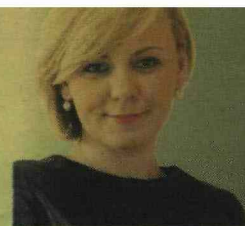


Trzy tygodnie na PPE? Później tylko pracownicze plany kapitałowe

C2



**Marta
Gadomska**
redaktor
naczelna
Tygodnika
Gazeta
Prawna

Dziennik Gazeta Prawna dotarł do projektów ustaw, które odkrywają karty w rządowym planie reformy OFE. Zmiany opisujemy sukcesywnie od tygodnia. Przypomnijmy: oszczędzanie Polaków na starość ma się opierać z jednej strony na środkach przeniesionych z OFE na konta w III filarze, a z drugiej – na emeryturach pracowniczych, które mają być rozbudowane w pracowniczych planach kapitałowych. PPK to nowa formuła, która ma zastąpić obecne PPE, czyli pracownicze programy emerytalne. Czym się różni jedno od drugiego?

Znając szczegóły rządowych propozycji, przygotowaliśmy dla państwa analizę porównawczą tych dwóch programów. Wiedza ta jest na wagę złota, bo rząd (przynajmniej teoretycznie) pozostawia firmom (organizatorom PPE albo PPK) wybór. Pracowniczych planów kapitałowych nie będą musieli tworzyć ci, którzy mają już PPE. A więc jeśli dziś firma uzna, że PPK jej nie przekonuje, a nie ma PPE (one w przeciwieństwie do PPK nie są obowiązkowe), to powinna w tempie ekspresowym założyć pracowniczy program emerytalny. W tempie ekspresowym to znaczy do... końca czerwca. Albo w optymistycznym wariancie do końca stycznia 2018 r. Wszystko zależy od tego, kiedy nowe przepisy wejdą w życie. A terminy są już dwa: styczeń albo lipiec 2018 r. Ten pośpiech wynika także z tego, że zwolnienie z wymogu prowadzenia PPK jest tylko dla tych, którzy w dniu wejścia ustawy w życie PPE już prowadzą i jednocześnie od co najmniej sześciu miesięcy odprowadzają składkę podstawową w wysokości co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia.

Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych nie ujrzał jeszcze w pełni światła dziennego, a już słyhać głosy krytyki, że wybór między PPE a PPK to rozwiązanie na pokaz, którego w praktyce może nie być. A argumentów za i przeciw jest sporo i wcale nie ma pewności, że przy konfrontacji tych dwóch programów właśnie PPK zyska aprobatę pracodawców.

Zastanawiam się tylko, czy autorom projektu ustawy rzeczywiście chodzi o to, by wybór między PPE a PPK zapewnić. Wydaje się, że nie – skoro poza wymogiem posiadania PPE ustawodawca oczekuje jeszcze odprowadzania składek przez co najmniej pół roku. W końcu scenariusz, że przedsiębiorcy wybierają PPE, wydaje się dość realny i stoi w całkowitej sprzeczności z celem nowej rządowej operacji: emerytura.

Zapraszam do lektury.

©P

Nadchodzą pracownicze plany kapitałowe.

Czy firmy będą zakładać na ostatnią chwilę PPE

Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl



Zmiany w obszarze systemu emerytalnego wywołują zawsze wiele emocji. Chodzi tu przecież o oszczędzanie na - miejmy nadzieję - godną jesień życia, a więc o nasze pieniądze, które w odczuciu przeciętnego Kowalskiego dziś się nam zabiera, a nie wiadomo, czy i w jakiej formie kiedyś do nas wróca. Władza przyzwyczaiła nas do rewolucji w tym obszarze. Budowa trzech filarów emerytalnych, utworzenie OFE czy słynny „skok na kasę” - przesłanie ponad połowy środków z tych funduszy do ZUS. Teraz rząd przygotowuje kolejną reformę, a w niej dwa segmenty: likwidację OFE i nową formułę III filaru emerytalnego. W tym ostatnim punkcie ciężkości ma zostać położony na pracodawców. Będzie się on bowiem opierał na obowiązkowych pracowniczych planach kapitałowych. Te mają zastąpić dzisiejsze - niezbyt popularne, ale dobrowolne - pracownicze programy emerytalne.

Oficjalnie projektu ustawy o PPK jeszcze nie ma. Jego robocze wersje przedostały się jednak do mediów. Trudno jeszcze wyrokować, w jakim kształcie propozycje zostaną przyjęte przez rząd, a następnie uchwalone. Przejrzystość nakazuje jednak bliżej się im przyjrzeć. Niepokój już dziś budzi specyficzna regulacja dotycząca zwolnienia z obowiązku tworzenia PPK dla tych firm, które utworzyły PPE. Dlaczego? Otóż według projektu prawo do utrzymania PPE w miejsce PPK uzyskają tylko ci pracodawcy, którzy mają co najmniej 6-miesięczny staż w opłacaniu składek do programu i to jeszcze w odpowiedniej wysokości. A biorąc pod uwagę jeden ze scenariuszy, zgodnie z którym ustawa miałaby wejść w życie 1 stycznia 2018 r., oznaczałoby to, że aby mieć wybór między PPE a PPK, największe firmy (które najwcześniej zostaną objęte nowymi regulacjami) musiałyby zakładać PPE już dziś i proces ten zakończyć do 30 czerwca. Sześciomiesięczny okres biegłby bowiem od lipca do grudnia. Miejmy nadzieję, że nie taka jest intencja projektodawców i rząd da firmom czas na decyzję, który wariant oszczędzania jest dla nich i ich pracowników korzystniejszy. ©P



ŁUKASZ KUCZKOWSKI

radca prawny, partner zarządzający poznańskim biurem kancelarii Raczkowski Paruch



PAULINA ZAWADZKA-FILIPCZYK

radca prawny, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Być może mniej niż miesiąc na ucieczkę przed niewiadomą

