

Pracownicze programy emerytalne (PPE) - zmiany od 7 czerwca 2018 r.

Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych została dostosowana do wymogów unijnych. Zmiany są korzystne dla uczestników PPE - nowelizacja wprowadza maksymalny okres zatrudnienia będący warunkiem uczestnictwa w PPE. Nakłada także na pracodawcę nowe obowiązki informacyjne względem uczestników programu.

Zmiana, uchwalona na mocy ustawy z 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1091) stanowi realizację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między państwami członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur (Dz. Urz. UE L 128 z 30 kwietnia 2014, str. 1). Dyrektywa ta określa przepisy, które mają ułatwiać korzystanie z prawa do swobodnego przemieszczania się pracowników między państwami członkowskimi UE i ograniczać przeszkody w zakresie niektórych zasad regulujących dodatkowe programy emerytalne, powiązane ze stosunkiem pracy. Termin na wdrożenie dyrektywy upłynął 21 maja 2018 r.

Na mocy nowej ustawy została określona maksymalna dopuszczalna długość okresu oczekiwania na nabycie prawa do uczestnictwa w PPE. Przed zmianą przepisy ustawy o pracowniczych programach emerytalnych określały jedynie minimalny - nie krótszy niż 3 miesiące - okres stażu pracy u danego pracodawcy, umożliwiające nabycie przez pracownika prawa do przystąpienia do programu (art. 5 ust. 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych). Ustawa w znowelizowanym brzmieniu określiła także maksymalny czas oczekiwania na to prawo - na poziomie 3 lat (art. 5 ust. 1c ustawy o pracowniczych programach emerytalnych).

Umowy zakładowe, które przed omawianą zmianą przepisów przewidywały ponad 3-letni staż pracy u danego pracodawcy uprawniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, muszą zostać do końca 2018 r. dostosowane do znowelizowanych regulacji. Zmiana umów zakładowych, dostosowująca je do nowego stanu prawnego, powinna zostać przeprowadzona z inicjatywy pracodawcy i nie wymaga wydania decyzji administracyjnej przez organ nadzoru, czyli Komisję Nadzoru Finansowego. Pracodawca jest natomiast zobowiązany zgłosić do KNF informację o zmianie w zakładowej umowie PPE, w terminie 30 dni od dnia jej dokonania. O dokonaniu rejestracji zmian KNF poinformuje pracodawcę w terminie 30 dni od dnia ww. zgłoszenia.

Przykład:

Zakładowa umowa o pracowniczym programie emerytalnym w spółce z o.o. przewidywała, że zatrudniony pracownik może przystąpić do PPE po 48-miesięcznym wymaganym okresie stażu pracy u tego pracodawcy. W stanie prawnym obowiązującym od 7 czerwca 2018 r. taki zapis jest niedopuszczalny i powinien zostać zmieniony. Umowa zakładowa o PPE nie może obecnie przewidywać dłuższego niż 3 lata stażu pracy u danego pracodawcy, uprawniającego do uczestnictwa w programie. Załóżmy, że 1 października 2018 r. pracodawca dostosuje zakładową umowę PPE do nowych przepisów. W terminie do 31 października 2018 r. spółka ma obowiązek zgłosić w KNF dokonanie zmian dostosowujących. KNF zarejestruje zmianę i poinformuje o tym pracodawcę - również w 30-dniowym terminie, licząc od 31 października 2018 r. Postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.

Od 1 stycznia 2019 r. postanowienia umów zakładowych PPE sprzeczne z nowymi przepisami są nieważne. W miejsce dłuższych niż 3-letnie okresów stażu uprawniającego do udziału w PPE z mocy prawa stosowane będą maksymalne terminy określone w omawianej nowelizacji, a zatem okresy 3-letnie.

W nowelizacji przepisów o PPE określone zostały także nowe obowiązki informacyjne pracodawców względem uczestników programu, byłych pracowników oraz osób uprawnionych do otrzymania środków zgromadzonych przez uczestnika programu w przypadku jego śmierci. Pracodawca jest obowiązany do przekazywania pracownikom w sposób zrozumiały, na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej, informacji o warunkach

funkcjonowania programu (art. 22 ust. 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych). Na wniosek pracownika, aktualnego uczestnika programu (ale nie częściej niż raz w roku), pracodawca ma obowiązek niezwłocznie udzielić na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej, informacji o skutkach prawnych ustania zatrudnienia uczestnika w zakresie jego uczestnictwa w PPE oraz środków zgromadzonych na jego rachunku w czasie uczestnictwa w programie. Informacja ta powinna być sporządzona z użyciem jasnego, zwięzłego i zrozumiałego języka oraz powinna zawierać m.in.:

- warunki nabycia prawa do wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu środków zgromadzonych na rachunku uczestnika,
- wartość zgromadzonych na rachunku uczestnika środków, na dzień sporządzenia informacji,
- informację o tym, że w przypadku ustania zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego program lub likwidacji programu środki zgromadzone na rachunku pozostają na rachunku i są inwestowane w instytucji finansowej, na zasadach analogicznych jak w przypadku pozostałych uczestników programu,
- pouczenie, że w przypadku dokonania zwrotu uczestnik powinien rozważyć zasięgnięcie porady w sprawie zainwestowania środków zgromadzonych na rachunku w celu uzyskania dodatkowego świadczenia emerytalnego.

Informacji obowiązkowo należy udzielać także byłym pracownikom oraz osobom uprawnionym do otrzymania środków zgromadzonych przez uczestnika programu w przypadku jego śmierci, które zamierzają otrzymać wypłatę środków. Informacji udziela się na wniosek ww. osób, jednak nie częściej niż raz w roku. Informacja dla tej grupy uprawnionych powinna zawierać dane na temat:

- wartości środków zgromadzonych na rachunku PPE,
- stosowania takich samych zasad co do środków zgromadzonych na rachunku wobec wszystkich uczestników programu.

Pracowniczy program emerytalny jest formą zorganizowanego, grupowego, systematycznego gromadzenia środków na okres emerytalny, poza powszechnie obowiązującym, państwowym systemem zabezpieczenia emerytalnego (ZUS, KRUS, emerytalne systemy branżowe). Pracowniczy program emerytalny jest umową określającą wzajemne zobowiązania pracodawcy i pracowników w związku z prowadzeniem przez pracodawcę PPE. Umowa zakładowa nie może jednak przewidywać dla uczestnictwa pracowników w programie żadnych innych warunków poza określonymi ustawą o pracowniczych programach emerytalnych (art. 5 ust. 6 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych). Pracodawca może prowadzić tylko jeden pracowniczy program emerytalny, ale pracownik, jeżeli jest zatrudniony w kilku miejscach pracy, może przynależeć do wielu pracowniczych programów emerytalnych organizowanych przez te zakłady.

PPE nie upowszechniły się dotychczas jako forma grupowego oszczędzania na przyszłą emeryturę - ta sytuacja, zdaniem ekspertów, może jednak ulec zmianie. Tworzenie PPE nie jest obowiązkowe dla pracodawców (podobnie jak przystąpienie do programu dla pracowników). Zachętą do tworzenia nowych pracowniczych programów emerytalnych może jednak okazać się zwolnienie z obowiązku tworzenia pracowniczego planu kapitałowego (PPK) tych pracodawców, którzy prowadzą pracowniczy program emerytalny. Takie rozwiązanie zostało przewidziane w projekcie ustawy, która w 2019 r. ma wprowadzić obowiązkowe PPK.