

PPK a przekształcenia podmiotów zatrudniających (Q&A)



Wstęp

Funkcjonujące w Polsce od 2019 roku pracownicze plany kapitałowe (PPK) wdrażane były etapami. Harmonogram, według którego poszczególni pracodawcy zobowiązani byli do uruchomienia programu, wynikał z art. 134 ustawy o PPK i zależał od liczby zatrudnionych przez nich m.in. pracowników i zleceniobiorców, czyli osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK.

Jako pierwsi do programu przystąpili pracodawcy, którzy zatrudniali co najmniej 250 osób zatrudnionych, a jako ostatni jednostki sektora finansów publicznych oraz pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 osób.

Obecnie – mimo, że główny proces implementacji programu już się zakończył – do programu przystępują kolejni pracodawcy. Są to całkowicie nowo powstałe podmioty oraz te powstałe w wyniku przekształceń własnościowych pracodawców już funkcjonujących na rynku. Wszystkie one same muszą ustalić terminy na wdrożenie tego programu, czyli na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK.

Co do zasady, zależą one od daty zatrudnienia przez taki podmiot pierwszej osoby zatrudnionej w rozumieniu ustawy o PPK. Od tej chwili bowiem nowo powstały podmiot staje się podmiotem zatrudniającym w rozumieniu tej ustawy. Maksymalny termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla nowej osoby zatrudnionej to 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym osobie tej upłynął trzymiesięczny (90-dniowy) okres zatrudnienia. Natomiast umowę o zarządzanie PPK należy zawrzeć nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej pracodawca jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Są jednak okoliczności, które mogą skrócić termin na „zapisanie” do PPK określonych osób.

W prezentowanym materiale staramy się - na przykładach - pokazać różne sytuacje, z którymi w praktyce mogą zetknąć się podmioty zatrudniające – wyjaśniając, jakie spoczywają wówczas na nich obowiązki i z jakich przepisów one wynikają.

Odpowiemy w nim na poniższe pytania:

- Czy każdy nowo powstały podmiot ma obowiązek utworzenia PPK?
- Czy zatrudnienie samych zleceniobiorców zobowiązuje do utworzenia PPK?
- W jakim terminie powinien wdrożyć PPK nowo powstały podmiot?
- Czy przejęcie pracowników na podstawie art. 23[1] par. 1 kodeksu pracy ma wpływ na termin wdrożenia PPK?
- Czy nowo utworzony podmiot może wybrać PPE zamiast PPK?
- Czy mimo złożenia przez wszystkich pracowników deklaracji o rezygnacji nowy podmiot ma obowiązek utworzyć PPK?
- Czy mikroprzedsiębiorca, który niedawno rozpoczął działalność, może nie tworzyć PPK?
- Czy zwolnienie mikroprzedsiębiorcy ze stosowania ustawy o PPK jest bezterminowe?
- W jakim terminie musi uruchomić PPK mikroprzedsiębiorca, którego pracownicy zdecydowali się oszczędzać w PPK?

- Czy nowy pracodawca może zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK tego samego dnia?
- Jakie konsekwencje grożą podmiotowi zatrudniającemu w przypadku niezawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie?
- Co może zrobić pracodawca, który - w wyniku pomyłki - nie „zapisał” pracownika do PPK?
- Czy pracodawca zawsze ponosi odpowiedzialność za niezawarcie umowy o prowadzenie PPK w terminie?
- Jaki wpływ na PPK ma przekształcenie spółki, która ma wdrożony ten program?
- Czy po przekształceniu jednoosobowej działalności gospodarczej w spółkę trzeba wdrożyć nowy PPK?
- Czy nowa spółka, po przejęciu spółki z wdrożonym PPK, będzie kontynuować ten program?
- Jaki wpływ na PPK będzie miał podział spółki?
- Czy przejmowani pracownicy są uprawnieni do nieprzerwanego oszczędzania w PPK?
- Jaki jest termin na „zapisanie” do PPK pracowników przejętych na skutek nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa?
- Czy deklaracje o rezygnacji złożone przez przejętych pracowników poprzedniemu pracodawcy są skuteczne u nowego pracodawcy?
- Czy przy 7-dniowym terminie na „zapisanie” do PPK, nowy pracodawca będzie pośredniczyć w transferze środków pomiędzy rachunkami PPK pracowników?
- Czy połączenie podmiotów zatrudniających może spowodować jednoczesne prowadzenie PPK i PPE?
- Czy po przejęciu spółki prowadzącej PPK spółka przejmująca będzie mogła zrezygnować z prowadzenia tego programu ze względu na prowadzenie PPE?
- Czy w przypadku podziału spółki zwolnienie z obowiązku wdrożenia PPK ze względu na prowadzenie PPE, z którego korzystała ta spółka, przejdzie na spółkę powstałą w wyniku podziału?
- Czy zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK przejdzie na nowy podmiot po nabyciu zakładu pracy?

Mamy nadzieję, że przygotowany przez nas materiał będzie pomocny w prawidłowym wdrażaniu PPK.

1. Nowy podmiot

Nie wiesz, czy i kiedy powinieneś utworzyć PPK?

1. Obowiązek wdrożenia PPK przez nowo powstały podmiot zależy od tego, czy jest on „**podmiotem zatrudniającym**” w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.
2. Termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK nowy podmiot zatrudniający ustala zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o PPK, a termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK zgodnie z art. 16 ustawy o PPK.
3. Nowo utworzony podmiot nie może zwolnić się z obowiązku wdrożenia PPK poprzez utworzenie pracowniczego programu emerytalnego (PPE).
4. Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK dotyczy również tych podmiotów zatrudniających, którym wszystkie osoby zatrudnione zadeklarowały niedokonywanie wpłat do PPK (z wyjątkiem mikroprzedsiębiorców).

1. Czy każdy nowo powstały podmiot ma obowiązek utworzenia PPK?

Nowo utworzona spółka nie ma pracowników, ale członkowie jej rady nadzorczej są wynagradzani z tytułu pełnienia tej funkcji. Czy spółka ta ma obowiązek uruchomić PPK?

Tak. Członkowie rady nadzorczej wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji są osobami zatrudnionymi w rozumieniu ustawy o PPK. Spółka jest zatem podmiotem zatrudniającym w rozumieniu tej ustawy, co oznacza, że ma obowiązek utworzenia PPK.

Obowiązek wdrożenia PPK przez nowo powstały podmiot zależy od tego, czy jest on „podmiotem zatrudniającym” w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Aby być podmiotem zatrudniającym, wystarczy zatrudnić co najmniej jedną „osobę zatrudnioną” w rozumieniu ustawy o PPK – np. pracownika czy zleceniobiorcę, podlegającego z tytułu tego zlecenia obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Osobami zatrudnionymi są też członkowie rady nadzorczej wynagradzani z tytułu pełnienia tej funkcji.

Definicja osoby zatrudnionej

Przez „osoby zatrudnione” należy rozumieć osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z niżej wymienionych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, czyli:

- a. pracowników w rozumieniu kodeksu pracy – wyjątkiem są pracownicy przebywający na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodociani,
- b. osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia,
- c. członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kótek rolniczych,

d. osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,

e. członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,

f. osoby wskazane w lit. a-d, przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 18 i pkt 21, art. 7 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.).

2. Czy zatrudnienie samych zleceniobiorców zobowiązuje do utworzenia PPK?

Nowo powstałe przedsiębiorstwo nie zatrudnia pracowników, ale zatrudnia zleceniobiorców. Czy ma obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie PPK?

Tak, jeśli co najmniej jeden ze zleceniobiorców - z tytułu umowy zlecenia, na podstawie której został zatrudniony - podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, czyli jest osobą zatrudnioną w rozumieniu ustawy o PPK.

W takiej sytuacji zatrudniający go podmiot jest podmiotem zatrudniającym w rozumieniu ustawy o PPK i zobowiązany jest realizować obowiązki wynikające z tej ustawy, do których należy m.in. zawarcie umów tworzących PPK, czyli umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK.

Podmiotami zatrudniającymi w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych są m.in. pracodawcy i zleceniodawcy, którzy mają numer identyfikacyjny (NIP lub REGON). Jeśli pracodawca albo zleceniodawca nie ma takiego numeru, „podmiotem zatrudniającym” jest płatnik składek w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Należy pamiętać, że - aby być podmiotem zatrudniającym - nie trzeba koniecznie zatrudniać pracowników. Wystarczy zatrudnienie jakiegokolwiek „osoby zatrudnionej” w rozumieniu ustawy o PPK (czytaj pyt. nr 1).