Wprowadzenie pracowniczych planów kapitałowych ma być nową alternatywą dla funkcjonujących obecnie pracowniczych programów emerytalnych. Niestety, istnieje ryzyko, że nowa formuła oszczędzania na emeryturę będzie niekorzystna zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. W efekcie już dziś pojawiają się argumenty przemawiające za tym, by nie czekać na nowe rozwiązanie, ale skorzystać z już istniejącego. Niewykluczone jednak, że dla części przedsiębiorców czas na decyzję minie z końcem obecnego miesiąca

Od kilku miesięcy trwają prace nad rozwiązaniami legislacyjnymi w zakresie wprowadzenia nowej grupowej formy gromadzenia oszczędności - przy tym związanej z zakładem pracy - w postaci pracowniczych planów kapitałowych (PPK). Są one jednym z przedsięwzięć zaplanowanych w ramach nowej wizji rozwoju Polski „Stra-

tegia Odpowiedzialnego Rozwoju - Program Budowy Kapitału”, przyjętej przez Radę Ministrów w połowie lutego 2017 r. Docelowo mają stanowić ważki element III filaru emerytalnego.

Publikacja projektu ustawy dotyczącej PPK jest nader mocno wyczekiwana. Według doniesień prasowych projekt ustawy ma zostać oficjalnie ogłoszony pod koniec czerwca lub z początkiem lipca, a wejście w życie nowych regulacji miało nastąpić z początkiem 2018 r. (choć mówi się też o lipcu 2018 r.).

Według doniesień prasowych projekt ustawy ma zostać oficjalnie ogłoszony pod koniec czerwca lub z początkiem lipca, a wejście w życie nowych regulacji miało nastąpić z początkiem 2018 r. (choć mówi się też o lipcu 2018 r.).

Na chwilę oddawania tekstu do druku jedynym oficjalnym dokumentem dotyczącym założeń programu wciąż pozostaje jednak prezentacja przygotowana przez Ministerstwo Rozwoju. Brzmienie konkretnych rozwiązań legislacyjnych, które zostaną przyjęte przez resort w projekcie ustawy, jest jeszcze owiane tajemnicą. Tym niemniej z informacji zawartych w pre-

Schemat 1

Co budzi największe wątpliwości w aspekcie planowanego wprowadzenia obowiązku prowadzenia PPK

Tempo wprowadzania zmian

Zdecydowanie za szybko. Omawiana zmiana jest jedną z bardziej radykalnych modyfikacji stanu prawnego w wielowymiarowej dziedzinie zabezpieczenia społecznego. Jeśli sprawdzą się sygnały, iż projekt jest aktualnie w zasadzie gotowy do publikacji - będzie to oznaczać, że wypracowanie kompleksowych rozwiązań legislacyjnych w zakresie PPK zajęło niecałe sześć miesięcy. Biorąc pod uwagę, iż mamy czerwiec, a ustawa ma wejść w życie z początkiem 2018 r., można pokusić się o postawienie tezy, że konsultacje nowych, niezwykle istotnych powinności publicznoprawnych nakładanych na pracodawców oraz racjonalna długość vacatio legis okazały się w tym przypadku mitem.

Uzależnienie obowiązku założenia i prowadzenia PPK od prowadzenia PPE minimum sześć miesięcy wcześniej

W świetle narzuconego tempa wprowadzania zmian ustawodawca w znaczny sposób ograniczy pracodawcom faktyczną swobodę wyboru jednego z systemów. Ci pracodawcy, którzy chcieliby skorzystać z możliwości zwolnienia się z obowiązku tworzenia PPK, przy założeniu wejścia w życie ustawy 1 stycznia 2018 r., musieliby zdążyć z założeniem PPE do końca czerwca 2017 r. To bardzo krótki okres, biorąc pod uwagę konieczność rejestracji programu przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Narzuć podmiotowi zarządzającemu PPK oraz ograniczone możliwości rozporządzenia środkami

Wygląda na to, że PPK będą stanowiły skuteczne narzędzie pozwalające powierzyć podmiotowi państwowemu niemałe środki wysupłane wprost z kieszeni pracowników. Przy czym w przypadku ziszczenia się podstawowej przesłanki gromadzenia pieniędzy na poczet zakończenia aktywności zawodowej i przejścia na emeryturę, środki odprowadzane z pensji uczestnika w ważkiej części zostaną de facto zamrożone na poczet przyszłej wypłaty.

Reforma w III filarze emerytalnym. Jak ewoluują pomysły rządzących

DGP dotarł do projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. W ostatnich dniach sukcesywnie opisujemy zawarte w nim rozwiązania. Przy okazji dokonywania porównania PPK i PPE przedstawiamy najważniejsze propozycje na nowe ubezpieczenia pracownicze



Marek Chądzyński
marek.chadzynski@infor.pl



Grzegorz Osiecki
grzegorz.osiecki@infor.pl

Jak wynika z projektu, docelowo każdy pracodawca, nawet zatrudniający jedną osobę, będzie musiał zapewnić pracownikowi możliwość oszczędzania na przyszłość w formie PPK. Przy czym pracodawcy byłiby obejmowani przepisami projektowanej ustawy stopniowo – od największych do najmniejszych. Według dokumentu, do którego dotarł DGP, kalendarz zmian rozpoczyna się już 1 stycznia 2018 r., natomiast – jak podaje „Rzeczpospolita” – ustawa zacznie obowiązywać dopiero od lipca przyszłego roku. **INFOGRAFIKA**

Obowiązkowy, ale dobrowolny

Projekt przewiduje, że każdy nowo przyjęty pracownik z automatu powinien być zapisany do PPK. Udział w nim ma być dobrowolny tylko teoretycznie – projekt zakłada bowiem mechanizm automatycznego i „domyślnego” zapisu do PPK. Pracodawca będzie zapisywał pracownika do tego systemu po trzech miesiącach od zatrudnienia. Przewidzane są jednak dwa wyjątki. Pierwszy dotyczy osób po siedemdziesiątce – projekt ustawy zakłada, że dla nich PPK nie będą prowadzone. Drugi to specjalny tryb przewidziany dla osób w wieku 55–70 lat – co do zasady będą one musiały złożyć wniosek o zapisanie do PPK.

