

Sankcje za niewłaściwe **wdrożenie PPK**



SPIS TREŚCI

Niezawarcie umowy o zarządzanie PPK we właściwym terminie	3
Kara grzywny.....	3
Nieprawidłowe wywiązywanie się z obowiązków związanych z tworzeniem i prowadzeniem PPK	4
Zniechęcanie do uczestnictwa w PPK	4
...i 3 lata pozbawienia wolności za PPK.....	6
Nowe zadania dla Państwowej Inspekcji Pracy.....	6

Wdrażanie PPK polega na zawarciu dwóch umów:

- 1) **umowy o zarządzanie** – pracodawca zawiera ją we własnym imieniu z wybraną instytucją finansową – umowa ta określa ogólne zasady związane z prowadzeniem PPK,
- 2) **umowy o prowadzenie** – pracodawca zawiera ją z wybraną instytucją finansową, ale działa w imieniu osób zatrudnionych (stąd do umowy o prowadzenie konieczne będzie załączenie listy osób zatrudnionych, które przystąpią do PPK). Umowę o prowadzenie pracodawca będzie zawierał każdorazowo w przypadku pracownika, który zdecyduje się na przystąpienie do PPK.

Z art. 134 ust. 2-3 ustawy o PPK wynika, że podmiot zatrudniający zawiera umowy o prowadzenie PPK w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia, kiedy zaczyna obowiązywać go ustawa, w imieniu i na rzecz osoby będącej w tym dniu osobą zatrudnioną, chyba że osoba ta przed upływem tego terminu złoży deklarację o rezygnacji z PPK. Umowy o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający zawiera natomiast nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu na zawarcie umów o prowadzenie.

Tabela. Terminy zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK

	Powstanie obowiązku tworzenia PPK	Ostateczny termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK	Ostateczny termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK
Podmiot zatrudniający co najmniej 250 osób	1 lipca 2019 r.	25 października 2019 r.	12 listopada 2019 r.
Podmiot zatrudniający co najmniej 50 osób	1 stycznia 2020 r.	27 października 2020 r.*	10 listopada 2020 r.*
Podmiot zatrudniający co najmniej 20 osób	1 lipca 2020 r.	27 października 2020 r.	10 listopada 2020 r.
Podmiot zatrudniający poniżej 20 osób	1 stycznia 2021 r.	23 kwietnia 2021 r.	10 maja 2021 r.
Podmiot sektora finansów publicznych	1 stycznia 2021 r.	26 marca 2021 r.	10 kwietnia 2021 r.

* terminy zawarcia umów przesunięte przepisami tarczy antykryzysowej

Aby wywrzeć większą presję na pracodawców, ustawodawca określił katalog kar za naruszenia związane z tworzeniem i prowadzeniem PPK.

NIEZAWARCIE UMOWY O ZARZĄDZANIE PPK WE WŁAŚCIWYM TERMINIE

Warto zaznaczyć, że początkowo projekt ustawy o PPK przewidywał nawet karę pozbawienia wolności do lat 3 za nieprzestrzeganie przepisów ustawy, chociażby w sytuacji niezawarcia umowy o zarządzanie PPK. Odstąpiono od tego jednak i w ostatecznym kształcie pracodawcy muszą liczyć się jedynie z sankcjami finansowymi w związku z brakiem zawarcia w odpowiednim terminie umowy o zarządzanie PPK.

KARA GRZYWNY...

I tak, 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 (art. 106 ustawy o PPK). Oznacza to, że odpowiedzialność za nieterminowe wdrożenie PPK poniosą pracodawcy albo osoby działające w ich imieniu, np. dyrektorzy wykonawczy, dyrektorzy działu HR, ale także np. wynajęte osoby, które zajmą się wdrażaniem PPK.

Ta olbrzymia kara ma na celu jasny przekaz – jak zostanie zawarta umowa o zarządzanie, to pracodawca będzie musiał opłacać 1,5% wynagrodzeń osób zatrudnionych, które przystąpią do PPK. W przypadku naruszenia – kara będzie dużo wyższa, gdyż będzie liczona także od wynagrodzenia osób, które nie przystąpią do PPK. Dodatkowo Państwowy Fundusz Rozwoju będzie mógł przymusić dany podmiot do zawarcia umowy o zarządzanie i opłacanie składek.

