

Limity płacowe z ustaw kominowych dotyczą także należności do pracowniczych planów kapitałowych

Nie wiadomo, jak powinno odbywać się wstrzymanie wpłat do PPK i czy na pracodawcy w związku z tym ciąży jakieś obowiązki informacyjne. Eksperci wskazują, że mamy do czynienia z luką w prawie

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

Wynagrodzenie kadry zarządzającej w podmiotach państwowych i samorządowych podlega limitom ustalonym w tzw. ustawach kominowych (z 2000 r. i 2016 r.). [tabela] Dodatkowo ustawa o pracowniczych planach kapitałowych wprowadziła do nich specjalne zabezpieczenia, aby wpłaty do PPK nie przekroczyły owych pułapów. Zastrzeżono, że ograniczenia wynikające z ww. regulacji stosuje się do wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych oraz wpłaty powitalnej i dopłat rocznych dokonywanych do PPK. Oznacza to, że wysokość wpłat do PPK należy uwzględnić przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych osób, do których stosuje się ustawy kominowe.

Polski Fundusz Rozwoju w poradniku „Zagadnienia prawne w zakresie ustawy o PPK” wyjaśnił, że wpłaty do PPK nie powinny być dokonywane, jeśli skutkowałyby to przekroczeniem limitów. Jeżeli jedynie część wpłaty do PPK będzie stanowiła przekroczenie limitu wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych, to nie dokonuje się wpłaty wyłącznie w tej części. PFR nie wskazał jednak, jak powinno odbywać się wstrzymanie wpłat do PPK i czy wynikają z tego jakiegokolwiek obowiązki informacyjne ze strony pracodawcy.

(Nie)automatyczne wstrzymanie wpłat

- Mechanizm wstrzymania wpłaty w części przekraczającej limity będzie znajdował proste zastosowanie w przypadku tzw. pierwszej ustawy kominowej, czyli ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi – mówi Agata Kicińska, radca prawny w kancelarii Sienkiewicz i Zamroch. - W art. 13 tej ustawy mamy do czynienia z automatem, który w przypadku przekroczenia limitu pozwala na wstrzymanie świadczeń, a inne uzgodnienie stron czyni nieważnym – twierdzi prawniczka. I to właśnie do tej ustawy (wyłącznie) odnosi się interpretacja PFR zawarta we wspomnianym poradniku. Zdaniem mec. Kicińskiej taki automatyzm nie będzie działał w przypadku drugiej ustawy kominowej (tj. ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami) mimo odesłania w jej art. 12b do art. 15aa pierwszej ustawy kominowej. Wszystkie obowiązki wynikające z tej ustawy są bowiem skierowane do tzw. podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych. - Jeżeli te podmioty w sposób odpowiedni nie zadbają o wprowadzenie limitu wpłat do PPK, np. w drodze uchwały w sprawie zasad wynagradzania czy treści postanowień umowy o świadczenie usług zarządzania, to niekoniecznie może istnieć podstawa do wstrzymania wpłat do PPK nawet w sytuacji, w której doszłoby do przekroczenia limitów – uważa mec. Kicińska.

- Pracodawca nie ma obowiązku informowania PFR o wstrzymaniu wpłat, gdyż to nie ten podmiot zarządza środkami gromadzonymi w ramach PPK – tłumaczy Łukasz Kuczkowski, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski. Pogląd ten podziela Agata Kicińska. Wskazuje, że obowiązek przekazania takiej informacji do PFR przez pracodawcę nie wynika z przepisów. Zdaniem prawniczki jeżeli chodzi o PPK, to kontakty na linii podmiot zatrudniający – PFR są dosyć ograniczone i dotyczą np. naruszenia obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK czy przekroczenia limitu wpłat danego uczestnika powyżej równowartości 50 tys. dolarów.

Jak zauważa z kolei Marcin Cetnarowicz, radca prawny i partner w SSW Pragmatic Solutions, brak obowiązku informowania PFR o wstrzymaniu dokonywania wpłat na PPK w praktyce może rodzić problemy, ponieważ limit z art. 15aa pierwszej ustawy kominowej dotyczy także wpłaty powitalnej i dopłat rocznych, których wypłata jest „zlecona” przez PFR. - Jeżeli PFR nie będzie miał informacji o osiągnięciu przez daną osobę limitu wynagrodzenia, to może być tak, że wpłaty powitalne i dopłaty roczne będą zrealizowane pomimo przekroczenia limitu – twierdzi mec. Cetnarowicz.

