Pracownicze Plany Kapitałowe

Wezwania do zawarcia umowy o zarządzanie PPK (Q&A)

PFR Portal PPK

Zostałeś? Zyskałeś!

Wstęp

Polski Fundusz Rozwoju (PFR) ma ustawowy obowiązek sprawdzania, czy wszystkie podmioty zobowiązane do utworzenia PPK to zrobiły. Co kwartał otrzymuje on z ZUS informację o płatnikach, którzy deklarowali składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby zatrudnione i sprawdza, czy widnieją oni w prowadzonej przez niego ewidencji, gromadzącej m.in. dane o zawartych umowach o zarządzanie PPK.

Jeśli pracodawca, zobowiązany do wdrożenia PPK, nie widnieje w ewidencji PPK, PFR ma obowiązek wezwać go do:

- zawarcia umowy o zarządzanie PPK z wyznaczoną instytucją finansową (jest nią PFR TFI SA) w terminie 30 dni od otrzymania wezwania;
- przekazania informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową niż wyznaczona;
- przekazania informacji o spełnieniu warunków, zwalniających z obowiązku utworzenia PPK.

Niektóre podmioty, które otrzymają wezwanie, mogą być zwolnione z obowiązku wdrożenia PPK - na podstawie przepisów ustawy o PPK. Przepisów tej ustawy nie stosuje się do:

- mikroprzedsiębiorcy, ale tylko wtedy, gdy wszystkie osoby zatrudnione zadeklarowały mu niedokonywanie wpłat do PPK,
- osoby fizycznej zatrudniającej inną osobę fizyczną wyłącznie w celach prywatnych (np. opiekunkę do dziecka).

Ponadto ustawy o PPK mogą nie stosować podmioty, które – w dniu objęcia ich przepisami tej ustawy, w terminach określonych w przepisach przejściowych (art. 134) – prowadziły pracowniczy program emerytalny (PPE) oraz naliczały i odprowadzały składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia dla minimum 25% osób zatrudnionych i nadal są uprawnione do korzystania z tego zwolnienia.

Mogą mieć miejsce także inne sytuacje, gdy przedsiębiorcy otrzymają wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, mimo braku obowiązku jej zawarcia. Może tak być np. w przypadku:

- braku osób zatrudnionych w danym podmiocie – mimo, że wcześniej zatrudniał on takie osoby,
- zakończenia albo zawieszenia działalności gospodarczej,
- połączenia z innym podmiotem,
- zmiany numeru NIP lub REGON,
- zawarcia umowy o zarządzanie PPK przez oddział, który ma odrębny NIP.

W takim przypadku należy poinformować PFR o przyczynie niezawarcia umowy o zarządzanie PPK. Nie są to sytuacje wyjątkowe, które powinny niepokoić przedsiębiorców - w 2022 roku, na formularzu udostępnionym adresatom wezwań PFR, przyczyny niezawarcia umowy o zarządzanie PPK zostały podane około 50 tys. razy.

Spis treści

Wstęp 2

Spis treści 3

Słowniczek 4

I.Pytania ogólne 9

1)Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK 9

2)Mikroprzedsiębiorca 18

3) PPE 24

II.Wezwanie PFR 27

III.Sposób doręczenia wezwania 30

IV. Udzielenie odpowiedzi na wezwanie....32

Słowniczek

Użyte w QA pojęcia i skróty oznaczają:

Ewidencja PPK - prowadzony przez PFR S.A. system teleinformatyczny, obejmujący ewidencję (rejestr) instytucji finansowych, które spełniają wymogi ustawowe do prowadzenia PPK, umów o zarządzanie PPK i podmiotów zatrudniających, które zawarły te umowy oraz rejestr uczestników PPK;

Formularz - elektroniczny formularz, który powinien zostać wypełniony przez podmiot zatrudniający i odesłany do PFR S.A. w odpowiedzi na wezwanie PFR;

Fundusz wynagrodzeń - posiłkując się definicją wynagrodzenia z art. 2 ust. 1 pkt 40 ustawy o PPK, należy przyjąć, 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, 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;

Instytucja finansowa - fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI), które zostało umieszczone w ewidencji PPK, fundusz emerytalny zarządzany przez Powszechne Towarzystwo Emerytalne (PTE) albo pracownicze towarzystwo emerytalne (PrTE), które zostało umieszczone w ewidencji PPK lub zakład ubezpieczeń, który został umieszczony w ewidencji PPK;

Jednostki sektora finansów publicznych – to zgodnie z art. 9 ustawy o finansach publicznych:

- organy władzy publicznej, w tym organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa oraz sądy i trybunały,
- jednostki samorządu terytorialnego oraz ich związki,
- związki metropolitalne,
- jednostki budżetowe,
- samorządowe zakłady budżetowe,
- agencje wykonawcze,
- instytucje gospodarki budżetowej,
- państwowe fundusze celowe,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- Narodowy Fundusz Zdrowia,

- samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej,
- uczelnie publiczne,
- Polska Akademia Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne,
- państwowe i samorządowe instytucje kultury,
- inne państwowe lub samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu wykonywania zadań publicznych, z wyłączeniem przedsiębiorstw, instytutów badawczych, instytutów działających w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz, banków oraz spółek prawa handlowego,
- Bankowy Fundusz Gwarancyjny.

Kodeks cywilny - ustawa z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 ze zm.).

Kodeks pracy - ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

Mikroprzedsiębiorca – to, zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy - Prawo przedsiębiorców, przedsiębiorca, który - w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich 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.

Osoby zatrudnione – to:

- pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (z wyjątkiem pracowników przebywających na urlopach górniczych i urlopach dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych),
- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia,
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- 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,
- członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji oraz

- osoby wskazane powyżej (z wyjątkiem członków rad nadzorczych) przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego,

- podlegający obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Podmiot zarządzający – podmiot zarządzający funduszami zdefiniowanej daty, którym może być: towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI), powszechne towarzystwo emerytalne (PTE), pracownicze towarzystwo emerytalne (PrTE) albo zakład ubezpieczeń.

Podmiot zatrudniający – to:

- pracodawca, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy, jeżeli posiada numer identyfikacyjny (NIP lub REGON),
- nakładca,
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych,
- zleceniodawca, jeżeli posiada numer identyfikacyjny (NIP lub REGON),
- podmiot, w którym działa rada nadzorcza,
- płatnik – jeżeli pracodawca lub zleceniodawca nie posiada numeru identyfikacyjnego (NIP lub REGON).

PPE - pracowniczy program emerytalny w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych.

PPK – pracowniczy plan kapitałowy w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

PUE ZUS – portal, w którym podmiot zatrudniający utworzył profil informacyjny w systemie teleinformatycznym ZUS.

Rachunek PPK – prywatny rachunek uczestnika PPK, na którym gromadzone są jego oszczędności; formalnie jest to zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego lub w subrejestrze uczestników subfunduszu funduszu inwestycyjnego z wydzielonymi subfunduszami, w rejestrze członków funduszu emerytalnego albo wyodrębniony rachunek w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym, prowadzony na zasadach określonych w ustawie o PPK, a w zakresie w niej nieuregulowanym - na zasadach określonych w ustawie o funduszach inwestycyjnych, w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz w ustawie o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej.

Środki zgromadzone na rachunku PPK – jednostki uczestnictwa funduszy inwestycyjnych lub subfunduszy wydzielonych w funduszach inwestycyjnych z wydzielonymi subfunduszami lub jednostki uczestnictwa ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego, nabywane przez uczestnika PPK za wpłaty, wpłaty

dodatkowe, dopłaty roczne, przyjęte wypłaty transferowe lub za środki przekazane z tytułu konwersji lub zamiany bądź za środki przekazane przez likwidatora (w razie likwidacji funduszu inwestycyjnego zdefiniowanej daty, funduszu emerytalnego zdefiniowanej daty albo subfunduszu zdefiniowanej daty) albo jednostki rozrachunkowe funduszy emerytalnych, na które uczestnikowi PPK przeliczane są takie wpłaty, wpłaty dodatkowe, dopłaty roczne, wypłaty transferowe lub środki przekazane z tytułu konwersji lub zamiany.

Uczestnik PPK – osoba fizyczna, w imieniu i na rzecz, której podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK z instytucją finansową.

Umowa o prowadzenie PPK – umowa, którą podmiot zatrudniający zawiera - w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej - z instytucją finansową, z którą wcześniej zawarł umowę o zarządzanie PPK. Osoba zatrudniona, po zawarciu w jej imieniu tej umowy, staje się uczestnikiem PPK. Umowa o prowadzenie PPK określa m.in. szczegółowe warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi, deklarowania wpłat dodatkowych czy składania dyspozycji dotyczących gromadzonych środków.