W dniu, kiedy minie termin na zawarcie umowy o zarządzanie, PFR wezwie pracodawcę do zawarcia umowy o zarządzanie PPK z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową, ale niezależnie od tego wezwania pracodawca może już zostać ukarany grzywną przez Państwową Inspekcję Pracy.

Ważne

PIP może nałożyć karę na pracodawcę już od dnia następującego po ostatecznym terminie na zawarcie umowy o zarządzanie PPK. Można założyć, że pod koniec 2019 roku PIP zdecyduje się na nałożenie kilku kar, w maksymalnej wysokości, żeby pokazać, że pilnuje obowiązku weryfikacji terminowego tworzenia PPK.

Nieprawidłowe wywiązywanie się z obowiązków związanych z tworzeniem i prowadzeniem PPK

Pracodawca albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego będzie zagrożona otrzymaniem grzywny od PIP w wysokości od 1.000 zł do 1.000.000 zł w sytuacji, gdy:

1. nie dopełni obowiązku zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym terminie,
2. nie dopełni obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie,
3. nie zgłosi wymaganych ustawą danych lub zgłosi nieprawdziwe dane albo udzieli w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmówi ich udzielenia,
4. nie prowadzi dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK.

W przypadku punktów od drugiego do czwartego mamy do czynienia z wykroczeniami pracodawcy, które zaistnieją na etapie prowadzenia i funkcjonowania PPK, natomiast punkt pierwszy jest jednorazowo zagrożony karą grzywny na etapie tworzenia planów kapitałowych w podmiocie zatrudniającym. Oznacza to, że odpowiedzialność poniosą pracodawcy albo osoby działające w ich imieniu, np. dyrektorzy wykonawczy, dyrektorzy działu HR itp.

Ważne

Ustawa nie definiuje pojęcia dokumentacji. Można założyć, że brak jakichkolwiek dokumentów, które pracodawca ma obowiązek przechowywać, np. deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, wiąże się dla pracodawcy z ryzykiem otrzymania kary grzywny. Dopiero praktyka pokaże, w jakiej wysokości PIP będzie takie kary nakładała.

Oczywiście raczej jest mało prawdopodobne, żeby chociażby zbliżyć się do górnej granicy wymiaru kary, ale możliwa wysokość kary budzi szacunek i skutecznie zniechęca do naruszeń.

Zniechęcanie do uczestnictwa w PPK

Najwięcej kontrowersji budzi kara z art. 108 ustawy o PPK, zgodnie z którym kto, jako podmiot zatrudniający albo osoba upoważniona do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego lub działająca z inicjatywy tego podmiotu, nakłania osobę zatrudnioną lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego. Pracodawcy mają zatem dylemat jak mają przedstawić pracownikom system PPK. Oczywistym jest, że dla pracodawcy PPK nie jest korzystnym systemem. Wiąże się bowiem z dodatkowymi wydatkami

(pracodawca finansuje w wysokości 1,5% wynagrodzenia osoby zatrudnionej) oraz czasem – ktoś musi poświęcić czas, żeby wdrożyć i obsłużyć PPK, a to wiąże się z kosztami. Dlatego też większość pracodawców jest nastawiona negatywnie. Przewidując, że tak będzie, ustawodawca postanowił, że zniechęcanie do PPK jest zagrożone karą grzywny, a jej wysokość zależna jest od wartości funduszu wynagrodzeń. Ustawodawca nie określa w przepisach, co stanowi zniechęcanie, wobec czego mamy z daleko posuniętą dowolnością urzędniczą.

Dodatkowy problem jest w tym, że publiczny przekaz na temat PPK jest mocno jednostronny – uwypuklane są zalety, a pomijane kwestie „niewygodne”. To zaś powoduje, że praktycznie każdy obiektywny przekaz polegający na omówieniu plusów i minusów PPK jest bardziej negatywny od przekazu publicznego. Dodatkowo – aby rzetelnie poinformować pracowników o PPK – należy także przekazać im informację o możliwości i zasadach rezygnacji z PPK, co – obiektywnie rzecz biorąc – mogłoby być uznane za formę zniechęcania.