„Dobrowolność” uczestnictwa w planie polega na tym, że każdy zapisany zatrudniony w dowolnym momencie może z niego zrezygnować. Musi w tym celu złożyć odpowiednią deklarację u pracodawcy. Ale nie będzie to rezygnacja złożona raz na zawsze.

Kto do PPK

Autorzy projektu chcą, by w pracowniczych planach kapitałowych uczestniczyła możliwie duża grupa pracujących. Dlatego definicja osoby zatrudnionej przyjęta na potrzeby projektu ustawy jest dość szeroka.

Do PPK będą zapisywani nie tylko etatowcy, ale również osoby zatrudnione na umowach agencyjnych, zleceniach, czy innych umowach o świadczenie usług. Przepisy obejmą także członków spółdzielni produkcyjnych i kółek rolniczych, a także rad nadzorczych. Mówią inaczej: wszystkich, których dziś dotyczy obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne. Spod tego obowiązku wyłączone są za to umowy o dzieło. I dlatego ci, którzy żyją z tych umów, do planów zapisywani nie będą.

Co musi pracodawca

Do PPK swoich pracowników będzie zapisywał „podmiot zatrudniający”. To pojęcie obejmuje większą grupę niż tylko pracodawców. Podmiotem zatrudniającym może być zleceniodawca czy spółdzielnia. Każdy będzie miał obowiązek zorganizować pracowniczy plan kapitałowy. W tym celu musi podpisać umowę z wybranym przez siebie towarzyszem funduszy inwestycyjnych, które ma prawo oferować PPK. Jeśli tego nie zrobi, to z automatu zostanie przypisany do tzw. wyznaczonej instytucji finansowej – czyli towarzystwa funduszy inwestycyjnych kontrolowanych przez państwowy Polski Fundusz Rozwoju.

Składka

Projekt ustawy zakłada, że zatrudniający i zatrudniony będą się dzielić składką wpłacaną do PPK. Ten pierwszy będzie obowiązkowo odkładał 1,5 proc. wynagrodzenia zatrudnionego. Ale będzie mógł też wpłacać składkę dodatkową – do 2,5 proc. pensji. Pracownik będzie zobowiązany do wpłacania 2-proc. składki płaconej od pensji netto. Ale i on ma prawo do składki dodatkowej – do 2 proc. wynagrodzenia. Wielkość

KOGO KOLEJNO MAJĄ OBEJMOWAĆ NOWE OBOWIĄZKI – DWA SCENARIUSZE

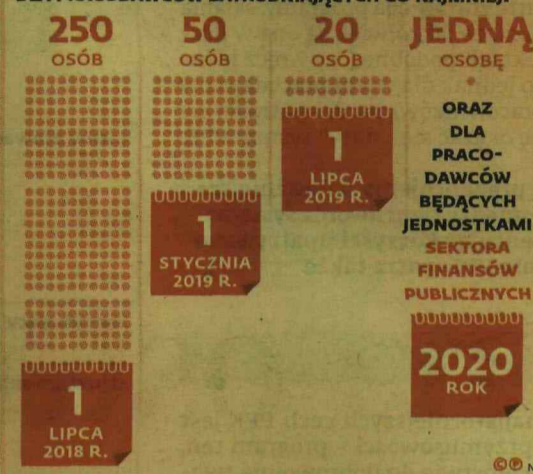
Scenariusz I

DLA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CO NAJMNIEJ:



Scenariusz II

DLA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CO NAJMNIEJ:



dotychczasowych wpłat będzie można w dowolnym momencie zmienić albo w ogóle z niej zrezygnować.

Sposób wypłat na emeryturę

Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych przewiduje, że po osiągnięciu wieku emerytalnego jednorazowo będzie można wypłacić do 25 proc. zgromadzonych środków. Reszta ma być wypłacana w miesięcznych ratach zgodnie ze średnim trwaniem życia. Czyli mamy tu do czynienia z emeryturami okresowymi, ponieważ jeśli ktoś będzie żył dłużej niż liczbę miesięcy zapisaną w tablicach GUS, to jego środki w pewnym momencie się skończą i świadczenia po tym czasie już nie otrzyma. Dlatego w projekcie zapisano także możliwość wykupienia sobie za zgromadzoną sumę emerytury dożywotniej. Odpowiednie rozwiązania w tym zakresie ma zaoferować rynek ubezpieczeniowy. Sam projekt ustawy nie reguluje tej kwestii w bardziej szczegółowy sposób.

Dopłaty dla uczestników

Projekt wprowadza dopłatę roczną w wysokości 6 proc. minimalnego wynagrodzenia. Mogły ją otrzymać każdy, kto oszczędzałby cały rok i zgromadził składki, od co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia. Koszty opłaty finansowałyby budżet państwa przez dotację celową do ZUS. Nadmienimy przy tym, że „Rzeczpospolita” dopłatę roczną podaje w dwóch wariantach kwotowych – 120 zł albo 200 zł.

Dodatkowo przewidziana jest także opłata powitalna w wysokości 250 zł dla osób, które przystąpią do ubezpieczeń pracowniczych w ramach PPK.

Fundusze – jak oszczędzają i ile kosztują

Oszczędzanie w PPK ma się odbywać poprzez fundusze inwestycyjne otwarte, specjalistyczne fundusze inwestycyjne otwarte oraz fundusze zagraniczne. Instytucje finansowe, które będą je tworzyć, mają obowiązek powołać co najmniej cztery rodzaje funduszy z polityką inwestycyjną dostosowaną do cyklu życia ubezpieczonego. Od lokowania środków w potencjalnie bardziej zyskowne, ale i ryzykowne instrumenty, po bezpieczne dla osób w wieku przedemerytalnym (im bliżej emerytury, tym bardziej bezpieczna strategia inwestycyjna). Ewentualnie w jednym funduszu mają powstać cztery tego typu subfundusze.