Umowa o zarządzanie PPK – umowa, którą podmiot zatrudniający zawiera z wybraną instytucją finansową. Decyzja o wyborze instytucji, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, powinna zostać podjęta w porozumieniu z przedstawicielstwem osób zatrudnionych (zakładowymi organizacjami związkowymi lub – jeśli takie nie działają w podmiocie zatrudniającym – z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w tym podmiocie). Umowa o zarządzanie PPK określa najważniejsze zasady dotyczące gromadzenia i zarządzania środkami na rachunkach PPK.

Ustawa o finansach publicznych – ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1270 ze zm.).

Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy – ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz.1087).

Ustawa o PIP – ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1614 ze zm.).

Ustawa o PPE – ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 710 ze zm.).

Ustawa o PPK – ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 46 ze zm.).

Ustawa - Prawo przedsiębiorców – ustawa z 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 221 ze zm.).

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych – ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1230 ze zm.).

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy – ustawa z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 669).

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi – ustawa z 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 272 ze zm.).

Wybrana instytucja finansowa – instytucja finansowa, z którą - w imieniu i na rzecz uczestnika PPK - podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK, lub instytucja finansowa, która zgodnie z ustawą o PPK, ustawą o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi lub ustawą o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, wstąpiła w prawa i obowiązki wynikające z tej umowy.

Wyznaczona instytucja finansowa – towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którym więcej niż 50% udziału w kapitale zakładowym posiada Polski Fundusz Rozwoju S.A. Rolę tej instytucji od 1 lipca 2019 r. pełni PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A..

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Pracownicze Plany Kapitałowe

I. Pytania ogólne

1) Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK

1. **W jakich terminach należało zawrzeć umowę o zarządzanie PPK, w przypadku wdrażania PPK w okresie przejściowym?**
   Umowę o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający miał obowiązek zawrzeć nie później niż na 10 dni roboczych przed upływem terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK, czyli:
   - dla podmiotów zatrudniających na 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 osób zatrudnionych - do 27 października 2020 r.,
   - dla podmiotów zatrudniających na 31 grudnia 2019 r. co najmniej 20 osób zatrudnionych - do 27 października 2020 r.,
   - dla pozostałych podmiotów zatrudniających do 23 kwietnia 2021 r.,
   - dla jednostek sektora finansów publicznych, niezależnie od liczby osób zatrudnionych - do 26 marca 2021 r.

2. **Które podmioty mogą nie zawierać umowy o zarządzanie PPK?**
   Wdrażać PPK nie muszą:
   - mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożyły deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK;
   - podmioty zatrudniające, jeśli w dniu objęcia ich przepisami ustawy o PPK prowadziły Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) oraz naliczały i odprowadzały składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% dla minimum 25% osób zatrudnionych, oraz nie utraciły uprawnienia do niewdrożenia PPK;
   - podmioty zatrudniające będące osobami fizycznymi, które zatrudniają, w zakresie niezwiązanym z ich działalnością gospodarczą, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby.

3. **Czy podmiot w restrukturyzacji/likwidacji musi zawrzeć umowę o zarządzanie PPK?**
   Ustawa o PPK nie zwalnia z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK podmiotów zatrudniających, będących w procesie restrukturyzacji czy likwidacji.

   Podmioty zatrudniające znajdujące się w trudnej sytuacji nie finansują jedynie - okresowo - wpłat do PPK (art. 25 ust. 4 ustawy o PPK). Zgodnie z tym przepisem, podmioty zatrudniające zwolnione są z finansowania wpłat do PPK:
   - w okresie przestoju ekonomicznego, o którym mowa w art. 2 pkt 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 2 pkt 2 tej ustawy;

- w przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których mowa w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy;
- w okresie przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników, o których mowa w art. 23 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi.

4. Czy przedsiębiorca, który wygasza działalność albo jest w okresie przestoju ekonomicznego, ma obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie PPK?
Tak. Ustawa o PPK nie uzależnia obowiązku utworzenie PPK od kondycji przedsiębiorcy, czy jego planów na przyszłość (zamiar wygaszenia działalności). Wskazuje tylko sytuacje, w których pracodawca nie finansuje wpłat do PPK. Zgodnie z art. 25 ust. 4 ustawy o PPK podmioty zatrudniające zwolnione są z finansowania wpłat do PPK:

- w okresie przestoju ekonomicznego, o którym mowa w art. 2 pkt 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 2 pkt 2 tej ustawy,
- w przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których mowa w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,
- w okresie przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników, o których mowa w art. 23 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi.

5. Przedsiębiorca nie zatrudnia pracowników, ale zatrudnia zleceniobiorców. Czy taki przedsiębiorca ma obowiązek zawarcia umowy 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 spełnia, zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK definicję osoby zatrudnionej. W takiej sytuacji zatrudniający go podmiot staje się podmiotem zatrudniającym w rozumieniu ustawy o PPK (art. 2 ust. 1 pkt 21) i zobowiązany jest realizować obowiązki wynikające z ustawy o PPK. Do obowiązków tych należy m.in. zawarcie dwóch umów tworzących PPK, czyli umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK.

6. Nowy przedsiębiorca rozpoczął działalność i zatrudnił pracowników - przejętych od innego przedsiębiorcy w trybie art. 23[1] Kodeksu pracy - w lipcu 2023 r. Do kiedy miał obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK?
Obecnie, po okresie przejściowym, termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK jest uzależniony od zatrudnienia przez podmiot zatrudniający pierwszej osoby zatrudnionej (w rozumieniu ustawy o

PPK). Termin ten podmiot zatrudniający ustala zgodnie z art. 8 ust. 1 i art. 16 ustawy o PPK.

Umowę o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz pierwszej osoby zatrudnionej, należy - zgodnie z art. 16 ustawy o PPK - zawrzeć 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 tej osoby. Umowę o zarządzanie PPK trzeba będzie zawrzeć nie później niż na 10 dni roboczych przed tym terminem (art. 8 ust. 1 ustawy o PPK). Należy jednak pamiętać, że do wymaganego okresu zatrudnienia 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 tę osobę. Taka sytuacja zachodzi m.in. w przypadku przejęcia pracowników na podstawie art. 23[1] Kodeksu pracy.

Oznacza to, że przejęcie pracowników na podstawie art. 23[1] Kodeksu pracy może skrócić terminy na wdrożenie PPK przez nowego pracodawcę.

Gdyby pracodawca zatrudnił pierwszych pracowników np. 3 lipca 2023 r., ale byliby to pracownicy przejęci przez niego od poprzedniego pracodawcy w trybie art. 23[1] Kodeksu pracy, w związku z czym już w momencie zatrudnienia u nowego pracodawcy mieliby co najmniej 3-miesięczny (90-dniowy) okres zatrudnienia, to ten pracodawca miałby obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK do 10 sierpnia 2023 r. a umowę o zarządzanie PPK do 27 lipca tego roku.

7. Prowadzę kwiaciarnię (jednoosobowa działalność gospodarcza), w której ostatnio zatrudniłam pracownika. Mniej więcej w tym samym czasie zatrudniłam też nianię do opieki nad dzieckiem. Czy w takim przypadku muszę wdrożyć PPK dla tego pracownika i dla niani?

Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK dotyczy podmiotów zatrudniających choć jedną osobę spełniającą definicję osoby zatrudnionej, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK . Zgodnie z tą definicją przez osoby zatrudnione należy rozumieć osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z wymienionych w definicji tytułów w RP w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, czyli m.in. pracowników w rozumieniu kodeksu pracy czy 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.

Od tej zasady są jednak wyjątki. Zwolnione z obowiązku utworzenia PPK są osoby fizyczne, które zatrudniają - w zakresie niezwiązanym z ich działalnością gospodarczą - inną osobę fizyczną w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK). Chodzi tu m.in. o przypadki zatrudnienia przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą np. opiekunki do dziecka lub pomocy domowej.

Ze stosowania ustawy o PPK zwolnieni są także mikroprzedsiębiorcy, w rozumieniu ustawy - Prawo przedsiębiorców, jeżeli wszystkie osoby

zatrudnione złożyły im deklarację o rezygnacji z dokonywana wpłat do PPK (art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK).

8. Czy podmiot zatrudniający będący osobą fizyczną, prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą np. „Biuro rachunkowe" i zatrudniającą w nim np. 5 pracowników, może nie stosować ustawy o PPK (nie tworzyć PPK dla tych pracowników) w związku z tym, że zatrudnia jednocześnie np. opiekunkę do dziecka (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK)?

Nie. Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK przepisów tej ustawy nie stosuje się do podmiotu zatrudniającego będącego osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby. Jest to regulacja szczególna, która ma zastosowanie do wąskiej grupy podmiotów i jedynie w zakresie określonym w cytowanym przepisie.