Powiadomienie instytucji finansowej

Zatem wstrzymanie wpłat do PPK nie trzeba zgłaszać PFR, ale czy konieczne jest powiadomienie o tym instytucji finansowej? - Takie informacje pracodawca powinien przekazywać instytucji finansowej zarządzającej danym PPK – twierdzi mec. Kuczkowski. I dodaje, że szczególnie takiego obowiązku powinna regulować umowa o zarządzanie zawierana pomiędzy pracodawcą a tą instytucją. - Informacja o wstrzymaniu naliczania wpłat podstawowych i dodatkowych w związku z osiągnięciem limitów jest kluczowa dla instytucji finansowej w celu oceny poprawności naliczenia wpłat oraz zgodności pomiędzy kwotą naliczenia a kwotą przelewu – podkreśla prawnik. Według niego wszelkie rozbieżności pomiędzy kwotą przelewu a tą wynikającą z naliczenia (raportu) musiałyby być wyjaśniane przez pracodawcę.

Wtórnie mu mec. Marcin Cetnarowicz, który podkreśla, że umowy o zarządzanie/prowadzenie PPK przewidują obowiązek przekazywania określonych danych przez pracodawcę instytucji finansowej za pośrednictwem aplikacji do obsługi PPK. - Instytucje z reguły wymagają, aby pracodawca co kwartał wysyłał informacje, m.in. o liczbie uczestników, w stosunku do których miał lub nie obowiązek dokonywania wpłat do PPK według stanu na koniec każdego kwartału – tłumaczy ekspert. I dodaje, że instytucje finansowe wymagają takich danych, aby wywiązać się z własnych obowiązków raportowych wobec PFR z art. 52 ustawy o PPK. Prawnicy zastrzegają, że nadal jednak chodzi tu

Tabela. Do kogo jaka regulacja

Regulacja	Podmioty objęte limitem wynagradzania
Ustawa z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi	<ul style="list-style-type: none"> ■ kierownicy przedsiębiorstw państwowych, ■ kierownicy i zastępcy kierownika samorządowych oraz państwowych jednostek organizacyjnych, ■ członkowie organów zarządzających ww. jednostek, ■ główni księgowi ww. jednostek, ■ likwidatorzy ww. jednostek, ■ członkowie organów nadzorczych ww. jednostek, ■ kierownicy, zastępcy kierownika, członkowie organów zarządzających, instytutów badawczych lub podmiotów, do których stosuje się odpowiednio przepisy o instytutach badawczych, ■ kierownicy, zastępcy kierownika, członkowie organów zarządzających i główni księgowi agencji państwowych, bez względu na ich formę organizacyjno-prawną, w tym agencji wykonawczych, ■ kierownicy, zastępcy kierownika, członkowie organów zarządzających i główni księgowi państwowych jednostek budżetowych, z wyjątkiem organów administracji publicznej i organów wymiaru sprawiedliwości, ■ kierownicy samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.
Ustawa z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami	<ul style="list-style-type: none"> ■ członkowie organu zarządzającego spółek, w których udziały lub akcje przysługują: Skarbowi Państwa, jednostkom samorządu terytorialnego i ich związkom, państwowym osobom prawnym i komunalnym osobom prawnym, ■ członkowie organu nadzorczego, tj. rady nadzorczej, komisji rewizyjnej, rady administrującej (nieuprawnieni do prowadzenia spraw spółki europejskiej), a także pełnomocnicy wspólnika w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością ww. spółek.

o dane zbiorcze o liczbie pracowników bez precyzowania, co jest podstawą ustania obowiązku odprowadzania wpłat. - Również i ta kwestia wymagałaby interwencji ustawodawcy poprzez doregulowanie sposobu przekazywania tego typu informacji od pracodawcy do instytucji finansowej i dalej do PFR – uważa mec. Cetnarowicz.

Z kolei Agata Kicińska podpowiada, że opcja informowania instytucji finansowej o wstrzymaniu wpłat do PPK powinna znaleźć się w systemie teleinformatycznym, za pośrednictwem którego pracodawca przekazuje informacje o składkach do instytucji finansowej. A jeżeli jej brak, to jak się wydaje, należałoby ustalić sposób zgłoszenia bezpośrednio z instytucją finansową (a więc zasadniczo z wyznaczonym przez nią opiekunem klienta).