Do każdej z tych czterech kategorii ma zostać przypisana odpowiednia grupa wiekowa.

Pracownik będzie miał możliwość dzielenia swojej składki między różnymi funduszami. Może też dwa razy w roku przenieść swoje aktywa między nimi, ale dotyczy to funduszy wewnątrz jednej instytucji finansowej.

Jednocześnie ma zostać utworzony portal z ofertą funduszy dla PPK oraz centralna ewidencja pracowniczych planów kapitałowych zbierająca informacje o osobach i pracodawcach w programie.

Zmiany w porównaniu z zapowiedziami

Najważniejsza zmiana w porównaniu z założeniami dotyczy wprowadzenia okresowego zapisu pracowników do PPK. W pierwotnej koncepcji miał być on domyślny, ale jednokrotny. Pracownik miał mieć trzy miesiące na podjęcie decyzji o wypisaniu się z PPK. W projekcie, do którego dotarł DGP, zapis jest odnawialny co 24 miesiące (według „Rzeczpospolitej” – co roku), co – oficjalnie – ma nakłaniać pracowników do refleksji nad tym, czy aby nie warto zacząć oszczędzać na starość.

Inna korekta w porównaniu z założeniami dotyczy pracodawców. W projekcie nie ma ulgi na Fundusz Pracy. Według pierwotnej koncepcji pracodawca miał mieć prawo odliczyć jedną trzecią od składki na Fundusz Pracy z 1,5 proc. składki płaconej na PPK na rzecz pracownika (tj. 0,5 proc.). Ostatecznie, jak wynika z naszych informacji, uznano, że mogłoby to opóźnić wejście w życie całego projektu z uwagi na konieczność dostosowania ZUS do takiego rozwiązania i odłożono pomysł na półkę.

Pisaliśmy o tym...

- „Reforma OFE od stycznia” – Gazeta Prawna z 1 czerwca 2017 r. (DGP nr 105/2017)
- „Rządowy plan dla OFE”
- „Rząd taniej sfinansuje deficyt budżetowy”
- „Koniec OFE czy początek III filaru” – DGP z 5 czerwca 2017 r. (nr 107/2017, białe strony).



zencacji MR w połączeniu z doniesieniami medialnymi dotyczącymi spodziewanego zakresu i kształtu nowych obowiązków nakładanych na pracodawców wyłania się już konkretny obraz planowanych rozwiązań. Wszystkie te informacje i doniesienia – zwłaszcza kiedy spojrzymy na nie przez pryzmat determinacji rządzących do niezwykle szybkiego tempa wdrażania planowanych zmian – są niepokojące.

Jednym z podstawowych założeń noweli będzie zastąpienie istniejącej od kilkunastu lat możliwości tworzenia nieobowiązkowych pracowniczych programów emerytalnych (PPE) przymusem zaoferowania systemu PPK. Zwolnić się z tego wymogu będą mogły jedynie te podmioty, które prowadzą już PPE. Przy czym ważną datą graniczną ma być 1 stycznia 2018 r. (ewentualnie 1 lipca 2018 r.). Jeśli ustawa wejdzie w życie w tym terminie, od tego dnia utworzenie PPE na starych zasadach nie będzie już możliwe, a pracodawcy obowiązani będą zaoferować swoim pracownikom

PPK wedle reguł nakreślonych w nowych regulacjach. Pół roku na podjęcie decyzji o dobrowolnym założeniu PPE mogło już wydawać się terminem ultrakrótkim – natomiast najprawdopodobniej ustawodawca szykuje nam jeszcze większą niespodziankę i faktycznie pracodawcy mają na ten krok nawet nie więcej niż miesiąc (przy założeniu, że nowa ustawa zacznie obowiązywać 1 stycznia 2018 r.). Zwolnienie z wymogu prowadzenia PPK ma być bowiem obwarowane dwoma warunkami. Pierwszy to prowadzenie PPE w dniu wejścia w życie ustawy. Drugi to odprowadzanie do tego programu przez okres co najmniej sześciu miesięcy poprzedzających ten dzień składki podstawowej w wysokości co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia.

Biorąc pod uwagę, że projekt nie ujrzał jeszcze światła dziennego, przyjęcie takiego rozwiązania jest zdumiewające w demokratycznym państwie prawa. Jeżeli to rozwiązanie ostatecznie zostanie przyjęte w ustawie, to oznacza ono w praktyce zakaz

Chcąc się zwolnić z wymogu prowadzenia PPK, trzeba będzie spełnić dwa warunki. Pierwszy to prowadzenie PPE w dniu wejścia w życie ustawy. Drugi to odprowadzanie przez okres co najmniej sześciu miesięcy poprzedzających miesiąc składki podstawowej w wysokości co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia. Oznacza to może w praktyce zakaz tworzenia PPE na wiele miesięcy, zanim jeszcze ustawa zacznie obowiązywać. Można mieć duże wątpliwości co do zgodności takiego rozwiązania z Konstytucją RP.

tworzenia PPE na wiele miesięcy przed jej wejściem w życie. Można mieć duże wątpliwości co do zgodności takiego rozwiązania z Konstytucją RP. **SCHEMAT 1**

Naturalnie w tym miejscu pojawia się pytanie, który z systemów jest bardziej korzystny z punktu widzenia stosunku

pracy oraz czy warto podjąć wysiłek utworzenia PPE jeszcze do końca bieżącego miesiąca (sic!). Zazwyczaj trudno w tego typu sprawach wyrokować w sposób kategoryczny i uniwersalny, bez znajomości specyfiki danego zakładu pracy, czy też okoliczności zawierania stosunków pracy. Niemniej jednak drobiazgowa konfrontacja zasad, na jakich oparte zostały oba programy, skłania do konkluzji, że jakkolwiek są one w licznych aspektach podobne (czy wręcz identyczne), to jednak dla wielu pracodawców (a także pracowników), bardziej atrakcyjny ma szansę okazać się „stary” system PPE.

