



09.03.2018

PPE CZY PPK

TRUDNY WYBÓR PRACODAWCÓW



AGNIESZKA ŁUKAWSKA

DYREKTOR DS. PROGRAMÓW EMERYTALNYCH SKARBIEC TFI S.A.,
EKSPERT INSTYTUTU EMERYTALNEGO

Projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych nadal budzi emocje. Zgodnie z zapowiedziami - obowiązek tworzenia PPK powstanie już od 1 stycznia 2019 roku - początkowo tylko w odniesieniu do podmiotów zatrudniających ponad 250 pracowników, po to by co kolejne pół roku obejmować swym zasięgiem kolejne grupy coraz mniejszych pracodawców. Docelowo projekt ustawy przewiduje objęcie obowiązkiem tworzenia PPK wszystkich osób za które podmioty zatrudniające odprowadzają składki na ubezpieczenia społeczne.

Ten długo oczekiwany dokument został ogłoszony 15 lutego 2018 roku. Obecnie znajduje się na etapie konsultacji społecznych i budzi żywe zainteresowanie pracodawców, którzy zadają sobie pytanie co z nowych regulacji dla nich wyniknie. Do tej pory prowadzenie grupowego planu o charakterze emerytalnym było dobrowolne. Z dniem 1 stycznia 2019 roku, tj. po wejściu w życie nowych przepisów, pracodawcy będą już zobowiązani do prowadzenia PPK. Obowiązek ten nie będzie dotyczył tych firm, które prowadzą PPE spełniające określone kryteria. Jak zawsze - diabeł tkwi w szczegółach. Wątpliwości budzi brak jednoznacznego stanowiska w zakresie kryteriów jakie musi spełniać PPE, aby prowadzący je pracodawca był zwolniony z obowiązku tworzenia PPK. Ich źródłem jest między innymi rozbieżność pomiędzy projektem ustawy o PPK, a uzasadnieniem do niego. Art. 13 ust. 1 projektu ustawy stanowi, że obowiązek tworzenia PPK nie dotyczy podmiotów prowadzących PPE ze składką podstawową w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia. Z kolei w uzasadnieniu do projektu ustawy czytamy, że obowiązek ten ma nie dotyczyć podmiotu zatrudniającego, który prowadzi PPE ze składką podstawową w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia na dzień wejścia w życie ustawy. Swoją drogą - wątpliwości budzi też samo pojęcie „prowadzenie PPE” - czy wystarczy mieć PPE zarejestrowany w KNF czy też należy już do niego składować? Skoro więc nie do końca wiadomo do kiedy najdalej należy PPE wdrożyć - to trudno jest pracodawcom podejmować racjonalne decyzje co do kształtu ich przyszłego planu emerytalnego. Jeśli jednak w niedalekiej przyszłości pracodawcy będą musieli takie plany tworzyć, warto aby mogli mieć jasne przesłanki do podjęcia tej jakże ważnej decyzji. Tymczasem pracodawcy nadal nie wiedzą, które rozwiązanie będzie dla nich korzystniejsze: PPE czy PPK, a jeśli PPE - to w jakim kształcie. Paradoksalnie - decyzja o wysokości składki podstawowej w PPE zwalniającej z obowiązku tworzenia PPK też nie jest jednoznaczna. Bo jeśli jej wysokość zostanie w umowie zakładowej określona kwotowo (a zgodnie z art. 24 ustawy o PPE jest taka możliwość), ale jednocześnie ta kwota będzie nie niższa niż 3,5% wynagrodzenia każdego z pracowników (co z kolei ma być warunkiem zwolnienia z PPK zgodnie z art. 13. Ust 1 projektu ustawy o PPK) - to czy będzie to przesłanką wystarczającą aby uznać, że obowiązek PPK już takiego pracodawcy nie dotyczy? To tylko kilka z wielu pytań pojawiających się podczas lektury projektu ustawy. Pozostaje mieć nadzieję, że w efekcie konsultacji zostaną wypracowane jednoznaczne, nie budzące wątpliwości postanowienia.

Nie zmienia to faktu, że podejmując decyzję o wyborze PPE czy PPK, należy wziąć pod uwagę różne aspekty tych produktów, a następnie skonfrontować je ze zróżnicowanymi oczekiwaniami i potrzebami firm w tym zakresie. Nie ma zawsze najlepszego rozwiązania, uniwersalnego dla każdego przedsiębiorstwa. PPK nadal są znane tylko w pewnym,



09.03.2018

bardzo ogólnym zarysie. Z tego punktu widzenia konstrukcja PPE, jako rozwiązanie sprawdzone w praktyce, może okazać się dla wielu podmiotów lepszym narzędziem. To co jest pewne, to potrzeba analizy obydwu produktów, być może przy wsparciu zewnętrznych ekspertów, która pomoże podjąć kierunkową decyzję co do kształtu przyszłego planu emerytalnego w firmie. Bo to, że będzie trzeba go stworzyć, wydaje się być przesądzone. Okolicznością, na którą warto zwrócić szczególną uwagę jest fakt, że reguły dotyczące PPE są dobrze znane, a gdyby w przyszłości okazało się, że jednak PPK będzie dla firmy korzystniejsze, wówczas może ona zmienić rodzaj planu emerytalnego prowadzonego dla swoich pracowników. Poza możliwością zlikwidowania PPE istnieje opcja zawieszenia odprowadzania w jego ramach składek lub zmodyfikowania kształtu PPE poprzez zmianę umowy zakładowej i umowy z prowadzącą je instytucją finansową. Reasumując - wiele wskazuje na to, że przedsiębiorstwo tworząc już teraz PPE, gwarantuje sobie w przyszłości realny wybór pomiędzy dostępnymi rozwiązaniami emerytalnymi .