Definicja podmiotu zatrudniającego

Przez podmiot zatrudniający należy rozumieć:

- a) pracodawcę, o którym mowa w art. 3 kodeksu pracy, jeżeli posiada numer identyfikacyjny (NIP lub REGON),
- b) nakładcę,
- c) rolniczą spółdzielnię produkcyjną lub spółdzielnię kółek rolniczych,
- d) zleceniodawcę, jeżeli posiada numer identyfikacyjny (NIP lub REGON),
- e) podmiot, w którym działa rada nadzorcza,
- f) płatnika składek na ubezpieczenia społeczne - jeżeli pracodawca, o którym mowa w lit. a, lub zleceniodawca, o którym mowa w lit. d, nie posiada numeru identyfikacyjnego.

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 18 i pkt 21, art. 7 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.).

3. W jakim terminie powinien wdrożyć PPK nowo powstały podmiot?

Nowo powstała spółka 1 lipca 2023 r. zatrudniła pierwszych pracowników. Ile czasu ma na utworzenie PPK?

Termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK nowa spółka powinna ustalić zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o PPK, a termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK zgodnie z art. 16 ustawy o PPK.

Umowę o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający zawiera nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby ma obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Umowę o prowadzenie PPK - w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej - podmiot zatrudniający zawiera natomiast nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy (90 dni) zatrudnienia, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu osobą zatrudnioną. Do okresu zatrudnienia, potrzebnego dla zawarcia umowy o prowadzenie PPK, wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w obecnym podmiocie zatrudniającym, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów obecny podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudniał daną osobę.

Oznacza to, że umowę o prowadzenie PPK nowo powstała spółka ma obowiązek zawrzeć najpóźniej do 10 października 2023 r., a umowę o zarządzanie PPK do 26 września tego roku.

Ważne

Umowę o zarządzanie PPK można zawrzeć tylko z instytucją finansową wpisaną do Ewidencji PPK, prowadzonej przez PFR - po spełnieniu wymagań określonych w ustawie o PPK, dot. m.in. porozumienia z tzw. stroną społeczną.

Oferty instytucji finansowych wpisanych do ewidencji PPK, czyli spełniających wymogi ustawowe do oferowania zarządzania PPK, publikowane są na Portalu PPK (www.mojepk.pl).

Wyboru instytucji finansowej należy dokonywać mając na uwadze najlepiej rozumiany interes pracowników - w szczególności na podstawie oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, ich efektywności w zarządzaniu aktywami oraz posiadanego przez nie doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi.

Ważne

Wyboru instytucji finansowej dokonuje pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli taka organizacja u niego nie działa - w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Nie ma przeszkód, aby u pracodawcy, u którego nie ma związków zawodowych, istniejące już przedstawicielstwo pracowników (np. komisja socjalna albo rada pracowników) uczestniczyło w procesie wyboru instytucji finansowej w roli reprezentacji osób zatrudnionych. Konieczne jest jednak, aby osoby zatrudnione (np. w drodze głosowania) upoważniły to przedstawicielstwo do takiego działania.

Podstawa prawna:

- art. 7, art. 8 ust. 1, art. 16 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.).

4. Czy przejęcie pracowników na podstawie art. 23[1] par. 1 kodeksu pracy ma wpływ na termin wdrożenia PPK?

Nowo utworzona spółka nabyła jeden ze sklepów innego przedsiębiorcy, co wiąże się z przejęciem pracowników na podstawie art. 23[1] par. 1 kodeksu pracy. Nabycie sklepu nastąpiło 1 września 2023 r. Czy spółka ta ma obowiązek utworzyć PPK? A jeśli tak, to w jakim terminie?

Przejmując pracowników na podstawie art. 23[1] par. 1 k.p. spółka uzyskała status podmiotu zatrudniającego. Oznacza to, że będzie miała obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK w imieniu przejętych pracowników.

Termin wdrożenia PPK zależy od daty zatrudnienia (przejęcia) pierwszej osoby zatrudnionej. Od tej chwili bowiem nowo powstały podmiot staje się podmiotem zatrudniającym w rozumieniu ustawy o PPK. **Przy ustalaniu terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK, podmiot ten musi uwzględnić okres zatrudnienia przejętego pracownika u dotychczasowego pracodawcy.** Jeżeli przejęci pracownicy 1 września mieli już co najmniej 90-dniowy okres zatrudnienia, spółka ma czas na zawarcie w ich imieniu umów o prowadzenie PPK do 10 października 2023 r. W przypadku zawarcia umowy o prowadzenie PPK 10 października, umowę o zarządzanie PPK ma obowiązek zawrzeć nie później niż 26 września 2023 r.

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 18 i pkt 21, art. 8 ust. 1, art. 16 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.)
- art. 23[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

5. Czy nowo utworzony podmiot może wybrać PPE zamiast PPK?

Nowo utworzona spółka rozważa wdrożenie PPE zamiast PPK. Czy takie działanie jest dopuszczalne?

Nie jest to dopuszczalne. Nowo utworzony podmiot nie może zwolnić się z obowiązku wdrożenia PPK poprzez utworzenie pracowniczego programu emerytalnego (PPE).

Z uprawnienia do niewdrożenia PPK z uwagi na prowadzenie PPE, przewidzianego w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK, mogły skorzystać tylko podmioty prowadzące PPE - spełniające wymagania określone w tym przepisie - w terminach wskazanych w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK. Z takiego rozwiązania nie może zatem skorzystać nowy podmiot.

Ważne

Nowy podmiot zatrudniający, który zatrudnił pierwsze osoby zatrudnione np. w 2023 roku, nie może prowadzić PPE zamiast PPK. Takie uprawnienie przysługiwało tylko podmiotom wskazanym w przepisach przejściowych ustawy o PPK – np. podmiotowi 250+, który 31 grudnia 2018 r. zatrudnił co najmniej 250 osób zatrudnionych, został objęty przepisami ustawy o PPK od 1 lipca 2019 r. i według stanu na ten dzień prowadził PPE spełniający wymagania określone w przepisach.

Jeżeli spółka, po wdrożeniu PPK, utworzy PPE i będzie odprowadzać składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, będzie mogła - w porozumieniu z zakładową organizacją związkową - nie finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez Komisję Nadzoru Finansowego, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE. W przypadku, gdy w spółce nie będzie zakładowej organizacji związkowej, nie będzie ona mogła skorzystać z tego rozwiązania.

Podstawa prawna:

- art. 13 ust. 2, art. 133 ust. 1, art. 134 ust. 1 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.).

6. Czy mimo złożenia przez wszystkich pracowników deklaracji o rezygnacji nowy podmiot ma obowiązek utworzyć PPK?

Nowo powstała spółka, zatrudniająca ponad 30 osób, nie chce tworzyć PPK, twierdząc, że nie ma dla kogo, bo wszyscy pracownicy złożyli deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Czy obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK dotyczy również tych podmiotów zatrudniających, którym wszystkie osoby zatrudnione złożyły - przed upływem terminu na zawarcie tej umowy - rezygnację z dokonywania wpłat do PPK?

Tak. Co do zasady, obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK dotyczy również tych podmiotów zatrudniających, którym wszystkie osoby zatrudnione złożyły rezygnację z dokonywania wpłat do PPK. Decyzje osób zatrudnionych w zakresie dokonywania wpłat do PPK nie mają znaczenia dla obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK (z wyjątkiem mikroprzedsiębiorców).

Podstawa prawna:

- art. 7, art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.).

7. Czy mikroprzedsiębiorca, który niedawno rozpoczął działalność, może nie tworzyć PPK?

Osoba fizyczna od niedawna prowadzi działalność gospodarczą i niedługo będzie zatrudniać pierwszych pracowników. Ma zamiar przyjąć do pracy 7 osób. Czy dla tych osób będzie musiała utworzyć PPK?

Przepisów ustawy o PPK nie stosuje się do mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione zadeklarowały mu niedokonywanie wpłat do PPK. W takiej sytuacji mikroprzedsiębiorca nie zawiera umowy o zarządzanie PPK.