Poniżej prezentujemy najważniejsze różnice między tymi dwoma systemami, akcentując korzyści upatrywane po stronie PPE (patrz także SCHEMATY).

PO PIERWSZE: PRZYMUS W MIEJSCIE DOBROWOLNOŚCI

Jedną z najistotniejszych cech PPK jest element przymusowości – program ten, w przeciwieństwie do dobrowolnie tworzonych i prowadzonych PPE, będzie miał charakter quasi-obowiązkowy. Formalnie mówi się tu wprawdzie o dobrowolności odkładania w tej formule pieniędzy na tzw. jesień życia, ale nie będzie ona pełna. Przejawiać się to będzie w opcji odstąpienia (opt-out), która polegać ma na tym, że pracownicy zostaną automatycznie zapisani do programu, przy czym przysługiwać im będzie prawo złożenia oświadczenia o rezygnacji. W razie jego braku, udział w PPK u danego pracodawcy będzie już w pełni obligatoryjny.

Jeżeli jednak pracownik złoży oświadczenie o rezygnacji, to i tak nie oznacza to uwolnienia się od PPK raz na zawsze. Takie oświadczenie będzie musiał powtarzać co 24 miesiące (lub co rok, jak podają niektóre źródła). W przeciwnym razie zostanie ponownie zapisany do programu (a zapis taki będzie się cyklicznie powtarzał). Wyjątkiem będą tylko zatrudnieni powyżej 55. roku życia, którzy będą mogli uczestniczyć w PPK na zasadzie pełnej dobrowolności oraz osoby, które ukończyły 70 lat – te nie będą w ogóle obejmowane PPK. Co jednak niezwykle istotne, niezależnie od prawa do rezygnacji, pracodawca będzie zobowiązany PPK założyć i go prowadzić.

Obowiązek utworzenia PPK docelowo będzie spoczywał na wszystkich przedsiębiorstwach, bez względu na liczbę za-

Różnice między systemami

	PRACOWNICZE PROGRAMY EMERYTALNE	PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE
charakter programu	dobrowolny	obowiązkowy
uczestnicy	<ul style="list-style-type: none"> pracownicy do 70. roku życia o stażu zakładowym nie krótszym niż trzy miesiące osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą wspólnicy spółek (pod pewnymi warunkami) 	<ul style="list-style-type: none"> pracownicy do 55 lat – zapis automatyczny pracownicy powyżej 55 lat – dobrowolnie według ostatnich doniesień – również osoby podlegające obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, zatrudnione na niektórych umowach cywilnoprawnych, będące członkami spółdzielni produkcyjnych i kółek rolniczych, a także rad nadzorczych
formy prowadzenia	<ul style="list-style-type: none"> fundusz emerytalny umowa o wnoszenie przez pracodawcę zdefiniowanych składek pracowników do funduszu inwestycyjnego umowa grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym zarządzanie zagraniczne 	wyłącznie umowa o wnoszenie przez pracodawcę zdefiniowanych składek pracowników do funduszu inwestycyjnego
zarządzający	instytucja finansowa lub fundusz emerytalny dowolnie obrane przez pracodawcę i pracowników	przez 24 miesiące od utworzenia programu domyślnie PFR poprzez PFR TFI S.A. (podmiot państwowy)
struktura składek	<ul style="list-style-type: none"> składka podstawowa finansowana przez pracodawcę do 7 proc. wynagrodzenia uczestnika po stronie uczestnika brak obligatoryjnej składki finansowanej z jego środków, ewentualnie składka dodatkowa w wysokości zadeklarowanej przez uczestnika i przez niego finansowana 	<ul style="list-style-type: none"> składka finansowana przez pracodawcę 1,5 proc. z możliwością zadeklarowania do 2,5 proc. dodatkowej dobrowolnej składki składka finansowana przez pracownika 2,0 proc. z możliwością zadeklarowania do 2,0 proc. dodatkowej dobrowolnej składki i dodatkowo możliwość zadeklarowania 2,0 proc. w przypadku rozliczania podatku dochodowego wspólnie z niepracującą osobą w gospodarstwie domowym
zachęty fiskalne	<ul style="list-style-type: none"> składka podstawowa zwolniona ze składek ZUS i wliczana do kosztów uzyskania przychodów 	<ul style="list-style-type: none"> składka finansowana przez pracodawcę zwolniona ze składek ZUS i wliczana do kosztów uzyskania przychodów składka finansowana przez pracownika zwolniona ze składki na ubezpieczenie emerytalne składka powitalna 250 zł ze środków publicznych dofinansowanie roczne do PPK w wysokości 120 zł albo 200 zł uproszczona procedura rejestracji programu w KNF
dysponowanie środkami	<ul style="list-style-type: none"> możliwość jednorazowej lub ratalnej wypłaty na wniosek po osiągnięciu wieku 60 lat możliwość jednorazowej lub ratalnej wypłaty po osiągnięciu wieku 55 lat i uzyskaniu prawa do emerytury 	<ul style="list-style-type: none"> wypłata jednorazowa do 25 proc. środków po osiągnięciu wieku emerytalnego min. 75 proc. środków przeznaczonych na wykup renty terminowej lub wieczystej do 15 proc. środków do wykorzystania w przypadku problemów zdrowotnych skutkujących orzeczeniem o niezdolności do pracy możliwość wykorzystania środków na wpłatę udziału własnego przy zakupie pierwszego mieszkania

trudnianych pracowników. Każdy z nich będzie zatem bezwzględnie obowiązany zaoferować członkom załogi udział w takim programie (chyba że prowadzi już PPE i na dzień wejścia w życie ustawy odprowadza składki według zasad, o których mowa powyżej).