Wyłączenie ze stosowania ustawy o PPK, o którym mowa w art. 13 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, dotyczy podmiotów zatrudniających będących osobami fizycznymi w zakresie, w jakim zatrudniają one osoby, które nie są związane z prowadzoną przez nie działalnością gospodarczą. To oznacza, że podmioty te nie tworzą PPK dla osób fizycznych, które zatrudniają w zakresie niezwiązanym z prowadzoną przez siebie działalnością gospodarczą. Jeżeli jednak podmiot zatrudniający zatrudnia jednocześnie osoby zatrudnione w zakresie związanym z prowadzoną przez siebie działalnością gospodarczą, to art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK nie stanowi podstawy do zwolnienia go z tworzenia PPK, w którym będą miały możliwość oszczędzania te osoby.

Oznacza to, że opisana w pytaniu osoba fizyczna, prowadząca „Biuro rachunkowe", na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK nie utworzy PPK dla zatrudnianej przez siebie prywatnie opiekunki do dziecka. Jest natomiast zobowiązana - co do zasady - do utworzenia PPK dla pracowników prowadzonego przez siebie „Biura rachunkowego".

9. Reprezentuję fundację, która nie prowadzi działalności gospodarczej. Fundacja zatrudnia 2 pracowników, którzy nie są zainteresowani uczestnictwem w PPK. Czy w takim przypadku fundacja musi zawrzeć umowę o zarządzanie PPK?

Tak. Fundacja, mimo że nie prowadzi działalności gospodarczej, jest podmiotem zatrudniającym w rozumieniu ustawy o PPK i ma obowiązek umożliwić swoim pracownikom oszczędzanie w tym programie.

Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK dotyczy również tych podmiotów zatrudniających, którym wszystkie osoby zatrudnione złożyły przed upływem terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK 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).

W sytuacji opisanej w pytaniu, podmiot zatrudniający nie zawrze po prostu umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tych pracowników. Złożenie przez nich deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK oznacza bowiem, że nie są oni zainteresowani uczestnictwem w tym programie.

10. Jestem rolnikiem, zatrudniam kilka osób do pomocy w gospodarstwie rolnym i opłacam składki ZUS dla tych osób. Nie prowadzę jednak działalności gospodarczej. Czy mam obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i zgłosić pracowników do PPK?

Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK został nałożony na podmioty zatrudniające. Przy ustalaniu obowiązku stosowania ustawy o PPK, w tym zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK, decydujące jest zatem rozstrzygnięcie, czy dany podmiot spełnia definicję podmiotu zatrudniającego. Za podmiot zatrudniający dla celów ustawy o PPK uważa się (art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy o PPK):

- pracodawcę, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy, jeżeli posiada numer identyfikacyjny (NIP lub REGON),
- nakładcę,
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych,
- zleceniodawcę, jeżeli posiada numer identyfikacyjny (NIP lub REGON),
- podmiot, w którym działa rada nadzorcza,
- płatnika – jeżeli pracodawca lub zleceniodawca nie posiada numeru identyfikacyjnego (NIP lub REGON).

Zgodnie z art. 3 Kodeksu pracy za pracodawcę uważa się jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników. Oznacza to, że dla uzyskania statusu pracodawcy wystarczy, że jednostka organizacyjna zatrudni chociaż jednego pracownika. Bez znaczenia natomiast pozostaje jej forma prawna.

Aby dany podmiot miał status podmiotu zatrudniającego, musi zatrudniać przynajmniej jedną osobę spełniającą definicję osoby zatrudnionej, zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK. Zgodnie z tym przepisem za osoby zatrudnione dla celów ustawy o PPK uważa się:

- pracowników, o których mowa w art. 2 Kodeksu pracy, z wyjątkiem pracowników przebywających na urlopach górniczych i urlopach dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o których mowa w art. 11b ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 Kodeksu pracy,
- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 303 § 1 Kodeksu pracy,
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy - Prawo spółdzielcze,
- 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,
- członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,

- osoby wskazane powyżej (z wyjątkiem członków rad nadzorczych), przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego

- podlegających z tych tytułów obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.
Należy także pamiętać, że niektóre podmioty zatrudniające są zwolnione ze stosowania ustawy o PPK.

Dotyczy to:

- mikroprzedsiębiorcy, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo przedsiębiorców, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożyły temu podmiotowi zatrudniającemu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK),
- podmiotu zatrudniającego będącego osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK),
- podmiotu, który prowadzi Pracowniczy Program Emerytalny (PPE), na warunkach wskazanych w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK.

11. Wszystkie osoby zatrudnione w spółce złożyły deklarację o niedokonywaniu wpłat do PPK. Czy w takim przypadku spółka miała obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK?

Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK dotyczy również tych podmiotów zatrudniających, którym wszystkie osoby zatrudnione złożyły przed upływem terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK 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).

12. Zatrudniam 17 pracowników z tym, że 1 osoba jest na urlopie wychowawczym, a 5 jest zatrudnionych na część etatu. Nikt nie jest zainteresowany uczestnictwem w PPK – wszyscy złożyli rezygnację. Czy muszę zawrzeć umowę o zarządzanie PPK?

Tak. Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK dotyczy również tych podmiotów zatrudniających, którym wszystkie osoby zatrudnione złożyły przed upływem ostatecznego terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK 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).

To, kogo należy uznać za osobę zatrudnioną, wynika z definicji osoby zatrudnionej, zawartej w ustawie o PPK (art. 2 ust. 1 pkt 18). Zgodnie z nią, przez osoby zatrudnione należy rozumieć osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z niżej wymienionych tytułów w RP w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, czyli:

- pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy - wyjątkiem są pracownicy przebywający na urlopach górniczych i urlopach dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodociani,
- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia,
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- 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 Kodeku cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,
- osoby wskazane powyżej (z wyjątkiem członków rad nadzorczych), przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Jak widać z powyższego, osoby przebywające na urlopie wychowawczym też są osobami zatrudnionymi, a dla statusu osoby zatrudnionej nie ma znaczenia wymiar etatu pracownika.

13. Czy dla osób przebywających na urlopie bezpłatnym należy zawrzeć umowę o prowadzenie PPK?

Tak, jeżeli w miesiącu, w którym ma być zawarta umowa o prowadzenie PPK pracownik ten osiągnął przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

14. Kogo pracodawca ma obowiązek „zapisać" do PPK, czyli zawrzeć w jego imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK?

Pracodawca ma obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK dla każdej osoby spełniającej definicję osoby zatrudnionej (art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK). Zgodnie z nią, przez osoby zatrudnione należy rozumieć osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z niżej wymienionych tytułów w RP w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, czyli:

a. pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy - wyjątkiem są pracownicy przebywający na urlopach górniczych i urlopach 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 kółek 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 Kodeku cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,

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

f. osoby wskazane powyżej (z wyjątkiem członków rad nadzorczych), przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

W praktyce oznacza to, że nie zawiera się umowy o prowadzenie PPK dla m.in:

- osób wykonujących pracę na podstawie tytułów wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. b i d ustawy o PPK, podlegających z tych tytułów dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym,

- osób wykonujących pracę na podstawie innego tytułu niż wymienione w art. 2 ust. 1 pkt 18, w tym m.in.:

- osób prowadzących działalność pozarolniczą,
- osób współpracujących (z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność lub
- zleceniobiorcami),
- osób wykonujących odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych, świadczenie integracyjne lub stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, na które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy, jeżeli nie mają innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych,
- duchownych,
- pracowników przebywających na urlopie bezpłatnym, jeżeli w miesiącu, w którym
- miałaby być zawarta umowa o prowadzenie PPK nie osiągnęli przychodu, stanowiącego
- podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- sędziów, prokuratorów oraz funkcjonariuszy służb mundurowych, którzy z tytułu pełnienia tej funkcji/pozostawania w stosunku służbowym są objęci odrębnym systemem zaopatrzenia emerytalnego.

Więcej na ten temat w Poradniku PPK dla Kadr i Płac, opublikowanym na stronie mojeppk.pl w plikach od pobrania: https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Poradnik-dla-kadr-i-plac-012023.pdf

15. Jakie konsekwencje grożą podmiotowi zatrudniającemu za niezawarcie umowy o zarządzanie PPK?

Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 15d ustawy o PIP, do zadań PIP należy 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.

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 podmiot zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

16. Czy umowa o zarządzanie PPK musi zostać podpisana podpisem elektronicznym?

Nie. Ustawa o PPK tego nie wymaga. Stanowi tylko, że umowa ta jest zawierana w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. Umowa o zarządzanie PPK może więc zostać zawarta w dowolnej formie dopuszczalnej na gruncie Kodeksu cywilnego, jednak jej treść powinna móc zostać utrwalona na trwałym nośniku w postaci elektronicznej - np. na nośniku USB, płycie CD, ale też w formacie pliku PDF przekazanym drogą mailową.