Złożenie deklaracji o rezygnacji nie dotyczy pracowników, którzy ukończyli 55 lat, ale nie ukończyli 70 lat. Osoby te, aby mogły zostać „zapisane” do PPK, muszą bowiem złożyć pracodawcy wnioski o zawarcie, w ich imieniu i na ich rzecz, umowy o prowadzenie PPK. Jeśli zatem nie chcą uczestniczyć w programie, nie muszą podejmować żadnych działań. W związku z tym, aby mikroprzedsiębiorca, który zatrudnia wyłącznie osoby 55+, nie stosował ustawy o PPK, wystarczy, że żadna z tych osób nie złoży mu wniosku o zawarcie dla niej umowy o prowadzenie PPK.

Za mikroprzedsiębiorcę dla celów ustawy o PPK uważa się przedsiębiorcę, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy - Prawo przedsiębiorców, czyli takiego, który w co najmniej jednym roku z ostatnich dwóch lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
- osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z 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.

Należy przy tym pamiętać, że:

- średnioroczne zatrudnienie określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urloпу macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich, urloпах opiekuńczych i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego;
- wyrażone w euro wielkości przelicza się na złote według średniego kursu ogłoszanego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu roku obrotowego wybranego do określenia statusu przedsiębiorcy;
- w przypadku gdy przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą krócej niż rok, jego przewidywany obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych, a także średnioroczne zatrudnienie określa się na podstawie danych za ostatni okres udokumentowany przez przedsiębiorcę.

Podstawa prawna:

- art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 7 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2-4 ustawy z 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 221 ze zm.).

8. Czy zwolnienie mikroprzedsiębiorcy ze stosowania ustawy o PPK jest bezterminowe?

Osoba fizyczna miesiąc temu rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej, do której zatrudniła 4 pracowników. Wszyscy pracownicy złożyli jej deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, w związku z czym nie utworzyła tego programu. Teraz będzie zatrudniać jeszcze kilka osób. Czy zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK nadal będzie jej dotyczyło?

Mikroprzedsiębiorca będzie zobowiązany do uruchomienia PPK, jeśli chociaż jedna z nowozatrudnionych osób będzie chciała oszczędzać w PPK albo gdy któraś z wcześniej zatrudnionych osób zmieni zdanie co do swojego uczestnictwa w PPK. W takiej sytuacji mikroprzedsiębiorca będzie musiał wybrać instytucję finansową, z którą zawrze umowę o zarządzanie PPK, a następnie umowę o prowadzenie PPK – w imieniu i na rzecz osoby chcącej zostać uczestnikiem PPK.

Podstawa prawna:

- art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 7 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2-4 ustawy z 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 221 ze zm.).

9. W jakim terminie musi uruchomić PPK mikroprzedsiębiorca, którego pracownicy zdecydowali się oszczędzać w PPK?

Mikroprzedsiębiorca, który niedawno rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej, zatrudnił pierwszych pracowników. Jeden z nich najpierw złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, a następnie zdecydował się oszczędzać w tym programie. Ile czasu na utworzenie PPK ma mikroprzedsiębiorca?

W sytuacji, gdy mikroprzedsiębiorca, który dotąd był wyłączonej ze stosowania ustawy o PPK, „straci to zwolnienie”, np. w wyniku złożenia przez osobę zatrudnioną wniosku o dokonywanie wpłat do PPK, który to wniosek w praktyce „odwołuje” złożoną wcześniej deklarację o rezygnacji – mikroprzedsiębiorca będzie zobowiązany do utworzenia PPK.

Przy ustaleniu terminu na zawarcie umowy o zarządzanie PPK, należy zastosować odpowiednio art. 8 ust. 1 oraz art. 16 ustawy o PPK. Oznacza to, że np. dzień złożenia wniosku o dokonywanie wpłat do PPK (przez osobę zatrudnioną, która zmieniła zdanie co do oszczędzania w PPK) albo zatrudnienie nowej osoby, która chce przystąpić do PPK, należy uznać za pierwszy dzień, od którego liczy się termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK (do 10 miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynęło 90 dni zatrudnienia). Natomiast umowę o zarządzanie PPK należy zawrzeć nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym przypada termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK.

Przykład:

Mikroprzedsiębiorca zatrudnił trzech pracowników w wieku poniżej 55 lat, którzy złożyli mu deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, w związku z czym mikroprzedsiębiorca nie uruchomił tego programu. W dniu 1 lipca 2023 r. zatrudnił trzech dodatkowych pracowników, z których jeden chce przystąpić do PPK. W takim przypadku mikroprzedsiębiorca ma obowiązek, w porozumieniu z reprezentacją

pracowników i z uwzględnieniem pozostałych wymogów określonych w ustawie o PPK, wybrać instytucję finansową, z którą zawrze umowę o zarządzanie PPK. Ma czas na zawarcie tej umowy do 26 września 2023 r., a umowy o prowadzenie PPK – w imieniu i na rzecz pracownika, który złożył wniosek o dokonywanie wpłat do PPK – do 10 października tego roku.

PPK musi uruchomić także taki podmiot, który utracił status mikroprzedsiębiorcy. Po utracie tego statusu, wola osób zatrudnionych w zakresie uczestnictwa w PPK nie ma wpływu na jego obowiązek wyboru instytucji finansowej i zawarcia z nią umowy o zarządzanie PPK. Termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK - w przypadku utraty statusu mikroprzedsiębiorcy - ustala się analogicznie jak w opisanym wyżej przypadku, gdy jedna z osób zatrudnionych u mikroprzedsiębiorcy zadeklaruje chęć oszczędzania w PPK. Jeżeli, po utracie statusu mikroprzedsiębiorcy, żadna z osób zatrudnionych w tym podmiocie nadal nie będzie zainteresowana uczestnictwem w PPK, to podmiot ten nie zawrze umowy o prowadzenie PPK.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1, art. 13 ust. 1 pkt 1, art. 16 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 7 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2-4 ustawy z 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 221 ze zm.).

10. Czy nowy pracodawca może zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK tego samego dnia?

Nowy pracodawca przygotowuje się do wdrożenia PPK. Czy może zrezygnować z zachowania odstępu pomiędzy zawarciem umowy o prowadzenie PPK i umowy o zarządzanie PPK?

Nie. Pomiędzy zawarciem umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK wymagane jest zachowanie odpowiedniego odstępu. Wynika to z art. 8 ust. 1 ustawy o PPK, który wskazuje, że umowę o zarządzanie PPK zawiera się nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej podmiot zatrudniający jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Umów tych nie można zatem zawrzeć tego samego dnia.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.).

11. Jakie konsekwencje grożą podmiotowi zatrudniającemu w przypadku niezawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie?

Nowy przedsiębiorca nie zdawał sobie sprawy, że ma obowiązek wdrożyć PPK. Chciałby wiedzieć, czy ktoś to kontroluje i co mu ewentualnie grozi za niewykonanie tego obowiązku?

Ustawa o PPK przewiduje sankcje m.in. za niezawarcie umowy o zarządzanie PPK w terminie. Zgodnie z art. 106 ustawy o PPK, kto - jako podmiot zatrudniający albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego - nie dopełnia obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie,

podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106-108 ustawy z o PPK, oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego należą do zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

Inne wykroczenia dot. PPK, których ściganie należy do zadań PIP, to:

- niedopełnienie obowiązku:
 - terminowego zawarcia umowy o prowadzenie PPK lub
 - terminowego dokonywania wpłat do PPK,
- niezgłaszanie wymaganych ustawą o PPK danych lub zgłaszanie nieprawdziwych danych albo udzielanie w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawianie ich udzielenia,
- nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK,
- nakłanianie osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK.

Do zadań PIP należy też kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy o PPK, a w szczególności:

- obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK,
- dokonywania wpłat do PPK.

Sprawcą wskazanych wyżej wykroczeń może być osoba będąca podmiotem zatrudniającego albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego. Wykroczenie polegające na nakłanianiu do rezygnacji z oszczędzania w PPK może popełnić także osoba działająca z inicjatywy podmiotu zatrudniającego.

Ważne

Za niedopełnienie obowiązku terminowego zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz nakłanianie osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK grozi kara grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego, a za popełnienie innych wymienionych wyżej wykroczeń (np. za niezawarcie umowy o prowadzenie PPK czy za niedokonywanie wpłat do PPK) – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł.