Skorzystanie z możliwości utworzenia PPE, według aktualnie obowiązują-

cych zasad, pozwoli pracodawcy uniknąć lub choćby złagodzić przymus utworzenia PPK, który nałoży nowa ustawa. Przy czym warto mieć na uwadze, że już dziś są sygnały, iż projektodawca nowych rozwiązań ustawowych nie da pracodawcom takiej swobody i elastyczności przy prowadzeniu PPE, jakie mają obecnie. Wiele wskazuje na to, że ewentualne pomysły pracodawców na ograniczenie prowadzonego przez nich pracowniczego programu emerytalnego zostaną ucięte w momencie wejścia PPK. Najprawdopodobniej podmioty, które po 1 stycznia 2018 r. (lub 1 lipca 2018 r.) np. zawieszają odprowadzanie składek do PPE, ewentualnie czasowo ograniczą ich wysokość, zostaną zmuszone do utworzenia i prowadzenia PPK.

Nie bez znaczenia pozostaje jednak aspekt psychologiczny. Decydując się na PPE jeszcze przed wejściem w życie nowych przepisów, pracodawcy mają szansę zająć postawę aktywną i samodzielnie podjąć decyzję o tym, jaki kształt w przyszłości – choćby w części – będą miały ciążące na nich powinności publicznoprawne z zakresu zabezpieczenia emerytalnego pracowników. Trzeba mieć świadomość, że alternatywą jest przyjęcie nowego, przymusowego, przedsięwzięcia oferowanego przez rządzących z przysłowiowym dobrodziejstwem inwentarza.

PO DRUGIE: WYMÓG POWIERZENIA PIENIĘDZY PAŃSTWU ZAMIAST SWOBODY WYBORU ZARZĄDZAJĄCEGO

Wyłączną formą prowadzenia PPK będzie umowa o wnoszenie przez pracodawcę określonych składek pracowników do funduszu inwestycyjnego. I tu na korzyść PPE przemawia większa elastyczność w zakresie formy jego prowadzenia – w przypadku tego systemu są jeszcze dostępne takie formy, jak: fundusz emerytalny, umowa grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym

OPINIA EKSPERTA



ŁUKASZ KOŹŁOWSKI

ekspert Pracodawców RP, członek rady nadzorczej ZUS

Atrakcyjność tworzenia pracowniczych planów kapitałowych będzie zależeć w głównej mierze od skali preferencji – przede wszystkim w postaci ulg podatkowych oraz dopłat do kapitału emerytalnego – jakie z tego tytułu państwo zechce zaoferować przedsiębiorcom. Z ostatnich doniesień wynika, że preferencje te nie będą tak znaczne, jak można było wcześniej oczekiwać. Okazuje się, że zamiast zapowiadanej przez Ministerstwo Rozwoju w lipcu ub.r. dopłaty w wysokości 0,5 proc. podstawy wymiaru składki na Fundusz Pracy, będzie ona wyrażona kwotowo – a nie w proporcji do wysokości wynagrodzenia – i w skali roku wyniesie tylko 6 proc. miesięcznej stawki płacy minimalnej. To sprawia, że w bilansie kosztów i korzyści tworzenia PPK w stosunku do obecnie funkcjonujących pracowniczych programów emerytalnych przewaga tego pierwszego rozwiązania zaczyna się wyraźnie kurczyć. Wciąż wygląda jednak na to, iż nowy pracowniczy system dodatkowego oszczędzania na emeryturę będzie oferować większe korzyści niż dotychczasowy. Z zapowiedzi wynika bowiem, że wszelkie preferencje przysługujące pracodawcom tworzącym PPE, dotyczące np. możliwości odpisywania kwoty wpłaconych dodatkowych składek od podstawy opodatkowania oraz podstawy wymiaru obligatoryjnych składek, dotyczyć będą również PPK. W takiej sytuacji o podjęciu decyzji w sprawie tworzenia w niektórych firmach PPE zamiast planu kapitałowego może przesądzać w zasadzie wyłącznie motyw oszczędnościowy. Przedsiębiorstwo, w którym funkcjonuje już PPE, może bowiem ustalić poziom składki po stronie pracodawcy na niższym poziomie, a ponadto będzie zwolnione z obowiązku tworzenia PPK. Nie można jednak wykluczać, że w ostatecznej wersji ustawy znajdą się przepisy stanowiące zabezpieczenie przed tego rodzaju zabiegami. W takim zaś przypadku PPE w gruncie rzeczy stałyby się rozwiązaniem w praktyce stosowanym przez pracodawców wyłącznie w sytuacji, gdy wykorzystali cały limit wpłat na PPK, a jednocześnie chcieliby zaoferować swoim pracownikom jeszcze szerszy zakres prywatnego ubezpieczenia emerytalnego. Odrębną kwestią są zaś opłaty za zarządzanie aktywami tworzonych w ten sposób funduszy emerytalnych. Nowa ustawa ma je uregulować, ograniczając wynagrodzenie pobierane przez zarządzające nimi instytucje. Można jednak oczekiwać, że wspomniane limity będą miały charakter powszechnie obowiązujący, niezależnie od rodzaju programu emerytalnego.

Schemat 2

DLACZEGO PROGRAM EMERYTALNY JEST BARDZIEJ KORZYSTNY NIŻ PLAN KAPITAŁOWY

Z punktu widzenia pracodawcy:

- ✓ PPE daje możliwość uniknięcia przymusu nakładanego poprzez ustawowe zobowiązanie do utworzenia PPK;
- ✓ PPE zapewnia pracodawcy (i pracownikom) swobodę wyboru prywatnej instytucji finansowej lub funduszu emerytalnego;
- ✓ W przypadku PPE wielość podmiotów i funduszy (silna konkurencja) pozwala odpowiednio dobrać fundusze zarządzające, biorąc pod uwagę poziom opłat oraz odpowiednio alokację środków w zależności np. od poziomu hossy i bessy na giełdzie;
- ✓ PPE pozwala elastycznie ukształtować wysokość składki podstawowej (na poziomie aż do 7 proc.);
- ✓ PPE nie musi wiązać się z obowiązkiem partycypacji pracownika w finansowaniu składki i w konsekwencji może stać się skutecznym i jednocześnie stosunkowo tanim narzędziem długofalowej zachęty dla pracowników do podjęcia pracy.