17. Czy istotne jest, kto w imieniu podmiotu zatrudniającego zawiera umowę o zarządzanie PPK?

Tak. Stroną umowy o zarządzanie PPK jest podmiot zatrudniający. Oznacza to, że umowę taką powinien zawrzeć sam ten podmiot (jeśli jest osobą fizyczną) albo osoba umocowana do podejmowania tego rodzaju działań w imieniu danego podmiotu zatrudniającego (np. osoby umocowane do podpisywania umów w imieniu tego podmiotu, ujawnione w KRS).

18. Czy umowa o zarządzanie PPK jest odpłatna?

Nie, umowa o zarządzanie PPK nie jest odpłatna. Jej zawarcie nie wiąże się dla podmiotu zatrudniającego z żadnymi kosztami.

19. Czy instytucje finansowe mogą odmówić zawarcia umowy o zarządzanie PPK?

Tak. Wyjątek stanowi tu wyznaczona instytucja finansowa, która nie może odmówić podmiotowi zatrudniającemu zawarcia takiej umowy. Rolę instytucji wyznaczonej od 1 lipca 2019 r. pełni PFR TFI S.A.

20. Czy umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK można zawrzeć jednego dnia?

Nie. Umowę o zarządzanie PPK trzeba zawrzeć nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem zawarcia umowy o prowadzenie PPK. Przykładowo, jeśli termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK upływa 10 października 2023 r., to umowę o zarządzanie PPK trzeba zawrzeć do 26 września 2023 r.

2) Mikroprzedsiębiorca

1. Kogo uznaje się za mikroprzedsiębiorcę?

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 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.

Średnioroczne zatrudnienie określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich, urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopach ojcowskich, urlopach rodzicielskich, urlopach opiekuńczych i urlopach wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

Wyrażone w euro wielkości przelicza się na złote według średniego kursu ogłaszanego 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.

2. Normalnie pracuje u mnie ok. 6-8 osób. Jednak na czas wakacji często zatrudniam dodatkowe 2-3 osoby. Czy jeśli w sierpniu pracowało u mnie 11 osób, to nadal jestem mikroprzedsiębiorcą?

Tak. Mikroprzedsiębiorca to przedsiębiorca, który - w co najmniej jednym roku z ostatnich dwóch lat 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.

Aby uzyskać status mikroprzedsiębiorcy, wystarczy spełnienie wymienionych wyżej warunków tylko w jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych. W którym? O tym, decyduje sam przedsiębiorca. Nie jest to jednak bieżący rok obrotowy, a jeden z ostatnich dwóch już zakończonych lat. Przekroczenie pułapu zatrudnienia w bieżącym roku obrotowym nie spowoduje zatem od razu utraty statusu mikroprzedsiębiorcy, jednak może mieć wpływ na zmianę statusu danego przedsiębiorcy w kolejnych latach.

Zwracamy też uwagę, że - zgodnie z definicją mikroprzedsiębiorcy - przedsiębiorca powinien zatrudniać średniorocznie mniej niż 10 pracowników. Oznacza to, że czasowo przedsiębiorca może zatrudniać większą liczbę pracowników, pod warunkiem jednak, że średnia z wybranego przez niego roku (z ostatnich 2 lat) będzie mniejsza niż 10.

3. Jakie zasady stosować, obliczając średnie zatrudnienie w danym roku?

Ani ustawa o PPK, ani ustawa Prawo przedsiębiorców tego nie regulują. Wskazówkę, jak należy to robić, znaleźć można natomiast w uzasadnieniu do rządowego projektu tej drugiej ustawy. Wskazano w nim, że - przy obliczaniu średniorocznego zatrudnienia - korzysta się z metod obowiązujących przy sporządzaniu sprawozdań z zakresu zatrudnienia i wynagrodzeń na potrzeby statystyki publicznej oraz udostępnionej na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego publikacji "Zasady Metodyczne Statystyki Rynku Pracy i Wynagrodzeń", GUS, Warszawa 2008 i określonej w nich metodyki (uzasadnienie projektu ustawy - Prawo przedsiębiorców, druk sejmowy VIII kadencji, Nr 2051, s. 25-26).

Zgodnie z tą publikacją (https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/Zasady_metodyczne_stat_rynku_pracy_i_wynagrodzen.pdf)

przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w roku należy dodać przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę podzielić przez 12.

4. Jak prawidłowo ustalić przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach?

Tu pomocna może być przytaczana wcześniej publikacja GUS - "Zasady Metodyczne Statystyki Rynku Pracy i Wynagrodzeń" (https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/Zasady_metodyczne_stat_rynku_pracy_i_wynagrodzen.pdf).

Zgodnie z nią, przeciętną liczbę zatrudnionych w miesiącu można obliczać stosując metodę średniej arytmetycznej, średniej chronologicznej lub metodę uproszczoną, tj. średnią z sumy dwóch stanów dziennych.

Przy metodzie średniej arytmetycznej dodaje się stany zatrudnienia (osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy oraz niepełnoetatowców po przeliczeniu na pełne etaty) w poszczególnych dniach pracy w danym miesiącu, łącznie z przypadającymi w tym czasie niedzielami, świętami oraz dniami wolnymi od pracy (przyjmując dla tych dni stan zatrudnienia z dnia poprzedniego lub następnego, jeśli miesiąc rozpoczyna się dniem wolnym od pracy) i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca sprawozdawczego.

Przykład: Stany zatrudnienia w poszczególnych dniach miesiąca sprawozdawczego u danego pracodawcy: 98 + 96 + 95 + 91 + ... + 96 + ... + 93 + 96 + 91 + 90 = 2796 : 30 dni= 93,2. Po zaokrągleniu, przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu = 93.

Metodę tę powinno się stosować w przypadku znacznych ruchów kadrowych w okresie sprawozdawczym.

Przy metodzie średniej chronologicznej dodaje się połowę stanu zatrudnienia na początek miesiąca, stan zatrudnienia w 15. dniu miesiąca oraz połowę stanu w ostatnim dniu miesiąca i dzieli otrzymaną sumę przez 2.

Przykład: Stan zatrudnienia w pierwszym dniu miesiąca u danego pracodawcy wynosi 98 etatów, stan zatrudnienia w 15. dniu miesiąca to 96, a w ostatnim dniu miesiąca - 90.

Stosując powyższą metodę, otrzyma się przeciętną liczbę zatrudnionych w miesiącu: 0,5 x 98 +

96 + 0,5 x 90 = 190; 190: 2 = 95.

W metodzie uproszczonej, tzn. przy średniej z dwóch stanów dziennych, dodaje się stany zatrudnienia – na pierwszy i ostatni dzień miesiąca i dzieli przez 2.

Przykład: Przyjmując stany zatrudnienia u danego pracodawcy z poprzedniego przykładu:

98 + 90 = 188; 188: 2 = 94.

Ważne: Zgodnie z zaleceniami GUS, przy zastosowaniu metody średniej chronologicznej i metody uproszczonej nie należy ujmować osób, które korzystały z urlopów bezpłatnych w wymiarze powyżej 14 dni.

5. Czy przy ustalaniu liczby pracowników wymiar etatu ma znaczenie?

Tak. Średnioroczne zatrudnienie określa się w przeliczeniu na pełne etaty. Jeśli przedsiębiorca zatrudnia np. 4 osoby - każdą na pół etatu – to, po przeliczeniu na pełne etaty, zatrudnia 2 osoby.

Ustalając liczbę pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, można posłużyć się metodologią zaproponowana przez GUS w publikacji „Zasady Metodyczne Statystyki Rynku Pracy i Wynagrodzeń" (https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/Zasady_metodyczne_stat_rynku_pracy_i_wynagrodzen.pdf).

Zgodnie z nią, przy przeliczeniu osób zatrudnionych na część etatu na liczbę osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy stosuje się współczynnik przeliczeniowy, będący stosunkiem liczby godzin pracy niepełnoetatowców do liczby godzin pracy osób zatrudnionych na pełnym etacie, czyli do nominalnego czasu pracy. Liczbę pracowników zatrudnionych na pełnym etacie (przeliczenie na pełne etaty) zyskujemy w wyniku przemnożenia liczby niepełnoetatwoców przez odpowiednie współczynniki przeliczeniowe.

Przykład: Nominalny czas pracy wynosi 40 godzin tygodniowo. Pracodawca zatrudnia 24 pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, z tego: 8 osób pracuje na ¼ etatu, tj. po 10 godzin tygodniowo, a 16 osób na ½ etatu, tj. po 20 godzin tygodniowo.

Liczba niepełnoetatowców	Współczynnik przeliczeniowy	Liczba niepełnoetatowców po przeliczeniu na pełne etaty
8	10/40=0,25	8 osób * 0,25 etatu = 2
16	20/40=0,5	16 osób * 0,5 etatu = 8
Razem: 24		**Razem: 10**

6. Czy osoby przebywające na urlopie macierzyńskim trzeba uwzględniać w liczbie osób zatrudnionych?

Nie. W liczbie pracowników, ustalanej przy określaniu statusu przedsiębiorcy, nie uwzględnia się pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich, urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopach ojcowskich, urlopach rodzicielskich, urlopach opiekuńczych i urlopach wychowawczych, a także pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

7. Czy ustalając liczbę pracowników dla określenia statusu przedsiębiorcy, bierzemy pod uwagę również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych?