Przepisy ustawy o PPK nie zawierają definicji pojęcia „fundusz wynagrodzeń”. Należy jednak przyjąć - posiłkując się definicją wynagrodzenia z ustawy o PPK - że przez ten fundusz rozumie się sumę (w danym roku obrotowym) podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób zatrudnionych, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (tzw. 30-krotności), oraz 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.

Ważne

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają podmioty zatrudniające w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

Podstawa prawna:

- art. 106 -108 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 10 ust. 1 pkt 14b i pkt 15d, art. 13 pkt 6 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1614 ze zm.).

12. Co może zrobić pracodawca, który - w wyniku pomyłki - nie „zapisał” pracownika do PPK?

Nowy pracodawca, tworząc PPK, nie zawarł umów o prowadzenie PPK - w wyniku swojej pomyłki - dla dwóch osób zatrudnionych. O tym, że popełnił błąd, zorientował się dopiero po trzech miesiącach. Czy zgłaszając tych pracowników do PPK pracodawca może odprowadzić za nich wpłaty do PPK za trzy miesiące wstecz?

Pracodawca zawiera dla pracownika umowę o prowadzenie PPK nie wcześniej niż 15 dnia zatrudnienia i nie później niż 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynęło 90 dni zatrudnienia. Jeżeli pracodawca nie zrobi tego w tym terminie, pracownik stanie się uczestnikiem PPK z mocy prawa. Należy bowiem pamiętać, że jeżeli podmiot zatrudniający nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynęły 3 miesiące (90 dni) zatrudnienia, przyjmuje się, że w pierwszym dniu po upływie tego terminu - z mocy prawa - powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy osobą zatrudnioną a instytucją finansową, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Umowę o prowadzenie PPK uważa się wówczas za zawartą na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK (art. 17 ustawy o PPK).

Pierwsze wpłaty do PPK oblicza się i pobiera od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego uczestnikowi PPK po powstaniu stosunku prawnego wynikającego z umowy o prowadzenie PPK. Data powstania stosunku prawnego wynikającego z umowy o prowadzenie PPK ma więc decydujące znaczenie przy ustaleniu, od którego wynagrodzenia pracownika pracodawca oblicza i pobiera pierwsze wpłaty.

Przykład:

Pracodawca zatrudnił pracownika 16 stycznia 2023 r., w związku z czym miał czas na zawarcie - w imieniu i na rzecz tego pracownika - umowy o prowadzenie PPK do 10 maja. Pracodawca nie zrobił tego, ale z wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi 30 maja obliczył i pobrał wpłaty do PPK. W przypadku tego pracownika 11 maja powstał z mocy prawa stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK. Wpłaty do PPK obliczone i pobrane z wynagrodzenia wypłaconego mu po tej dacie nie są więc wpłatami nienależnymi.

Jeżeli pracodawca - tak jak było w sytuacji opisanej w pytaniu - nie tylko nie zawarł dla pracownika umowy o prowadzenie PPK, ale także nie obliczał i nie pobierał wpłat do PPK z wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia, to nie może później np. obliczyć

i pobrać zaległych wpłat do PPK przy wypłacie pracownikowi kolejnych wynagrodzeń. Ustawa o PPK nie zawiera regulacji określających zasady, na jakich miałyby być dokonywane zaległe wpłaty do PPK. Taka regulacja mogłaby okazać się uciążliwa dla osoby zatrudnionej, np. w przypadku, gdyby należało pobrać i dokonać jednorazowo wpłat do PPK za kilka lub nawet kilkanaście miesięcy.

W takim przypadku szkodę wyrządzoną pracownikowi niedokonaniem wpłat do PPK pracodawca powinien naprawić na zasadach określonych przepisami kodeksu cywilnego.

Podstawa prawna:

- art. 16, art. 17, art. 28 ust. 1 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- ustawa z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.).

13. Czy pracodawca zawsze ponosi odpowiedzialność za niezawarcie umowy o prowadzenie PPK w terminie?

Nowa spółka zawierała dla kilku zatrudnionych w niej osób umowy o prowadzenie PPK. Jeden z zleceniobiorców złożył spółce oświadczenie, że posiada inny tytuł do ubezpieczeń społecznych, z którego osiąga wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie zaznaczył, że nie chce podlegać dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy zlecenia zawartej ze spółką. Spółka nie „zapisała” go więc do PPK. Po kilku miesiącach - w wyniku kontroli ZUS - okazało się, że zleceniobiorca złożył nieprawdziwe oświadczenie i spółka miała obowiązek wcześniej „zapisać” go do programu. Czy spółka ma obowiązek zrekompensować temu zleceniobiorcy niedokonywanie za niego wpłat do PPK za te miesiące?

Nie. W przypadku opisanym w pytaniu spółka nie jest zobowiązana do naprawienia szkody, jaką poniósł zleceniobiorca.

Jeżeli podmiot zatrudniający nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął jej 3-miesięczny okres zatrudnienia, przyjmuje się, że w pierwszym dniu po upływie tego terminu osoba ta stała się uczestnikiem PPK z mocy prawa. Oznacza to, że - mimo bierności spółki - w pierwszym dniu po upływie wskazanego wyżej terminu umowa o prowadzenie PPK dla tego zleceniobiorcy, będącego osobą zatrudnioną w rozumieniu ustawy o PPK, została zawarta na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK (art. 17 ustawy o PPK).

Przepisy ustawy o PPK nie zawierają jednak regulacji określających zasady, na jakich miałyby być dokonywane zaległe wpłaty do PPK. Nie ma zatem możliwości wstecznego dokonania wpłat w sytuacji, gdy podmiot zatrudniający nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w ustawowym terminie. W takiej sytuacji - co do zasady - szkodę wyrządzoną osobie zatrudnionej niedokonaniem wpłat do PPK podmiot zatrudniający powinien naprawić na zasadach określonych przepisami kodeksu cywilnego.

Od tej zasady jest jednak wyjątek. Zgodnie z art. 28 ust. 6 ustawy o PPK, w razie przekazania podmiotowi zatrudniającemu przez osobę zatrudnioną błędnych

informacji, skutkujących błędnym ustaleniem w kwestii podlegania przez tę osobę obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu zatrudnienia w danym podmiocie, podmiot ten nie ponosi odpowiedzialności za brak lub błędne obliczenie, pobranie lub dokonanie wpłat do PPK. Tak właśnie było w przypadku opisanym w pytaniu.

Podstawa prawna:

- art. 17, art. 28 ust. 6 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- ustawa z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.).

2. PRZEKSZTAŁCENIA PODMIOTÓW ZATRUDNIAJĄCYCH

Nie wiesz, jaki wpływ na PPK będą miały zmiany po stronie podmiotu zatrudniającego (np. przekształcenie, przejęcie pracowników innego pracodawcy)? Sprawdź:

1. Czy w danym przypadku będzie miała miejsce kontynuacja albo sukcesja w zakresie PPK?

Ustawa o PPK nie wyłącza ani nie modyfikuje kontynuacji albo tzw. sukcesji uniwersalnej (wynikających np. z przepisów kodeksu spółek handlowych) ani tzw. sukcesji singularnej (art. 55[1] kodeksu cywilnego);

2. W razie braku kontynuacji albo sukcesji w zakresie PPK, sprawdź, czy będzie miał zastosowanie art. 9 ust. 2 ustawy o PPK.

Jeżeli nie ma kontynuacji ani sukcesji w zakresie PPK, a nastąpiło:

- nabycie przez podmiot zatrudniający przedsiębiorstwa innego podmiotu zatrudniającego w całości lub jego zorganizowanej części albo
- połączenie podmiotów zatrudniających prowadzących PPK,

podmiot zatrudniający, który nabył przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część, albo będący podmiotem przejmującym, ma obowiązek zawrzeć - w terminie 7 dni od dnia tego nabycia lub połączenia - umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych z tą samą instytucją finansową, z którą ma zawartą umowę o zarządzanie PPK;

Ważne: Aby miał zastosowania ten przepis, podmiot zatrudniający, który np. nabył przedsiębiorstwo, musi mieć już zawartą umowę o zarządzanie PPK.

3. W pozostałych sytuacjach, ustal terminy na wdrożenie PPK na zasadach ogólnych

- zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o PPK (termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK) oraz art. 16 ustawy o PPK (termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK).