Z punktu widzenia pracownika:

- ✓ PPE zapewnia znacznie większą elastyczność w zakresie możliwości wycofania środków przez uczestnika;
- ✓ uczestnictwo w PPE nie wiąże się z obowiązkiem wnoszenia środków własnych przez pracownika.

PISZ

funduszem kapitałowym oraz zarządzanie zagraniczne.

Według aktualnych założeń w początkowej fazie funkcjonowania PPK domyślną instytucją obsługującą program będzie Polski Fundusz Rozwoju (PFR) poprzez Polski Fundusz Rozwoju – Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA (PFR TFI SA) – a zatem podmiot państwowy. Profile oferowanych przez PFR funduszy inwestycyjnych będą dopasowane do wieku oszczędzających.

Decydując się na PPE jeszcze przed wejściem w życie nowych przepisów, pracodawcy mają szansę zająć postawę aktywną i samodzielnie podjąć decyzję o tym, jaki kształt w przyszłości – choćby w części – będą miały ciążące na nich powinności publicznoprawne z zakresu zabezpieczenia emerytalnego pracowników. Trzeba mieć świadomość, że alternatywą jest przyjęcie nowego, przymusowego przedsięwzięcia oferowanego przez rządzących z dobrodziejstwem inwentarza.

dzających. Zmiana instytucji obsługującej program będzie możliwa dopiero po upływie 24 miesięcy od utworzenia programu. Warto podkreślić, że w przypadku PPE nie jest narzucony konkretny podmiot zarządzający – pracodawcy i pracownikom pozostawia się swobodę wyboru instytucji finansowej lub funduszu emerytalnego. Gwarancja swobodnego wyboru zarządzającego w systemie PPE jest bez cienia wątpliwości nie do przecenienia i już samo to może stanowić wystarczający argument przemawiający jednoznacznie na korzyść tego programu. Doświadczenia, jakie mamy w polskich realiach (choćby sprawa środków OFE), nie pozwalają nie styty z ufnością podejść do alternatywy, jaką w ramach PPK ma być bezwzględny wymóg powierzenia oszczędności na co najmniej dwa lata podmiotowi państwowemu. Ryzyko, jakie się z tym wiąże, będzie dla wielu osób oczywiste i nie do zaakceptowania.

PO TRZECIE: 2-PROC. OBOWIĄZKOWA SKŁADKA W MIEJSCIE DOBROWOLNEJ

Struktura składek w systemach PPE i PPK różni się w sposób zasadniczy. W PPE funkcjonuje składka podstawowa finansowana w całości przez pracodawcę w wysokości do 7 proc. wynagrodzenia uczestnika, zwolniona ze składek na ZUS. Konkretna wysokość tej składki jest ustalana w treści umowy zakładowej zawieranej przez pracodawcę z reprezentacją pracowników (patrz: Procedura tworzenia PPE, krok 5, s. C6). Uczestnik nie ma natomiast obowiązku wnoszenia żadnych składek ze swoich środków.

WAŻNE Zestawienie różnic w zakresie struktury składek obu programów pozwala postawić tezę, że założenie PPE powinno przekonać szczególnie tych pracodawców, którzy poszukują długofalowej zachęty dla pracowników do podjęcia pracy oraz pozapłacowych instrumentów służących utrzymaniu pracowników. Z punktu widzenia uczestnika niewątpliwie kuszące może być zatrudnienie w takiej firmie, która oferuje przystąpienie do programu niewiążącego się z koniecznością comiesięcznego wyłożenia 2 proc. wynagrodzenia z własnej kieszeni.

Może jednak, na zasadzie dobrowolności, zadeklarować i finansować składkę dodatkową w dowolnej wysokości – o ile nie zakazuje tego umowa zakładowa.

Inny model obowiązywał będzie w PPK, gdzie wysokość składki finansowanej przez pracodawcę została określona sztywno na poziomie 1,5 proc. wynagrodzenia pracownika. Pracodawca na zasadzie dobrowolności będzie miał możliwość zadeklarowania składki dodatkowej. Pierwotnie wskazywano, że jej

Niezwykle istotne jest to, że niezależnie od prawa pracowników do rezygnacji z udziału w PPK pracodawca będzie zobowiązany pracowniczy plan kapitałowy założyć i go prowadzić.

wysokość miałyby wynosić do 1,0 proc., obecnie mówi się już o 2,5 proc. W sumie składka finansowana przez pracodawcę w PPK miałyby wynieść zatem maksymalnie nie więcej niż 4,0 proc. Składki wnoszone przez pracodawcę będą korzystać ze zwolnienia ze składek na ubezpieczenie społeczne i ponadto będą się wliczać do kosztów uzyskania przychodów (a więc na tych samych zasadach co w przypadku składki podstawowej w PPE). Pierwotnie zapowiadano także wprowadzenie dofinansowania ze środków publicznych w postaci obniżenia składki na Fundusz Pracy (o 0,5 proc.). W najnowszych doniesieniach mowa jest natomiast o zastąpieniu tej ulgi roczną dopłatą do PPK w wysokości 120 zł albo 200 zł. Rozwiązanie to będzie mniej korzystne dla pracodawców, a różnica w kwocie pomocy finansowej może być nawet dwukrotna.