Nie. Ustawa Prawo przedsiębiorców, która zawiera definicję mikroprzedsiębiorcy, nie zawiera wprawdzie definicji pracownika, ale przyjmuje się, że termin ten dotyczy sfery stosunku pracy, w związku z czym przy jego interpretacji należy stosować przepisy Kodeksu pracy (por. uzasadnienie projektu ustawy Prawo przedsiębiorców, druk sejmowy VIII kadencji, nr 2051, s. 25-26).

Zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Oznacza to, że osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia) nie mieszczą się definicji pracownika, a zatem nie należy ich brać pod uwagę przy ustalaniu średniorocznego zatrudnienia w celu ustalenia statusu przedsiębiorcy.

Zwracamy jednak uwagę na art. 22 par. 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Kolejny paragraf tego artykułu (par. 1[1]) stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w ust. 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. A zgodnie z par. 1[2] tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w par. 1.

8. Co to jest rok obrotowy?

Rok obrotowy to rok kalendarzowy lub inny okres trwający 12 kolejnych pełnych miesięcy kalendarzowych, stosowany również do celów podatkowych.

9. Czy rok obrotowy to zawsze 12 kolejnych miesięcy?

Nie. Jeżeli przedsiębiorca rozpoczął działalność w drugiej połowie przyjętego roku obrotowego, to można księgi rachunkowe i sprawozdanie finansowe za ten okres połączyć z księgami rachunkowymi i sprawozdaniem finansowym za rok następny. W przypadku zmiany roku obrotowego, pierwszy po zmianie rok obrotowy powinien być dłuższy niż 12 kolejnych miesięcy.

10. Czy, aby spełnić wymagania dotyczące wyników finansowych, niezbędne dla posiadania statusu mikroprzedsiębiorcy, wystarczy mieć alternatywnie obrót netto albo sumę aktywów bilansu poniżej równowartości w złotych 2 milionów euro?

Tak. Skala finansowa prowadzonej działalności może być wyznaczona przez roczny obrót netto albo przez sumę aktywów bilansu sporządzonego na koniec roku obrotowego.

Wyrażone w euro wielkości przelicza się na złote według średniego kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu roku obrotowego wybranego do określenia statusu przedsiębiorcy.

11. Jak przy ustalaniu statusu mikroprzedsiębiorcy rozumieć pojęcie obrotu?

Ustawa Prawo przedsiębiorców nie zawiera definicji obrotu. Dla celów VAT podstawą opodatkowania jest obrót, a obrotem jest wszystko, co stanowi zapłatę, którą dokonujący dostawy towarów lub usługodawca otrzymał lub ma otrzymać z tytułu sprzedaży od nabywcy, usługobiorcy lub osoby trzeciej, włącznie z otrzymanymi dotacjami, subwencjami i innymi dopłatami o podobnym charakterze mającymi bezpośredni wpływ na cenę towarów dostarczanych lub usług świadczonych przez podatnika.

Odniesienie do obrotu zawarte jest także w ustawie o rachunkowości. Mowa jest w niej o przychodach netto ze sprzedaży towarów, produktów i operacji finansowych za poprzedni rok obrotowy.

12. Jak przy ustalaniu statusu mikroprzedsiębiorcy rozumieć pojęcie aktywa bilansu?

Zgodnie z ustawą o rachunkowości przez aktywa rozumie się kontrolowane przez przedsiębiorcę zasoby majątkowe o wiarygodnie określonej wartości, powstałe w wyniku przeszłych zdarzeń, które spowodują w przyszłości wpływ do przedsiębiorcy korzyści ekonomicznych. Natomiast bilans jest częścią sprawozdania finansowego.

13. Jak ustalić, czy przedsiębiorca ma status mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wykonuje działalność gospodarczą krócej niż rok?

Jeżeli przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą krócej niż rok, to 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 tego przedsiębiorcę.

14. Czy status mikroprzedsiębiorcy dla celów PPK ustala się zgodnie z przepisami unijnymi?

Nie. Dla celów PPK ustalenia, czy przedsiębiorca ma status mikroprzedsiębiorcy, dokonuje się zgodnie z definicją mikroprzedsiębiorcy zawartą w ustawie Prawo przedsiębiorców.

Zgodnie z uzasadnieniem ustawy Prawo przedsiębiorców, definicja ta ma zastosowanie na użytek Prawa przedsiębiorców, a także na użytek

odrębnych ustaw wyraźnie odwołujących się w tym zakresie do przepisów Prawa przedsiębiorców. Taką odrębną ustawą jest m.in. ustawa o PPK.

Natomiast w odniesieniu do pomocy państwa stosuje się definicję mikroprzedsiębiorcy zawartą w przepisach prawa unijnego (por. załącznik I do rozporządzenia nr 651/2014).

15. W ubiegłym roku przedsiębiorca miał status mikroprzedsiębiorcy. Czy też musi podpisać umowę o zarządzanie PPK?

Przedsiębiorca, aby być zwolnionym ze stosowania ustawy o PPK, musi spełniać wymagania określone w art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK, czyli:

- posiadać status mikroprzedsiębiorcy,
- wszystkie osoby zatrudnione muszą złożyć mu deklarację o niedokonywaniu wpłat do PPK.

Wyłączenie to obowiązuje tak długo, jak długo przedsiębiorca spełnia wskazane wyżej wymogi. W przypadku zaprzestania spełniania przez dany podmiot co najmniej jednej z tych przesłanek, a zatem np. w razie utraty statusu mikroprzedsiębiorcy lub zatrudnienia nowej osoby zatrudnionej, która nie złożyła deklaracji o niedokonywaniu wpłat do PPK bądź złożenia wniosku o dokonywanie wpłat do PPK przez osobę zatrudnioną, która wcześniej złożyła deklarację o niedokonywaniu wpłat, stosuje się do niego ustawę o PPK.

Przepisy ustawy o PPK nie wskazują, w jakim terminie - w sytuacji, o której mowa powyżej - podmiot zatrudniający powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK. W celu ustalenia tego terminu, należy zatem zastosować odpowiednio art. 8 ustawy o PPK. Oznacza to, że dzień, w którym przedsiębiorca przestał spełniać jedną z przesłanek zwolnienia, należy uznać za pierwszy dzień, od którego należy liczyć wskazany w art. 16 ustawy o PPK termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK. Z kolei umowa o zarządzanie PPK powinna zostać zawarta, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o PPK, nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym przypada termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pierwszej osoby.

16. W jakim terminie powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK mikroprzedsiębiorca, który na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK został zwolniony ze stosowania przepisów ustawy o PPK, w sytuacji, gdy jedna z osób zatrudnionych, już po upływie okresu przejściowego, złoży wniosek o dokonywanie wpłat do PPK?

Przepisów ustawy o PPK nie stosuje się do mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożyły temu podmiotowi zatrudniającemu deklarację niedokonywania wpłat do PPK (art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK). W takiej sytuacji mikroprzedsiębiorca nie zawiera umowy o zarządzanie PPK. Mikroprzedsiębiorca, który na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK zwolniony jest ze stosowania przepisów ustawy o PPK, w sytuacji, gdy - po upływie okresu przejściowego - jedna z osób zatrudnionych złoży mu wniosek o dokonywanie wpłat do PPK, powinien utworzyć PPK. W tym celu powinien niezwłocznie rozpocząć procedurę zmierzającą do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, a następnie - w imieniu i na rzecz osoby

wnioskującej o dokonywanie wpłat do PPK - umowy o prowadzenie PPK. Przepisy ustawy o PPK nie wskazują, w jakim terminie, w sytuacji, o której mowa powyżej, mikroprzedsiębiorca powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK. W celu ustalenia tego terminu należy zatem zastosować odpowiednio art. 8 ust. 1 ustawy o PPK. Oznacza to, że dzień złożenia wniosku o dokonywanie wpłat do PPK należy uznać za pierwszy dzień, od którego należy liczyć wskazany w art. 16 ustawy o PPK termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK. Z kolei umowa o zarządzanie PPK powinna zostać zawarta, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o PPK, nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym przypada termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pierwszej osoby.