14. Jaki wpływ na PPK ma przekształcenie spółki, która ma wdrożony ten program?

Spółka z o.o., która prowadzi PPK, zostanie przekształcona w spółkę akcyjną. Czy po przekształceniu będzie kontynuować dotychczasowy PPK?

Tak. Ustawa o PPK nie wyłącza ani nie modyfikuje zasad kontynuacji bądź tzw. sukcesji uniwersalnej, wynikających m.in. z przepisów kodeksu spółek handlowych. W art. 553 par. 1 k.s.h. przyjęto, że spółce przekształconej przysługują wszystkie prawa i obowiązki spółki przekształcanej. Dotyczy to m.in. praw i obowiązków wynikających z umowy o zarządzanie PPK, zawartej z instytucją finansową. Spółka przekształcona nie będzie musiała wykonać żadnych dodatkowych czynności, aby przeszły na nią prawa i obowiązki spółki przekształcanej wynikające z tej umowy (np. nie będzie musiała uzyskać zgody instytucji finansowej). Po przekształceniu, spółka będzie kontynuować realizację programu PPK, wdrożonego przed przekształceniem.

Podstawa prawna:

- art. 553 par. 1 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.).

15. Czy po przekształceniu jednoosobowej działalności gospodarczej w spółkę trzeba wdrożyć nowy PPK?

Osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą chce przekształcić tę działalność w jednoosobową spółkę z o.o. Ma już wdrożony PPK. Czy po przekształceniu trzeba będzie od nowa uruchamiać ten program?

Nie. W art. 551 par. 5 kodeksu spółek handlowych przewidziano, że przedsiębiorca będący osobą fizyczną, wykonującą we własnym imieniu działalność gospodarczą w rozumieniu ustawy - Prawo przedsiębiorców (przedsiębiorca przekształcany), może przekształcić formę prowadzonej działalności w jednoosobową spółkę kapitałową (spółkę przekształconą). Zgodnie z art. 584[2] par. 1 k.s.h., spółce przekształconej przysługują wszystkie prawa i obowiązki przedsiębiorcy przekształcanego. Po przekształceniu, kontynuowany będzie PPK wdrożony przed przekształceniem - spółka z o.o. nie będzie uruchamiać nowego programu PPK.

Podstawa prawna:

- art. 551 par. 5, art. 584[2] par. 1 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.).

16. Czy nowa spółka, po przejęciu spółki z wdrożonym PPK, będzie kontynuować ten program?

Spółka z o.o. na razie nie zatrudnia jeszcze osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK, ale wkrótce ma przejąć inną spółkę z o.o., która zatrudnia takie osoby. W spółce, która ma zostać przejęta, jest wdrożony PPK. Czy po połączeniu trzeba będzie kontynuować ten program?

Tak. W przypadku, o którym mowa w pytaniu, będzie miała miejsce sukcesja w zakresie PPK. Zgodnie z art. 492 par. 1 pkt 1 kodeksu spółek handlowych połączenie może być dokonane m.in. przez przeniesienie całego majątku spółki (przejmowanej) na inną spółkę (przejmującą) za udziały lub akcje, które spółka przejmująca przyznaje wspólnikom spółki przejmowanej (łączenie się przez przejęcie). W myśl art. 494 par. 1 k.s.h. spółka przejmująca wstępuje z dniem połączenia we wszystkie prawa i obowiązki spółki przejmowanej. Będzie to dotyczyć także praw i obowiązków wynikających z umowy o zarządzanie PPK, zawartej przez przejmowaną spółkę. Po przejęciu, kontynuowany będzie PPK wdrożony przez tę spółkę.

Ważne

W przypadku, gdyby zarówno spółka przejmująca, jak i spółka przejmowana, miały wdrożone PPK, skutkiem przejęcia byłaby sytuacja, w której spółka przejmująca byłaby jednocześnie stroną dwóch umów o zarządzanie PPK. Przepisy ustawy o PPK nie określają trybu postępowania w takiej sytuacji. Nie przewidują jednak także jednoczesnego prowadzenia kilku programów PPK przez ten sam podmiot zatrudniający. W takim przypadku należałoby doprowadzić do rozwiązania jednej umowy o zarządzanie PPK oraz „zapisania” wszystkich uczestników PPK w spółce przejmującej do PPK, który jest kontynuowany.

Podstawa prawna:

- art. 492 par. 1 pkt 1, art. 494 par. 1 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.).

17. Jaki wpływ na PPK będzie miał podział spółki?

Spółka z o.o. prowadząca PPK ma zostać podzielona. Jej majątek zostanie przeniesiony na dwie inne spółki z o.o., które nie mają jeszcze PPK, gdyż nie zatrudniają osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK (zmieni się to na skutek przejęcia osób zatrudnionych w spółce, która ulegnie podziałowi). Zgodnie z planem podziału, dotychczasowy PPK będzie kontynuowany przez jedną z tych dwóch spółek. Czy druga spółka będzie miała obowiązek uruchomić PPK, a jeśli tak, to ile będzie miała na to czasu?

Co do zasady, każdy podmiot zatrudniający w rozumieniu ustawy o PPK ma obowiązek wdrożyć ten program (nie dotyczy to m.in. mikroprzedsiębiorcy, któremu wszystkie osoby zatrudnione zadeklarowały niedokonywanie wpłat do PPK). Czas na uruchomienie PPK przez spółkę, która nie stanie się stroną umowy o zarządzanie PPK w drodze sukcesji, będzie zależał od daty przejęcia osób zatrudnionych oraz ich okresu zatrudnienia w spółce, która zostanie podzielona, w dniu tego przejęcia.

Ustawa o PPK nie modyfikuje ani nie wyłącza sukcesji, przewidzianej m.in. przepisami kodeksu spółek handlowych. Zgodnie z art. 529 par. 1 pkt 1 k.s.h. podział spółki może być dokonany m.in. przez przeniesienie całego majątku spółki dzielonej na inne spółki za udziały lub akcje spółki przejmującej, które obejmują wspólnicy spółki dzielonej (podział przez przejęcie). W art. 531 par. 1 k.s.h. przyjęto, że spółki przejmujące wstępują z dniem podziału w prawa i obowiązki spółki dzielonej, określone w planie podziału. W przypadku, o którym mowa w pytaniu, jedna ze spółek przejmujących będzie kontynuować program PPK wdrożony przez dzieloną spółkę. Natomiast druga spółka przejmująca - z uwagi na brak sukcesji w zakresie PPK - będzie miała obowiązek wdrożyć ten program. Spółka ta będzie musiała zawrzeć umowę o zarządzanie PPK w terminie wynikającym z art. 8 ust. 1 ustawy o PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz przejętych osób zatrudnionych, zgodnie z art. 16 tej ustawy.

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy (90 dni) zatrudnienia, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji, złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu, albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu osobą zatrudnioną. Natomiast umowę o zarządzanie PPK należy zawrzeć nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej dany podmiot ma obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Należy przy tym pamiętać, że do okresu zatrudnienia, o którym mowa powyżej, wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w obecnym podmiocie zatrudniającym, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów obecny podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudniał daną osobę zatrudnioną (np. zgodnie z art. 23[1] par. 1 kodeksu pracy).

Przykład:

Założmy, że spółka, której dotyczy pytanie, przejmie pracowników - na podstawie art. 23[1] par. 1 kodeksu pracy - 1 października. Jeżeli pracownicy ci, w dacie przejęcia, będą mieli np. 60-dniowy okres zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy, spółka będzie miała czas na zawarcie umowy o prowadzenie PPK do 10 listopada, a umowy o zarządzania PPK - do 26 października.

Ważne

Wybór instytucji finansowej należy przeprowadzić zgodnie z wymaganiami określonymi w ustawie o PPK, w tym w porozumieniu z tzw. stroną społeczną.