Komunikowanie pracownikom

Kolejna wątpliwość dotyczy tego, czy pracodawca powinien poinformować pracownika o wstrzymaniu dokonywania wpłat na PPK i jego powodach. - Podmiot zatrudniający nie ma obowiązku informowania uczestnika PPK o wstrzymaniu wypłaty – twierdzi Agata Kicińska. Zastrzega jednak, że taki obowiązek ewentualnie mógłby zostać nałożony postanowieniem umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług zarządzania. - Jest to jednak możliwość wyłącznie teoretyczna, gdyż w praktyce nie spotkał się z tym, żeby takie postanowienia były umieszczane w umowach – podkreśla prawniczka. Z poglądem tym zgadza się Marcin Cetnarowicz, który wskazuje, że choć na pracodawcy taki obowiązek nie ciąży, to jednak dla jasności sytuacji komunikowanie takich kwestii pracownikom powinno być dobrą praktyką.

Bez sankcji

Skoro przepisy nie przewidują obowiązków informacyjnych pracodawców, to nie ustalają negatywnych konsekwencji

za niepoinformowanie pracownika czy PFR. - Nie widzę podstaw do zastosowania jakichkolwiek sankcji wobec pracodawcy – mówi mec. Cetnarowicz. Zauważa jednak, że zgodnie z art. 28 ust. 2 ustawy o PPK za obliczanie, pobieranie i odprowadzanie wpłat odpowiada pracodawca, a więc w razie wstrzymania dokonywania wpłat pracodawca ma obowiązek to uwzględnić. A informowanie o tym pracownika/instytucji finansowej/PFR jest kwestią wtórną. Z kolei Agata Kicińska dodaje, że jeżeli chodzi o instytucję finansową, to sankcja może być ewentualnie zastrzeżona w umowie o zarządzanie PPK.

Zakres ograniczeń

Limity wynagrodzeń odnoszą się do wpłat na PPK, przy czym ich zakres określa art. 15aa pierwszej ustawy kominowej. Zgodnie z tym przepisem ograniczenia stosuje się do wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych oraz wpłaty powitalnej i dopłat rocznych dokonywanych do PPK w zakresie wynagrodzenia i świadczeń dodatkowych. Jeśli chodzi o wpłaty podstawowe i dodatkowe, to ograniczenie dotyczy tylko wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający, ale już nie tych finansowanych przez uczestnika PPK z jego wynagrodzenia.

Przypomnijmy, że wpłata podstawowa (obligatoryjna) i dodatkowa to należności do PPK, które w części pokrywane są przez pracodawcę, a w części przez samego pracownika. Pracodawca finansuje wpłatę podstawową w wysokości 1,5 proc. wynagrodzenia pracownika i ewentualnie dodatkową – w kwocie do 2,5 proc. wynagrodzenia. Wpłata podstawowa pracownika wynosi zaś 2 proc. jego wynagrodzenia brutto i tyle samo fakultatywna wpłata dodatkowa.

Z kolei wpłata powitalna w kwocie 250 zł to wpłata przekazywana uczestnikowi PPK za pośrednictwem PFR przez ministra właściwego do spraw pracy jako bonus w początko-

wym okresie oszczędzania. Uprawnienie do jej wpłaty przysługuje uczestnikowi, w imieniu i na rzecz którego zawarto umowę lub umowy o prowadzenie PPK i który przez co najmniej trzy pełne miesiące kalendarzowe jest uczestnikiem PPK, o ile w okresie uczestnictwa dokonano wpłat podstawowych finansowanych przez niego za co najmniej trzy miesiące.

Z kolei dopłata roczna w kwocie 240 zł przysługuje z tytułu uczestnictwa w PPK w danym roku kalendarzowym. Należy się wówczas, gdy kwota wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych przez pracodawcę w danym roku kalendarzowym jest równa co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku. Za dany rok kalendarzowy uczestnik może nabyć prawo tylko do jednej dopłaty rocznej, niezależnie od liczby prowadzonych dla niego rachunków PPK. Jeżeli jest stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK, to dopłata roczna podlega zewidencjonowaniu na rachunku PPK prowadzonym na podstawie umowy, która została zawarta w jego imieniu i na jego rzecz najpóźniej.

Uwaga! Ministerstwo Aktywności Państwowych poinformowało nas, że obecnie nie rozważa prac nad nowelizacją ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (pytanie DGP dotyczyło planów wyłączenia wpłat na PPK z limitów płacowych ustaw kominowych). ©

Podstawa prawna

● art. 31 ust. 1 i 2, art. 32 ust. 1 i 2, art. 33 ust. 1 i 2 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342)
● art. 1, 2, 15aa ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2131)
● art. 1, 4, 10, 12b ustawy z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1907)