17. **Jestem mikroprzedsiębiorcą i zatrudniam mniej niż 10 pracowników. Wszyscy są w wieku powyżej 55 lat. Osoby te nie są zainteresowane PPK – nie chcą przystąpić do programu. Czy w takiej sytuacji jestem zobowiązany zawrzeć umowę o zarządzanie PPK. Czy te osoby muszą złożyć rezygnację z PPK, aby potwierdzić swój brak zainteresowania uczestnictwem, czy wystarczy, że nie złożą wniosku o przystąpienie do PPK?**

    Przedsiębiorca posiadający status mikroprzedsiębiorcy w rozumieniu art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo przedsiębiorców nie stosuje ustawy o PPK, jeśli wszystkie osoby zatrudnione złożyły mu deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

    Nie dotyczy to jednak pracowników, którzy ukończyli 55 lat, ale nie ukończyli 70 lat. Osoby te, aby mogły być zapisane do PPK, muszą bowiem złożyć pracodawcy wniosek o zawarcie, w ich imieniu i na ich rzecz, umowy o prowadzenie PPK. Jeśli nie chcą uczestniczyć w programie, nie muszą zatem podejmować żadnych działań. W związku z tym, aby mikroprzedsiebiorca, który zatrudnia wyłącznie osoby 55+, nie stosował ustawy o PPK, wystarczy, aby żadna z tych osób nie złożyła mu wniosku o zawarcie dla niej umowy o prowadzenie PPK.

3) PPE

1. **Pracodawca 50+ prowadzi PPE, w związku z czym nie zawiera umowy o zarządzanie PPK. Kiedy może utracić zwolnienie ze stosowania ustawy o PPK?**

    Ustawy o PPK mogą nie stosować podmioty zatrudniające, które w dniu objęcia ich przepisami ustawy o PPK, czyli np. w przypadku firm 50+ (zatrudniających 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 osób zatrudnionych) - w dniu 1 stycznia 2020 r., a w przypadku firm 20+ (zatrudniających 31 grudnia 2019 r. co najmniej 20 osób zatrudnionych) – w dniu 1 lipca 2020 r. spełniały łącznie dwa warunki:

    - miały zarejestrowany PPE, w którym uczestniczyło co najmniej 25% osób zatrudnionych (w liczbie uczestników PPE nie należy uwzględniać osób, które kiedyś przystąpiły do programu PPE, ale na dzień dokonywania weryfikacji nie były już zatrudnione w danym podmiocie zatrudniającym),

naliczały i odprowadzały składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o PPE. Oznacza to, że umowa zakładowa (PPE) powinna przewidywać wysokość składki podstawowej na poziomie co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 15 ustawy o PPE oraz że podmiot zatrudniający powinien naliczyć i odprowadzić - przed dniem objęcia go przepisami ustawy o PPK - składki podstawowe w tej wysokości za co najmniej jeden okres wynikający z umowy zakładowej za wszystkie osoby będące uczestnikami PPE, za które, zgodnie z umową zakładową, był obowiązany naliczyć i odprowadzić składki za ten okres.

Zwolnienie z obowiązku stosowania PPK przestaje obowiązywać począwszy od dnia:

- zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni,
- ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 15 ustawy o PPE,
- likwidacji PPE,
- opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikło z celowego działania podmiotu zatrudniającego,
- następującego po dniu 1 stycznia albo 1 lipca danego roku, jeżeli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie zatrudniającym.

Oznacza to, że podmiot zatrudniający powinien przeprowadzać weryfikację partycypacji w PPE co pół roku - 1 stycznia i 1 lipca. Jeśli okaże się, że stan partycypacji na 1 stycznia lub 1 lipca będzie niższy niż wymagane 25%, zwolnienie pracodawcy z obowiązku wdrożenia PPK przestanie obowiązywać od dnia następującego po tym dniu. W praktyce oznacza to, że począwszy od tej daty, podmiot zatrudniający jest zobowiązany - w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy - zawrzeć w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych umowę o prowadzenie PPK oraz nie później niż na 10 roboczych przed upływem tego terminu – umowę o zarządzanie PPK.

2. Pracodawca nie wdrożył PPK w przewidzianym na to terminie. Czy może uruchomić PPE (obecnie nie prowadzi tego programu) zamiast PPK i zwolnić się ze stosowania ustawy o PPK?

Nie. W art. 133 ust. 1 ustawy o PPK, zawartym w przepisach przejściowych, przyjęto, że przepisów tej ustawy może nie stosować podmiot zatrudniający, który - w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 (termin, od którego dany podmiot zostaje objęty ustawa o PPK) - prowadził PPE, w którym uczestniczyło co najmniej 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie oraz naliczał i odprowadzał składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia.

W sytuacji opisanej w pytaniu art. 133 ust. 1 ustawy o PPK nie będzie mieć zatem zastosowania. W przepisie tym mowa jest bowiem o podmiocie

zatrudniającym, który prowadzi PPE w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK, co w sytuacji opisanej w pytaniu nie miało miejsca.

Pracownicze Plany Kapitałowe

II. Wezwanie PFR

1. Kogo PFR wezwie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK?

Podmiotowi zatrudniającemu, który nie zawrze umowy o zarządzanie PPK w terminie wynikającym z przepisów ustawy o PPK, zostanie wysłane wezwanie (umieszczone w systemie teleinformatycznym ZUS) do jej zawarcia z tzw. wyznaczoną instytucją finansową, której rolę pełni PFR TFI S.A. - w terminie 30 dni od otrzymania wezwania, albo do przekazania informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.

Podmiot zatrudniający, który nie stosuje ustawy o PPK, w związku z tym, że prowadzi PPE na warunkach zwalniających go z obowiązku utworzenia PPK, w odpowiedzi na otrzymane wezwanie ma obowiązek przekazać PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE w rozumieniu ustawy o PPE oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE. Również podmiot zatrudniający, który na podstawie art. 13 ust. 1 nie stosuje przepisów ustawy, po otrzymaniu wezwania PFR ma obowiązek przekazać mu oświadczenie o spełnianiu warunków, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 albo 2 ustawy o PPK.

Zgodnie z art. 106 ustawy o PPK, pracodawcy (albo osobie obowiązanej do działania w jego imieniu) za niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie, grozi grzywna w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u tego pracodawcy w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

2. Jesteśmy jednostką sektora finansów publicznych - dlaczego dostaliśmy wezwanie z PFR?

Jednostki sektora finansów publicznych zobowiązane są do stosowania ustawy o PPK od 1 stycznia 2021 r. Zgodnie z art. 137 ustawy o PPK miały one obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK do 26 marca 2021 r., a umowy o prowadzenie PPK do 10 kwietnia 2021 r.

Art. 8 ustawy o PPK nakłada na PFR obowiązek weryfikacji, czy wszystkie podmioty zatrudniające, które deklarowały składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby zatrudnione, zawarły umowę o zarządzanie PPK. Dotyczy to również jednostek sektora finansów publicznych.

3. Na podstawie jakich danych PFR sprawdza czy pracodawcy, którzy byli do tego zobowiązani, zawarli umowę o zarządzanie PPK?

Polski Fundusz Rozwoju (PFR) ma ustawowy obowiązek sprawdzania, czy wszystkie podmioty zobowiązane do utworzenia PPK to zrobiły. Co kwartał otrzymuje on z ZUS informację o płatnikach, którzy deklarowali składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby zatrudnione i sprawdza, czy widnieją oni w prowadzonej przez niego ewidencji, gromadzącej m.in. dane o zawartych umowach o zarządzanie PPK.

Jeśli pracodawca, zobowiązany do wdrożenia PPK, nie widnieje w ewidencji PPK, PFR ma obowiązek wezwać go do zawarcia umowy o zarządzanie PPK z

wyznaczoną instytucją finansową (PFR TFI S.A.) w terminie 30 dni od otrzymania wezwania albo do przekazania informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.

4. Jestem mikroprzedsiębiorcą niestosującym ustawy o PPK, gdyż wszystkie osoby zatrudnione złożyły deklarację o rezygnacji. Dlaczego dostałem wezwanie z PFR?

Ani PFR, ani ZUS nie dysponują informacjami, który podmiot zatrudniający posiada status mikroprzedsiębiorcy, a który nie i dlatego wymienione wyżej wezwania powinny trafić do wszystkich podmiotów, które nie zawarły umowy o zarządzanie PPK - mimo, że w badanym okresie deklarowały składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby zatrudnione.

Należy też pamiętać, że nie wszyscy mikroporzedsiębiorcy zwolnieni są z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK, przepisów tej ustawy nie stosuje się do mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożyły mu deklarację o niedokonywaniu wpłat do PPK. Złożenie deklaracji o niedokonywaniu wpłat do PPK dotyczy osób, które nie ukończyły jeszcze 55 lat.

Nie jest wymagane, aby osoby, które ukończyły 55 lat, składały deklarację o rezygnacji. Podmiot zatrudniający zawiera bowiem umowę o prowadzenie PPK w imieniu osób, które ukończyły 50 lat, ale nie ukończyły 70 lat, wyłącznie na ich wniosek. Oznacza to, że mikroprzedsiębiorca jest zwolniony ze stosowania ustawy o PPK, jeśli:

- wszystkie osoby zatrudnione, które nie ukończyły 55 lat, zadeklarowały mu niedokonywanie wpłat do PPK oraz
- żadna z osób 55+ nie złożyła mu wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK.