Podstawa prawna:

- art. 529 par. 1 pkt 1, art. 531 par. 1 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.),
- art. 2 ust. 1 pkt 18, art. 7, art. 8 ust. 1, art. 16 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 23[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

18. Czy przejmowani pracownicy są uprawnieni do nieprzerwanego oszczędzania w PPK?

Osoba fizyczna, prowadząca działalność gospodarczą, nabędzie zorganizowaną część przedsiębiorstwa innego podmiotu. Osoba ta nie wdrożyła PPK, gdyż nie zatrudnia osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK. W związku z nabyciem zorganizowanej części przedsiębiorstwa, przejmie jednak - na podstawie art. 23[1] par. 1 kodeksu pracy - pracowników innego podmiotu, którzy są u swojego obecnego pracodawcy „zapisani” do PPK. Dotychczasowy pracodawca nadal będzie prowadzić PPK dla osób, które u niego pozostaną. Czy nowy pracodawca będzie musiał od razu uruchomić PPK dla przejętych pracowników, aby nie mieli przerwy w oszczędzaniu?

Nie. Na termin uruchomienia PPK przez nowego pracodawcę będzie jednak miał wpływ okres zatrudnienia przejętych pracowników u poprzedniego pracodawcy w dacie ich przejęcia.

Art. 23[1] kodeksu pracy nie stanowi podstawy do zapewnienia ciągłości oszczędzania w PPK przejętym pracownikom. Nowy pracodawca, który nie ma jeszcze wdrożonego PPK, będzie musiał uruchomić ten program w terminach określonych w art. 8 ust. 1 ustawy o PPK (termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK) oraz art. 16 ustawy o PPK (termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK).

Zasadą jest, że podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy (90 dni) zatrudnienia. Natomiast umowę o zarządzanie PPK należy zawrzeć nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej dany podmiot zatrudniający ma obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Należy jednak pamiętać, że do okresu zatrudnienia, o którym mowa powyżej, wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w obecnym podmiocie zatrudniającym, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów obecny podmiot

zatrudniającego jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniającego, który poprzednio zatrudniał daną osobę zatrudnioną (np. zgodnie z art. 23[1] par. 1 k.p.).

Przykład:

Załóżmy, że nowy pracodawca, o którym mowa w pytaniu, przejął pracowników - na podstawie art. 23[1] par. 1 k.p. - 1 września. Pracownicy ci byli uczestnikami PPK u poprzedniego pracodawcy. Jeżeli przejęci pracownicy, w dniu przejęcia, mieli już np. co najmniej 90-dniowy okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, nowy pracodawca ma czas na zawarcie umowy o prowadzenie PPK do 10 października, a umowy o zarządzanie PPK - do 26 września. Jeżeli zatem wypłaci takiemu pracownikowi wynagrodzenie np. 22 września, przed „zapisaniem” go do PPK, w związku z czym nie obliczy i nie pobierze od tego wynagrodzenia wpłat do PPK, nie naruszy w ten sposób przepisów prawa, a pracownikowi nie będą przysługiwać w stosunku do niego roszczenia w związku z „przerwą” w oszczędzaniu w PPK.

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 18, art. 7, art. 8 ust. 1, art. 16 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 23[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

19. Jaki jest termin na „zapisanie” do PPK pracowników przejętych - na skutek nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa - tuż po zawarciu umowy o zarządzanie PPK?

Nowo utworzona spółka 1 września, czyli niedługo po zawarciu umowy o zarządzanie PPK (co miało miejsce 28 sierpnia), zatrudniła pracowników, przejętych na podstawie art. 23[1] par. 1 kodeksu pracy (nastąpiło nabycie zorganizowanej części przedsiębiorstwa innego podmiotu, który nie miał wdrożonego PPK z uwagi na prowadzenie pracowniczego programu emerytalnego). Pracownicy ci mieli już w tej dacie okres zatrudnienia potrzebny dla zawarcia umowy o prowadzenie PPK, ustalony zgodnie z art. 16 ust. 1-2 ustawy o PPK. W jakim terminie spółka ma obowiązek zawrzeć dla tych przejętych pracowników umowy o prowadzenie PPK?

Spółka ma obowiązek „zapisać” przejętych pracowników do PPK w terminie 7 dni od dnia nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa.

W przypadku braku sukcesji w zakresie PPK, zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy o PPK - w razie nabycia przez podmiot zatrudniającego przedsiębiorstwa innego podmiotu zatrudniającego w całości lub jego zorganizowanej części - podmiot zatrudniającego, który nabył przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część, zawiera - w terminie 7 dni od dnia tego nabycia - umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz przejętych pracowników z tą samą instytucją finansową, z którą została zawarta przez niego umowa o zarządzanie PPK.

Dla zastosowania tego przepisu wystarczające jest, że podmiot zatrudniającego, który dokonał nabycia, ma już zawartą umowę o zarządzanie PPK - niezależnie od tego, czy podmiot, którego przedsiębiorstwo bądź zorganizowana część przedsiębiorstwa zostały zbyte, wdrożył PPK. W przypadku opisanym w pytaniu, zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla przejętych pracowników powinno nastąpić w ciągu 7 dni od dnia nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa przez spółkę.

Spółka ma obowiązek, w tym terminie, zawrzeć umowy o prowadzenie PPK:

- dla przejętych osób zatrudnionych, które legitymują się wymaganym okresem zatrudnienia i nie ukończyły 55. roku życia (chyba, że zadeklarowały jej niedokonywanie wpłat do PPK) oraz
- na wniosek przejętych osób zatrudnionych, które legitymują się wymaganym okresem zatrudnienia i ukończyły 55. rok życia, ale nie ukończyły 70. roku życia.

Wskazany wyżej okres zatrudnienia, wymagany dla zawarcia umowy o prowadzenie PPK, ustala się zgodnie z art. 16 ustawy o PPK.

Przykład:

Załóżmy, że pracownik, w wieku 40 lat, przejęty przez spółkę na skutek nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa 1 września - na podstawie art. 23[1] par. 1 kodeksu pracy - miał w tej dacie ponad 90-dniowy okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. Spółka miała obowiązek zawrzeć w jego imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK do 8 września. Gdyby pracownik miał np. 56 lat, „zapisanie” go do PPK wymagałoby złożenia przez niego wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK. W sytuacji, gdyby taki wniosek był potrzebny, ale pracownik złożył go dopiero np. 11 września, spółka powinna „zapisać” go do PPK niezwłocznie po złożeniu tego wniosku.

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 18, art. 9 ust. 2, art. 16 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 23[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

20. Czy deklaracje o rezygnacji, złożone przez przejętych pracowników poprzedniemu pracodawcy, są skuteczne u nowego pracodawcy?

Spółka, która niedawno wdrożyła PPK, nabędzie zorganizowaną część przedsiębiorstwa innego podmiotu, który także prowadzi PPK. Niektórzy pracownicy, którzy zostaną w związku z tym przejęci przez spółkę, są uczestnikami PPK u obecnego pracodawcy, ale złożyli mu deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Czy - po nabyciu zorganizowanej części przedsiębiorstwa - deklaracje te będą skuteczne w stosunku do spółki?

Nie. Deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK złożone obecnemu pracodawcy nie będą skuteczne w stosunku do spółki, która przejmie tych pracowników. Przejęci pracownicy będą mogli jednak w każdej chwili złożyć spółce deklaracje o rezygnacji.

Zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy o PPK - w imieniu przejętych pracowników, będących uczestnikami PPK u poprzedniego pracodawcy - spółka będzie miała obowiązek zawrzeć umowy o prowadzenie PPK w terminie 7 dni od dnia nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa. Nie będzie mieć tu znaczenia wiek tych osób - wszystkie osoby, które u dotychczasowego pracodawcy oszczędzały w PPK, powinny mieć możliwość kontynuowania oszczędzania w tym programie. W konsekwencji, umowa o prowadzenie PPK powinna zostać zawarta również dla uczestników PPK

u dotychczasowego pracodawcy, którzy ukończyli 70. rok życia oraz tych, którzy ukończyli 55. rok życia (bez konieczności złożenia spółtce wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK).

W tym 7-dniowym terminie do PPK powinny również zostać „zapisane” osoby niebędące uczestnikami PPK u poprzedniego pracodawcy, które legitymują się wymaganym okresem zatrudnienia i nie ukończyły 55. roku życia - nawet jeżeli u dotychczasowego pracodawcy złożyły deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (oczywiście, o ile przed upływem tego terminu nie złożą kolejnej rezygnacji, skierowanej do spółtki).

Osoby zatrudnione, niebędące uczestnikami PPK u dotychczasowego pracodawcy, które mają wymagany okres zatrudnienia i ukończyły 55. rok życia, ale nie ukończyły 70. roku życia, zostaną „zapisane” do PPK w spółtce wyłącznie na swój wniosek.