Dodatkowo przewiduje się obligatoryjną partycypację pracownika w oszczędzaniu w ramach PPK. Obowiązkową składkę finansowaną przez zatrudnionego określono na poziomie 2,0 proc. Uczestnik PPK będzie miał ponadto możliwość zadeklarowania dodatkowej dobrowolnej składki do 2,0 proc. i kolejnej w takiej samej wysokości w przypadku rozliczania podatku dochodowego wspólnie z niepracującą osobą w gospodarstwie domowym. Składka finansowana przez pracownika nie będzie obciążona ubezpieczeniem emerytalnym.

Zestawienie różnic w zakresie struktury składek obu programów pozwala postawić tezę, że założenie PPE powinno przekonać szczególnie tych pracodawców, którzy poszukują długofalowej zachęty dla pracowników do podjęcia pracy oraz pozapłacowych

instrumentów służących utrzymaniu pracowników. Z punktu widzenia uczestnika niewątpliwie kuszące może być zatrudnienie w takiej firmie, która oferuje przystąpienie do programu niewiążącego się z koniecznością comiesięcznego wyłożenia 2 proc. wynagrodzenia z własnej kieszeni. Oczywiście w zakresie wysokości składki finansowanej przez pracodawcę w PPE wszystko będzie zależało od ustaleń konkretnej umowy zakładowej. Mamy tu jednak opcję swobody ustalenia wysokości tej składki aż do 7 proc., podczas gdy w PPK – wizję uzyskiwania od pracodawcy prowadzącego program składki na poziomie co najwyżej 4 proc. (część obligatoryjna łącznie z dobrowolną). Matematyczna kalkulacja wypada więc zdecydowanie na korzyść PPE. Nie wydaje się przy tym, żeby atrakcyjność PPK mógł podnieść specjalny motywator przewidziany dla uczestników w postaci ewentualnej składki powitalnej w wysokości 250 zł finansowanej ze środków publicznych. Po pierwsze kwota ta jest, mówiąc wprost, zbyt niska. Przewidziano jednocześnie pewien haczyk – w przypadku wcześniejszej likwidacji PPK lub innego rozdysponowania środków trzeba będzie zwrócić wszelkie uzyskane korzyści finansowe.

PO CZWARTE: ZAMROZNIENIE ŚRODKÓW W MIEJSCIE MOŻLIWOŚCI WCZEŚNIEJSZEJ WYPŁATY

PPK cechować będzie znacznie mniejsza swoboda w zakresie dysponowania zgromadzonymi środkami, niż jest to w przypadku PPE. Uczestnik PPE ma zagwarantowaną możliwość jednorazowej lub ratalnej wypłaty środków po osiągnięciu wieku 60 lat lub nawet już po osiągnięciu wieku 55 lat – pod warunkiem uzyskania prawa do emerytury. Uczestnik PPK po osiągnięciu wieku emerytalnego będzie mógł natomiast wypłacić jednorazowo co najwyżej 25 proc. środków, podczas gdy obowiązkowo minimum 75 proc. środków ma być przeznaczony na wykup renty terminowej lub wieczystej. Liczba rat ma być równa liczbie miesięcy odpowiadających średniemu dalszemu trwaniu życia dla osób w wieku równym wiekowi uczestnika w dniu złożenia wniosku o wypłatę, ustalonym na podstawie tablic średniego trwania życia ogłoszanych zgodnie z przepisami o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto będzie miał możliwość wykorzystania środków w przypadku problemów zdrowotnych, a także na wpłatę udziału własnego przy zakupie pierwszego mieszkania.

OPINIA EKSPERTA



ANDRZEJ RADZIŚLAW

radca prawny z Kancelarii Lex Consulting, ekspert w zakresie zabezpieczenia społecznego

Na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów pracodawca może wpłacać na rachunek pracownika w PPE miesięczną składkę podstawową wynoszącą do 7 proc. wynagrodzenia pracownika. Może być ona ustalona procentowo od wynagrodzenia, w jednakowej kwocie dla wszystkich uczestników lub w sposób mieszany, czyli ustalając jej wysokość w określonym procencie, ale zarazem ograniczając jej górny limit, wskazując, że nie może wynieść więcej niż określona kwota. Składka finansowana przez pracodawcę może wynosić zarówno 1 proc. wynagrodzenia pracownika, jak i 7 proc. Dodatkowo pracownik może wpłacać składkę dodatkową. Ta podstawowa jest w całości finansowana przez pracodawcę.

W odniesieniu do obowiązku tworzenia PPK zakłada się, że będą z niego zwolnieni ci pracodawcy, którzy utworzyli PPE i u których składka na ten program wynosiła nie mniej niż 3,5 proc. Jest to ewidentna zachęta do tworzenia PPE.

Natomiast nowa składka w ramach PPK będzie finansowana przez pracownika i pracodawcę i naliczana od wynagrodzenia netto. Składka podstawowa pracodawcy ma wynosić 1,5 (dodatkowa do 2,5 proc.), a pracownika 2 proc. (dodatkowa do 2 proc.). W sumie więc składka podstawowa to też 3,5 proc. wynagrodzenia. Koszty więc będą podobne. Teoretycznie dla pracodawcy niższe obciążenia spowoduje PPK, bo tu składka będzie finansowana również przez pracownika.

Utworzenie PPE spowoduje jednak, że pracodawca nie będzie musiał przygotowywać się do nowych zmian. Jest to niewątpliwie korzyść. Uczestnictwo pracowników w PPK początkowo jest obowiązkowe, później zaś dobrowolne (istnieje możliwość rezygnacji z udziału w PPE), a obsługa tego rozwiązania może generować dodatkowe koszty. Przy czym sytuacja po dwóch latach będzie się powtarzała.

Program oszczędzania w PPE jest prostszy. Jest to również system korzystny dla pracowników, gdyż składka podstawowa jest w tym programie finansowana przez pracodawcę. Z kolei dodatkowym bonusem przy PPK jest dopłata przez budżet.

Ostatecznie to, który system jest korzystniejszy, będzie można stwierdzić dopiero, gdy ukaże się projekt ustawy.