5. Zagraniczny pracodawca opłaca w ZUS składki na ubezpieczenia społeczne za swoich pracowników w Polsce. Miał obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie PPK, ale tego nie zrobił. Czy dostanie wezwanie PFR do zawarcia tej umowy?

Tak. Takie wezwanie jest kierowane przez PFR do wszystkich podmiotów zatrudniających, które - zgodnie informacjami przekazanymi PFR przez ZUS - miały obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK, ale tego nie zrobiły. Dotyczy to także podmiotów zatrudniających, które nie mają siedziby lub miejsca zamieszkania w Polsce.

6. Podmiot zatrudniający ma już PPK. Czy ma odpowiedzieć na otrzymane wezwanie?

Tak, w takiej sytuacji poprosimy jedynie o potwierdzenie tej informacji w formularzu oraz wskazanie nazwy podmiotu zarządzającego instytucją finansową, z którą została zawarta umowa o zarządzanie PPK oraz daty jej zawarcia.

7. Prowadzę program PPE. Dlaczego PFR nie sprawdzi tej informacji np. na stronie Komisji Nadzoru Finansowego?

Rejestr PPE nie zawiera wszystkich danych identyfikujących podmiot zatrudniający, stąd prośba o uzupełnienie informacji dotyczących tego podmiotu.

Ponadto nie każdy podmiot zatrudniający prowadzący PPE jest zwolniony ze stosowania ustawy o PPK. Z takiego zwolnienia mógł bowiem skorzystać podmiot zatrudniający, który w dniu, od którego mają do niego zastosowanie przepisy ustawy o PPK, spełniał łącznie dwa warunki: prowadził PPE, w którym uczestniczyło co najmniej 25% osób zatrudnionych oraz naliczał i odprowadzał składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o PPE. Utrata uprawienia do niewdrożenia PPK przez podmiot zatrudniający następuje m.in. od dnia ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o PPE bądź od dnia następującego po dniu 1 stycznia albo 1 lipca danego roku, jeżeli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie zatrudniającym.

Jeżeli podmiot zatrudniający nie zawarł umowy o zarządzanie PPK, gdyż prowadzi PPE na warunkach zwalniających ze stosowania ustawy o PPK, w odpowiedzi na wezwanie PFR ma obowiązek wskazać tę informację w formularzu, podać wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE. Wynika to z art. 8 ust. 5a ustawy o PPK.

8. Z jakiego przepisu prawa wynika obowiązek podmiotu zatrudniającego poinformowania PFR o posiadaniu PPE?

Taki obowiązek wynika z art. 8 ust. 5a ustawy o PPK. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli podmiot zatrudniający nie zawarł umowy o zarządzanie PPK, gdyż prowadzi PPE na warunkach zwalniających ze stosowania ustawy o PPK, w odpowiedzi na wezwanie przekazuje PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE.

9. Wezwanie PFR wysłane pocztą zawiera tylko podpis mechaniczny, a nie złożony własnoręcznie. Czy pomimo to jest wiążące?

Tak. Zgodnie z art. 8 ust. 5b ustawy o PPK wezwanie PFR może zawierać mechanicznie odtwarzany podpis osoby uprawnionej do jego podpisania.

Pracownicze Plany Kapitałowe

III. Sposób doręczenia wezwania

1. Czy pandemia COVID-19 zmieniła sposób wysyłki wezwań?

Tak. Do 2021 roku, wezwania PFR do zawarcia umowy o zarządzanie PPK wysyłane były do podmiotów zatrudniających, które nie dopełniły tego obowiązku, pocztą. Natomiast zgodnie z ustawą z 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r., poz.1777), w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie roku od odwołania ostatniego z nich, wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK może być wysyłane za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie informatycznym udostępnionym przez ZUS.

W tym celu PFR przekaże ZUS nazwę i NIP podmiotu zatrudniającego, który nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie. A ZUS udostępni wezwanie o zawarcie umowy o zarządzanie PPK na profilu informacyjnym w systemie teleinformatycznym ZUS - nie wcześniej niż po upływie 14 dni roboczych od otrzymania danych z PFR.

W wezwaniu do zawarcia umowy o zarządzanie PPK udostępnionym podmiotowi zatrudniającemu w systemie ZUS zawarty będzie link przekierowujący ten podmiot bezpośrednio na stronę PFR (wezwania-ppk.pfr.pl), gdzie podmiot zatrudniający będzie mógł wypełniać formularz, w którym poinformuje PFR o zawarciu umowy o zarządzanie PPK albo poda przyczynę jej niezawarcia (podmiot zatrudniający będzie mógł wybrać z listy predefiniowanych kategorii swoją odpowiedź). Odpowiedzi przesłane poprzez formularz będą automatycznie zapisywane w bazie danych PFR.

Do formularza pracodawca zaloguje się za pomocą podanych w treści wezwania NIP i TOKENU.

Wypełnienie formularza nie powinno zająć więcej niż kilka minut, a pozwoli na uniknięcie ew. kolejnych wezwań bądź kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, która jest upoważniona do kontroli wykonywania przez pracodawców obowiązków wynikających z ustawy o PPK, w tym w szczególności zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

2. Kiedy wezwanie wysłane przez PFR uznaje się za doręczone?

W przypadku wysyłki wezwań poprzez system informatyczny ZUS, wezwanie uznaje się za skuteczne:

- w momencie jego odbioru przez podmiot zatrudniający na profilu w PUE ZUS,
- po upływie 14 dni od dnia umieszczenia wezwania na profilu w PUE ZUS; w przypadku jego nieodebrania.

3. **Czy podmiot zatrudniający musi odebrać wezwanie na profilu w PUE ZUS, aby uznać, że zostało ono skutecznie doręczone?**
   Nie. W przypadku wysyłki wezwań prowadzonej za pomocą PUE ZUS, wezwanie uznaje się za skuteczne nie tylko w momencie jego odbioru przez podmiot zatrudniający na profilu w PUE ZUS, ale także po upływie 14 dni od dnia umieszczenia wezwania na tym profilu - w przypadku nieodebrania wezwania.

Pracownicze Plany Kapitałowe

IV. Udzielenie odpowiedzi na wezwanie

1. **Czy każdy podmiot zatrudniający, który otrzymał wezwanie PFR do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, powinien na nie odpowiedzieć?**
   Tak. Odpowiedź na wezwanie PFR sprowadza się do wypełnienia prostego formularza. Wypełnienie go nie powinno zająć więcej niż kilka minut, a pozwoli na uniknięcie ew. kolejnych wezwań bądź kontroli. W formularzu tym - w zależności od konkretnej sytuacji - podmiot zatrudniający może poinformować PFR, że zawarł już umowę o zarządzanie PPK albo podać przyczynę jej niezawarcia.

   Aby wypełnić formularz, wystarczy wejść na stronę wezwania-ppk.pfr.pl i zalogować się za pomocą NIP i TOKENU.

   Należy też pamiętać, że zgodnie z art. 8 ust. 5a ustawy o PPK podmiot zatrudniający, który nie stosuje ustawy o PPK, w związku z tym, że prowadzi PPE na warunkach zwalniających go z konieczności utworzenia PPK, w odpowiedzi na otrzymane wezwanie ma obowiązek przekazać PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE w rozumieniu ustawy o PPE oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE. Również podmiot zatrudniający, który na podstawie art. 13 ust. 1 nie stosuje przepisów ustawy, po otrzymaniu wezwania PFR, ma obowiązek przekazać mu oświadczenie o spełnianiu warunków, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 albo 2 ustawy o PPK (art. 8 ust. 5c ustawy o PPK).

2. **Już nie prowadzę działalności, moja firma została zamknięta. Czy muszę wypełnić formularz w odpowiedzi na otrzymane wezwanie?**
   Tak. W odpowiedzi na otrzymane wezwanie, prosimy o wypełnienie krótkiego formularza, w którym podmiot zatrudniający podaje m.in. przyczynę niezawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie. Jedną z wymienionych tam przyczyn jest właśnie zamknięcie albo zawieszenie działalności gospodarczej.

3. **Kolejny raz dostaliśmy od PFR wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, pomimo, że poprzednio przekazaliśmy PFR informację, że prowadzimy PPE zwalniające nas ze stosowania ustawy o PPK. Czy w takiej sytuacji musimy wypełnić formularz w odpowiedzi na wezwanie?**

   Tak. Udzielenie odpowiedzi na wezwanie PFR jest obowiązkiem podmiotu zatrudniającego. Zgodnie z art. 8 ust. 5a ustawy o PPK podmiot zatrudniający, który na podstawie art. 133 ust. 1 nie stosuje przepisów tej ustawy, po otrzymaniu wezwania PFR, przekazuje do PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE w rozumieniu ustawy o PPE oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE.