Do okresu zatrudnienia przejmowanych pracowników wliczać się będzie okres zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy - zgodnie z art. 16 ust. 2 ustawy o PPK.

Ważne

Jeżeli nie ma kontynuacji ani sukcesji w zakresie PPK, w przypadku nabycia przez podmiot zatrudniający przedsiębiorstwa innego podmiotu zatrudniającego w całości lub jego zorganizowanej części albo połączenia podmiotów zatrudniających prowadzących PPK, podmiot zatrudniający, który nabył przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część, albo będący podmiotem przejmującym, zawiera - w terminie 7 dni od dnia tego nabycia lub połączenia - umowy o prowadzenie PPK:

- dla wszystkich przejętych uczestników PPK (w tym dla uczestników PPK w dotychczasowym podmiocie zatrudniającym, którzy ukończyli 70 rok życia oraz uczestników PPK w dotychczasowym podmiocie zatrudniającym, którzy ukończyli 55 rok życia - pomimo, że nie złożyli wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK),
- dla osób zatrudnionych niebędących uczestnikami PPK w dotychczasowym podmiocie zatrudniającym, które legitymują się wymaganym okresem zatrudnienia i nie ukończyły 55. roku życia - nawet, jeśli w dotychczasowym podmiocie zatrudniającym złożyły deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK,
- na wniosek osób zatrudnionych niebędących uczestnikami PPK w dotychczasowym podmiocie zatrudniającym, które mają wymagany okres zatrudnienia i ukończyły 55. rok życia, ale nie ukończyły 70. roku życia.

Przykład:

Załóżmy, że w związku z nabyciem zorganizowanej części przedsiębiorstwa innego podmiotu, spółtka 1 września przejęła - na podstawie art. 23[1] par. 1 k.p. - m.in. pracownika w wieku 56 lat, który był „zapisany” do PPK u poprzedniego pracodawcy. Spółtka miała obowiązek zawrzeć w jego imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK do 8 września - nie było do tego potrzebne złożenie przez tego pracownika spółtce wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK. Spółtka przejęła także pracownika w wieku 52 lat, który był zatrudniony u poprzedniego pracodawcy ponad rok, ale złożył

deklarację o rezygnacji, w związku z czym nie został „zapisany” do PPK. Również tego pracownika spółka miała obowiązek „zapisać” do PPK do 8 września, jeżeli nie złożył jej wcześniej deklaracji o rezygnacji (rezygnacja złożona poprzedniemu pracodawcy nie jest skuteczna w stosunku do spółki).

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 18, art. 9 ust. 2, art. 16 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 23[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

21. Czy przy 7-dniowym terminie na „zapisanie” do PPK, nowy pracodawca będzie pośredniczyć w transferze środków pomiędzy rachunkami PPK pracowników?

Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, która ma już wdrożony PPK, 10 października nabędzie zorganizowaną część przedsiębiorstwa innego podmiotu, co spowoduje przejęcie pracowników na podstawie art. 23[1] par. 1 kodeksu pracy. Osoby te są „zapisane” do PPK u obecnego pracodawcy i będą oszczędzać w PPK u nowego pracodawcy. Czy nowy pracodawca pomoże im w transferze środków zgromadzonych dotychczas w PPK na rachunek PPK otwarty w czasie zatrudnienia u tego nowego pracodawcy?

Tak, jeżeli przejęci pracownicy będą chcieli skorzystać z jego pomocy w tym zakresie. Pracodawca będzie miał obowiązek zawrzeć umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz przejętych pracowników, będących uczestnikami PPK u poprzedniego pracodawcy, w ciągu 7 dni od daty nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa, czyli do 17 października. Następnie, w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o prowadzenie PPK, przejęci pracownicy będą mogli złożyć nowemu pracodawcy oświadczenie o zawartych wcześniej w ich imieniu umowach o prowadzenie PPK. Złożenie przez nich takich oświadczeń uruchomi procedurę przewidzianą w art. 19 ustawy o PPK, w związku z czym:

- niezwłocznie po otrzymaniu takiego oświadczenia, nowy pracodawca poinformuje przejętego pracownika o obowiązku złożenia - w imieniu tego pracownika - wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego dotychczasowych rachunkach PPK na rachunek PPK utworzony w związku z „zapisaniem” do PPK u nowego pracodawcy,
- w terminie 7 dni od dnia otrzymania powyższej informacji, przejęty pracownik będzie mógł poinformować, w formie pisemnej, nowego pracodawcę o braku zgody na złożenie wniosku o wypłatę transferową,
- w razie nieotrzymania takiej informacji, nowy pracodawca złoży - w imieniu przejętego pracownika - wniosek o wypłatę transferową, za pośrednictwem podmiotu zarządzającego instytucją finansową, z którą zawarł dla tego pracownika umowę o prowadzenie PPK.

Pracownik, który nie skorzysta z pomocy nowego pracodawcy w transferze oszczędności pomiędzy swoimi rachunkami PPK, będzie mógł oczywiście sam - jeśli i kiedy zechce - złożyć polecenie wypłaty transferowej instytucji finansowej.

Podstawa prawna:

- art. 19 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.).

3. ZMIANY PO STRONIE PODMIOTÓW ZATRUDNIAJĄCYCH – WPŁYW NA PPK I PPE

Nie wiesz, jakie obowiązki w zakresie PPK i PPE spowoduje połączenie pracodawców, nabycie zorganizowanej części przedsiębiorstwa itd.? Pamiętaj:

1. **Obowiązki w zakresie PPE** należy ustalać zgodnie z przepisami ustawy o PPE.
Przykładowo, zgodnie z art. 7 ust. 4 ustawy o PPE, jeżeli PPE jest prowadzony przez jednego z łączących się pracodawców lub przez pracodawcę, którego zakład pracy lub jego zorganizowana część została nabyta, nowy pracodawca wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy wynikające z umowy zakładowej.
2. Możliwość **niestosowania przepisów ustawy o PPK** z uwagi na prowadzenie PPE, przewidziana w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK, **nie dotyczy nowo utworzonych podmiotów zatrudniających.**
3. Uprawnienie do **niefinansowania wpłat do PPK** (w sytuacji, gdy pracodawca najpierw utworzył PPK, a następnie PPE) za osoby, które przystąpiły do PPE, wynika z art. 13 ust. 2 ustawy o PPK.

Ważne

Przepisy art. 133 ust. 1 ustawy o PPK oraz art. 13 ust. 2 ustawy o PPK przewidują wyjątki od zasady, zgodnie z którą podmiot zatrudniający ma obowiązek wdrożyć PPK i finansować wpłaty do tego programu. Nie mogą być one interpretowane rozszerzająco. Aby dany pracodawca mógł skorzystać z uprawnienia przewidzianego w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK albo art. 13 ust. 2 ustawy o PPK, musi spełniać wszystkie przesłanki, od których zależy to uprawnienie (np. nie może skorzystać z art. 13 ust. 2 ustawy o PPK, jeżeli nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa).

4. Po wdrożeniu PPK, **nie można zrezygnować** z tego programu.

22. Czy połączenie podmiotów zatrudniających może spowodować jednoczesne prowadzenie PPK i PPE?

Spółka, która wdrożyła PPK, przejmie - na podstawie art. 492 par. 1 pkt 1 kodeksu spółek handlowych - spółkę prowadzącą PPE (spółka przejmowana nie wdrożyła PPK, korzystając z uprawnienia przewidzianego w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK). Czy, po przejęciu, spółka przejmująca będzie mogła skorzystać z możliwości niefinansowania wpłat do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE, na podstawie art. 13 ust. 2 ustawy o PPK?

Tak, jeżeli będą spełnione wymagania określone w tym przepisie dotyczące m.in. porozumienia z zakładową organizacją związkową.

Zgodnie z art. 7 ust. 4 ustawy o PPE, na skutek połączenia spółek przez przejęcie, spółka przejmująca wejdzie w prawa i obowiązki spółki przejmowanej wynikające z umowy zakładowej. Połączenie spółek spowoduje, że spółka przejmująca będzie prowadzić PPK oraz PPE.

W art. 13 ust. 2 ustawy o PPK przyjęto, że podmiot zatrudniający, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzył PPE i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, może - w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie - nie finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez Komisję Nadzoru Finansowego, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

Podstawa prawna:

- art. 492 par. 1 pkt 1 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.),
- art. 13 ust. 2, art. 133 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 7 ust. 4 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 710).