Samo podawanie informacji o możliwości rezygnacji nie może być jednak uznane za zniechęcanie, chyba że pracodawca przekaze wyłącznie taką informację (bez omówienia pozostałych cech PPK), albo informacja o możliwości rezygnacji będzie nadmiernie uwypuklona.

W efekcie pracodawca powinien przekazać informacje o PPK w sposób rzetelny i obiektywny. Ma przy tym prawo poinformować pracowników o możliwości rezygnacji i przekazać im wzór deklaracji o rezygnacji, ale nie może tego robić w sposób zbyt natarczywy. Kary powinien unikać ten pracodawca, który nie będzie kładł szczególnego akcentu na możliwość rezygnacji, a wzór deklaracji o rezygnacji PPK przekaze w pakiecie z innymi dokumentami.

Uwzględniając jednak nowy charakter przepisów – dopiero wraz z wykształceniem się praktyki opartej o poglądy doktryny, PIP i sądów będzie można wyznaczyć granice omawianego czynu zabronionego. Póki co pozostaje zachować umiar i zdrowy rozsądek.

W ustawie o PPK zostało przewidzianych wiele sankcji, w szczególności dla pracodawców, którzy nie będą przestrzegali terminów i obowiązków wynikających z tworzenia i prowadzenia PPK.

...I 3 LATA POZBAWIENIA WOLNOŚCI ZA PPK

Jedyną sytuacją, w której może zostać zastosowana kara pozbawienia wolności, jest ta, w której osoba, nie będąc do tego uprawnioną, używa do określenia prowadzonej działalności lub reklamy określeń „pracowniczy plan kapitałowy” lub skrótu „PPK”. Grozi za to kara pozbawienia wolności do lat 3 lub grzywna do 1.000.000 zł.

Przykład.

Posługiwanie się terminem PPK bez uprawnień

Bank na określenie swego produktu posługuje się nazwą „pracownicze plany kapitałowe” i oferuje produkty i fundusze podobne do przewidzianych w przepisach ustawy o PPK, bez jednoczesnego ujawnienia takiego podmiotu w ewidencji PPK oraz udziału na Portalu PPK.

NOWE ZADANIA DLA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Warto podkreślić, że na mocy ustawy o PPK Państwowa Inspekcja Pracy uzyskała nowe zadania, do których należy:

1. Kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy o PPK, w szczególności:

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

2. Ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy o PPK, oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego.

STOPKA REDAKCYJNA

Redaktor:	Leszek Skupski
ISBN:	978-83-269-8560-7
E-book nr:	2HH0941
Firma:	Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Adres:	03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a
Kontakt:	Telefon 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: <i>cok@wip.pl</i>
NIP:	526-19-92-256
Numer KRS:	0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł, Nr rejestrowy BDO: 000008579
Copyright by:	Wiedza i Praktyka sp. z o.o. Warszawa 2020

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim. Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Wszelkie materiały zawarte w niniejszej publikacji mają charakter wyłącznie popularyzacyjno-informacyjny i nie mogą być traktowane w sposób prawnie wiążący pomiędzy Czytelnikiem a wydawcą lub redakcją. Redakcja dokłada wszelkich starań, aby informacje i dane zamieszczone w tych materiałach były poprawne merytorycznie i aktualne. Jednakże decyzja odnośnie zastosowania w szczególności określonych metod leczenia czy technik medycznych należy do podmiotu uprawnionego do wykonywania działalności w tym zakresie. Informacje zawarte w niniejszej publikacji nie mają także, w aspekcie poruszanych na jej łamach zagadnień prawnych, charakteru porady czy opinii prawnej, jako że wydawca ani redakcja nie świadczą jakichkolwiek usług prawnych. Informacje tego rodzaju nie mogą być również traktowane jako oficjalne stanowisko organów lub urzędów państwowych. Zastosowanie tych informacji w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji lub opinii prawnej. Wobec powyższego wydawca, redakcja, redaktorzy ani autorzy ww. materiałów nie ponoszą odpowiedzialności prawnej, w szczególności za skutki zastosowania lub wykorzystania w jakikolwiek sposób informacji zawartych w niniejszej publikacji.