   Zwracamy też uwagę, że zwolnienie ze stosowania ustawy o PPK ze względu na prowadzenie PPE nie jest bezterminowe. Przestaje ono obowiązywać, co oznacza, że pracodawca jest zobligowany do stosowania przepisów ustawy o PPK, począwszy od dnia:

- zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni,
- ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 15 ustawy o PPE,
- likwidacji PPE,
- opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikło z celowego działania podmiotu zatrudniającego,
- następującego po dniu 1 stycznia lub 1 lipca danego roku, jeśli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie.

Ważne: Zestawienie dot. PPE wskazywane w formularzu należy wyliczyć na ostatni dzień ostatniego kwartału poprzedzającego odbiór wezwania.

4. Czy po otrzymaniu wezwania z PFR podmiot zatrudniający, który – wbrew ciążącemu na nim obowiązkowi – nie zawarł umowy o zarządzanie PPK, będzie musiał zawrzeć tę umowę z PFR TFI?

Nie. Umowę o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający może podpisać z PFR TFI lub z inną, wybraną przez niego, instytucją finansową wpisaną do Ewidencji PPK. Wybór instytucji finansowej powinien nastąpić zgodnie z wymaganiami wskazanymi w art. 7 ustawy o PPK.

Na stronie Mojeppk.pl znajduje się prosta instrukcja jak utworzyć PPK, w tym jak zawrzeć umowę o zarządzanie PPK - "Jak utworzyć PPK krok po kroku? Prosta instrukcja dla pracodawców" https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Jak-utworzyc-PPK.pdf

5. Czy umowa o zarządzanie PPK zawarta przez pracodawcę na wezwanie PFR będzie umową zawartą w terminie?

Nie. Umowę o zarządzanie PPK, zawartą w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania PFR, należy uznać za umowę zawartą z naruszeniem terminu na jej zawarcie. Ten 30-dniowy termin od otrzymania wezwania PFR na zawarcie umowy o zarządzanie PPK, wskazany w art. 8 ust. 5 ustawy o PPK, nie stanowi przedłużenia - określonego przepisami ustawy o PPK - terminu na zawarcie umowy o zarządzanie PPK. W takiej sytuacji podmiot zatrudniający nie będzie zwolniony z przewidzianej w art. 106 ustawy o PPK odpowiedzialności za niezawarcie umowy o zarządzanie PPK w terminie.

6. Jaki jest termin na udzielenie odpowiedzi na wezwanie PFR?

W przypadku, gdy w wyniku dokonanej weryfikacji przeprowadzonej przez PFR okaże się, że podmiot zatrudniający nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie, PFR wzywa go do zawarcia, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania, umowy o zarządzanie PPK z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.

7. Co w sytuacji, gdy pracodawca nie zawarł umowy o zarządzanie PPK i nie odpowie na wezwanie od PFR?

Jeśli w wyniku kolejnej weryfikacji przeprowadzonej przez PFR okaże się, że podmiot zatrudniający nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie, PFR ponownie wezwie go do zawarcia, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania, umowy o zarządzanie PPK z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK.

Niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK będzie skutkowało zawiadomieniem o tym fakcie Państwowej Inspekcji Pracy.

Przypominamy, że 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.

Wykroczenia te ścigane są przez Państwową Inspekcję Pracy.

8. W wezwaniu PFR jest mowa o przesłaniu PFR informacji. Czy podmiot zatrudniający powinien przygotować samodzielnie taką informację?

Nie. Wystarczy, że podmiot zatrudniający wypełni odpowiedni - przygotowany przez PFR - formularz. W tym celu powinien wejść na stronę wezwania-ppk.pfr.pl, zalogować się za pomocą NIP i TOKENU (zostaną one podane w treści wezwania otrzymanego przez podmiot zatrudniający) oraz wypełnić znajdujący się tam formularz.

9. Zmianie uległy dane przedsiębiorcy (te widoczne na wezwaniu PFR są nieaktualne) - co w takiej sytuacji należy zrobić?

Należy o tym poinformować PFR. Na formularzu jest pole „Dodatkowe wyjaśnienia", gdzie można taką informację umieścić.

10. Czy można wnioskować o przedłużenie wskazanego w wezwaniu PFR terminu (30 dni)?

Nie. Termin 30 dni, o którym mowa w pytaniu, jest terminem ustawowym i nie może być przedłużony.

11. Jesteśmy oddziałem przedsiębiorcy, na którego NIP mamy założony PPK. Co wskazać w formularzu?

W sytuacji, gdy oddział przedsiębiorstwa jest podmiotem zatrudniającym i zawarł umowę o zarządzanie PPK pod innym NIP niż swój, w formularzu - wypełnianym w odpowiedzi na wezwanie PFR - powinien to zaznaczyć i podać dane podmiotu zatrudniającego, który zawarł w imieniu oddziału umowę o zarządzanie PPK.

12. Co zrobić, jeśli podmiot zatrudniający zmienił NIP lub REGON?

W takiej sytuacji podmiot zatrudniający powinien zaznaczyć taką informację w formularzu, podając nowy NIP lub REGON.

13. Pracodawca nie zawarł umowy o zarządzanie PPK w terminie, gdyż sądził, że nie ma takiego obowiązku. Umowa o zarządzanie PPK została zawarta przez niego dopiero po otrzymaniu wezwania PFR. Czy odpowiadając na to wezwanie, pracodawca może wyjaśnić, dlaczego zawarł umowę o zarządzanie PPK z opóźnieniem?

Tak. Udzielając odpowiedzi na wezwanie PFR, pracodawca - w udostępnionym mu formularzu - wskazuje powód niezawarcia umowy o zarządzanie PPK albo datę jej zawarcia. Pracodawca, który zawarł umowę o zarządzanie PPK z opóźnieniem, zaznacza odpowiedź "Zawarcie Umowy o zarządzanie PPK". Powody tego opóźnienia może wytłumaczyć wypełniając w formularzu pole "Dodatkowe wyjaśnienia".

14. Kto może złożyć w imieniu przedsiębiorcy oświadczenie, będące odpowiedzią na wezwanie PFR?

W przypadku otrzymania wezwania w PUE będzie to osoba z dostępem do PUE Osoba taka powinna zadbać o to, aby mieć także umocowanie do złożenia omawianego oświadczenia w imieniu podmiotu zatrudniającego.

15. Czy dostanę potwierdzenie, że moje oświadczenie zostało złożone?

Podmiot zatrudniający, odpowiadając na wezwanie PFR, wypełnia formularz, w którym informuje o zawarciu umowy o zarządzanie PPK albo o przyczynie jej niezawarcia. Proszony w nim jest także o podanie danych kontaktowych, w tym numeru telefonu i maila. Podanie maila umożliwi PFR przesłanie podmiotowi zatrudniającemu potwierdzenia wysłania wskazanego wyżej formularza (złożenie przez podmiot zatrudniający oświadczenia).

W sytuacji, gdy PFR nie będzie dysponował mailem podmiotu zatrudniającego, ten ostatni może samodzielnie wygenerować potwierdzenie złożenia oświadczenia, klikając w podany na końcu formularza link. Ale uwaga - link ten jest aktywny tylko do momentu zamknięcia strony.

16. Przedsiębiorca zmarł, a wezwanie PFR do zawarcia umowy o zarządzanie PPK otrzymał zarządca sukcesyjny. Czy ma on obowiązek odpowiedzieć na to wezwanie?

Tak. Zgodnie z art. 18 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 170) zarząd sukcesyjny obejmuje zobowiązanie do prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku oraz umocowanie do czynności sądowych i pozasądowych związanych z prowadzeniem tego przedsiębiorstwa. W myśl art. 29 wskazanej wyżej ustawy, zarządca sukcesyjny wykonuje prawa i obowiązki zmarłego przedsiębiorcy wynikające z wykonywanej przez niego działalności

gospodarczej oraz prawa i obowiązki wynikające z prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku.

17. **Śmierć przedsiębiorcy spowodowała, że prowadzona przez niego działalność gospodarcza została zakończona. Wezwanie PFR do zawarcia umowy o zarządzanie PPK otrzymał spadkobierca przedsiębiorcy. Czy powinien odpowiedzieć na to wezwanie?**
Tak. W odpowiedzi na otrzymane wezwanie, prosimy o wypełnienie krótkiego formularza oraz podanie w nim informacji o śmierci przedsiębiorcy i zakończeniu działalności gospodarczej.

Wydawnictwo PFR Portal PPK

Autorzy: Biuro Redakcji PFR Portal PPK
Warszawa 2023. Wydanie I. Wszelkie prawa zastrzeżone.
Dystrybucja i modyfikacja wyłącznie za pisemną zgodą Wydawnictwa

Data wydania: 14.11.2023 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

PFR Portal PPK