23. Czy po przejęciu spółki prowadzącej PPK spółka przejmująca będzie mogła zrezygnować z prowadzenia tego programu ze względu na prowadzenie PPE?

Spółka, która nie wdrożyła PPK z uwagi na prowadzenie PPE, przejmie - na podstawie art. 492 par. 1 pkt 1 kodeksu spółek handlowych - spółkę prowadzącą PPK. Czy, po przejęciu, spółka przejmująca będzie mogła zrezygnować z prowadzenia PPK z uwagi na prowadzenie PPE, jeżeli nadal będzie spełniać wymagania określone w art. 133 ustawy o PPK?

Nie. Przepisy ustawy o PPK nie przewidują rezygnacji z prowadzenia tego programu.

Ustawa o PPK nie wyłącza ani nie modyfikuje tzw. sukcesji uniwersalnej (wynikającej m.in. z art. 494 par. 1 k.s.h.), w związku z czym spółka przejmująca wstąpi w prawa i obowiązki spółki przejmowanej, wynikające z zawartej przez tę spółkę umowy o zarządzanie PPK. Spowoduje to stosowanie przez spółkę przejmującą przepisów ustawy o PPK.

W art. 133 ustawy o PPK, zawartym w przepisach przejściowych tej ustawy, przewidziano możliwość niestosowania przepisów ustawy o PPK przez podmiot zatrudniający, który w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 prowadzi PPE spełniający określone wymagania, dotyczące m.in. poziomu partycypacji oraz wysokości składki podstawowej do PPE. Art. 133 ustawy o PPK nie wyłącza prowadzenia przez podmiot zatrudniający, spełniający przesłanki określone w tym przepisie, zarówno programu PPE, jak i programu PPK. W przypadku rozpoczęcia stosowania przez taki podmiot zatrudniający przepisów ustawy o PPK, konieczne jest uwzględnienie m.in. wymagań określonych w art. 12 ust. 1 ustawy o PPK. Zgodnie z tym przepisem, podmiot zatrudniający może wypowiedzieć umowę o zarządzanie PPK tylko wówczas, jeżeli zawarł umowę o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową zarządzaną przez inne towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne albo zakład ubezpieczeń. W przepisach ustawy

o PPK nie przewidziano jednak możliwości rezygnacji z prowadzenia PPK przez podmiot zatrudniający, który wdrożył ten program.

Co więcej, w przypadku, o którym mowa w pytaniu, podmiot zatrudniający nie będzie mógł skorzystać z rozwiązania przewidzianego w art. 13 ust. 2 ustawy o PPK. Przepis ten dotyczy bowiem sytuacji, gdy podmiot zatrudniający, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, następnie utworzył PPE. Możliwość zwolnienia z finansowania wpłat do PPK, wynikająca z art. 13 ust. 2 ustawy o PPK, stanowi wyjątek do zasady, zgodnie z którą podmiot zatrudniający ma obowiązek finansowania tych wpłat. Jako wyjątek, przepis ten nie powinien być rozumiany szerzej niż wynika to z jego treści.

Podstawa prawna:

- art. 492 par. 1 pkt 1 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.),
- art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 2, art. 133 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.).

24. Czy w przypadku podziału spółki, zwolnienie z obowiązku wdrożenia PPK ze względu na prowadzenie PPE, z którego korzystała ta spółka, przejdzie na spółkę powstałą w wyniku podziału?

Spółka prawa handlowego, która nie zawarła umowy o zarządzanie PPK z uwagi na prowadzenie PPE, zostanie podzielona. Część jej majątku zostanie przeniesiona na nowo zawiązaną spółkę. Czy ta nowo zawiązana spółka będzie mogła nie stosować umowy o PPK z uwagi na prowadzenie PPE?

Nie będzie jej przysługiwać takie uprawnienie.

W art. 133 ust. 1 ustawy o PPK przyjęto, że przepisów tej ustawy może nie stosować podmiot zatrudniający, który w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 prowadzi PPE, w którym uczestniczy co najmniej 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie, oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia. Z uprawnienia tego mogły zatem skorzystać tylko podmioty zatrudniające obejmowane ustawą o PPK w terminach określonych w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK.

W sytuacji opisanej w pytaniu, z prawa do niewdrożenia PPK, z uwagi na prowadzenie PPE, korzysta spółka, która zostanie podzielona (dotychczasowy pracodawca), chyba że zajdą okoliczności powodujące utratę tego uprawnienia. Należy bowiem pamiętać, że uprawnienie to nie jest bezterminowe – podmiot zatrudniający traci je w przypadkach wymienionych w art. 133 ust. 2 ustawy o PPK. Należą do nich m.in.: zawieszenie naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni, ograniczenie wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia lub spadek partycypacji w PPE (sytuacja, gdy według stanu na 1 stycznia albo 1 lipca danego roku w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie).

Nowy pracodawca uzyska status podmiotu zatrudniającego z chwilą zatrudnienia co najmniej jednej osoby zatrudnionej. Uzyskanie przez nowego pracodawcę statusu podmiotu zatrudniającego spowoduje, że będzie on miał obowiązek uruchomić PPK, czyli zawrzeć umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK w imieniu i

na rzecz osób zatrudnionych - w terminach określonych w art. 8 ust. 1 i art. 16 ustawy o PPK.

Skutki podziału dotychczasowego pracodawcy w zakresie prowadzonego przez niego PPE powinny zostać ustalone zgodnie z przepisami ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Na dotychczasowym pracodawcy będzie spoczywać obowiązek kontynuowania PPE w odniesieniu do nadal zatrudnionych u niego pracowników. Natomiast wydzielona spółka (nowy pracodawca) będzie zobowiązana stworzyć przejmowanym pracownikom możliwość oszczędzania w PPE (por. art. 7 ust. 4 ustawy o PPE). Nie nastąpi jednak automatyczne ustanowienie PPE u nowego pracodawcy. Program ten zostanie u niego dopiero utworzony, co wymaga decyzji Komisji Nadzoru Finansowego. Do czasu zarejestrowania PPE u nowego pracodawcy, nie ma podstaw do realizowania przez niego tego programu, w tym do finansowania składek do PPE za przejętych pracowników.

Podstawa prawna:

- art. 133 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 7 ust. 4 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 710).

25. Czy zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK przejdzie na nowy podmiot po nabyciu zakładu pracy?

Pracodawca prowadzi PPE, który spełnia wymagania określone w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK, w związku z czym pracodawca nie wdrożył PPK. Zakład pracy tego pracodawcy zostanie w całości nabyty przez nowo utworzony podmiot. Czy nowy pracodawca będzie zwolniony z obowiązku wdrożenia PPK, jeżeli - na skutek nabycia zakładu pracy - będzie prowadzić PPE, spełniający wymagania określone w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK?

Nie. Art. 133 ust. 1 ustawy o PPK, ustanawiający wyjątek od zasady, zgodnie z którą podmiot zatrudniający ma obowiązek stosować przepisy tej ustawy, nie powinien być interpretowany rozszerzająco. Z uprawnienia do niewdrożenia PPK, przewidzianego w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK, mogły skorzystać tylko podmioty prowadzące PPE, spełniający wymagania określone w tym przepisie, w terminach wskazanych w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK. Z uprawnienia tego nie może skorzystać nowo utworzony podmiot zatrudniający, przy czym dotyczy to także sytuacji, gdy - zgodnie z art. 7 ust. 4 ustawy o PPE – nowy pracodawca wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy wynikające z umowy zakładowej w związku z prowadzeniem PPE przez pracodawcę, którego zakład pracy został nabyty.

Podstawa prawna:

- art. 133 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46 ze zm.),
- art. 7 ust. 4 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 710).

Wydawnictwo PFR Portal PPK

Autorzy: Anna Puskarska, Małgorzata Jankowska
Warszawa 2023. Wydanie I. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Dystrybucja i modyfikacja wyłącznie za pisemną zgodą Wydawnictwa

Data wydania: 09.10.2023 r.

PFR Portal PPK sp. z o.o., ul. Krucza 50, 00-025 Warszawa
<https://pfrportal.pl>, <https://www.mojeppk.pl>, tel. 800 775 775