kalendarzowy. Zwolnienie z finansowania wpłat do PPK obejmuje – w pełnej wysokości – wpłaty obliczane od wynagrodzenia wypłaconego w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Wpłaty do PPK nie są finansowane tylko w stosunku do uczestników PPK objętych przestojem ekonomicznym oraz obniżonym wymiarem czasu pracy. Wpłaty do PPK nie są finansowane również wtedy, gdy przestój ekonomiczny albo obniżony wymiar czasu pracy został wprowadzony zgodnie z przepisami ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 568). Rozwiązanie to, w przeciwieństwie do propozycji zawartej w druku 747 w zakresie art. 134 ust. 5 ustawy o PPK, pozostaje w ścisłym związku z realną sytuacją finansową przedsiębiorcy i ewentualnym wpływem na nie epidemii Covid-19.

Niezależnie od powyższego obecnie obowiązujące przepisy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.) nadal przewidują instrumenty pomocowe dla przedsiębiorców, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji finansowej, realizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Obecnie przedsiębiorcy mają prawo do następujących form pomocy: świadczenia postojowego dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, dodatkowego świadczenia postojowego, ulgi w postaci odroczenia terminu płatności albo rozłożenia na raty należności bez opłaty prolongacyjnej – dla wszystkich płatników, odstąpienia od pobierania odsetek za zwłokę dla należności za okres od stycznia 2020 r., zwolnienia z opłacania składek za lipiec, sierpień i wrzesień 2020 r.

Ponadto ustawą z dnia 9 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 2255) rozszerzono wykaz podmiotów, które mogą wystąpić o dodatkowe świadczenie postojowe na prowadzących działalność gospodarczą oznaczoną, według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007, kodem 55.10.Z – hotele i podobne obiekty zakwaterowania, 79.12.Z – działalność organizatorów turystyki, 93.11.Z – działalność obiektów sportowych. Powyższa ustawa, oprócz rozszerzenia kategorii uprawnionych do dodatkowego świadczenia postojowego, wprowadziła również możliwość uzyskania:

- 1) jednorazowego dodatkowego świadczenia postojowego – przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz wykonujące umowy cywilnoprawne,
- 2) zwolnienia z obowiązku opłacania składek za lipiec–wrzesień 2020 r. – przez kolejne branże,
- 3) zwolnienia z obowiązku opłacania składek za listopad 2020 r.,
- 4) zwolnienia z naliczania składek – przez osoby wykonujące umowy cywilnoprawne.

W związku z powyższym Rząd RP negatywnie opiniuje poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.