

1 czerwca 2023 r.

Ważne zmiany w funkcjonowaniu PPE oraz obowiązek dostosowania dotychczasowych PPE

1 lipca 2022 roku oraz 1 stycznia 2023 roku weszły w życie zmiany ustawy o PPE¹, wprowadzone ustawą nowelizującą².

Art. 3 ustawy nowelizującej nakłada na pracodawców, którzy prowadzą pracownicze programy emerytalne (PPE), obowiązek ich dostosowania do zmian wprowadzonych tą ustawą, do 31 grudnia 2026 roku.

Zmiany mają bezpośrednie znaczenie dla funkcjonowania PPE, a także w istotny sposób wpływają na prawa i obowiązki pracodawcy, uczestników programu oraz instytucji finansowych zarządzających środkami gromadzonymi w PPE.

Lista zmian:

1. Uproszczono zasady prowadzenia PPE przez pracodawcę poprzez przeniesienie z pracodawcy prowadzącego PPE na podmioty zarządzające PPE obowiązku sporządzania informacji rocznej dotyczącej realizacji PPE, przekazywanej corocznie organowi nadzoru, oraz obowiązku aktualizowania danych instytucji finansowych zarządzających danym PPE (art. 23, art. 34 ust. 3-5 ustawy o PPE).
2. Doprecyzowano regulacje dotyczące zasad zawieszenia składki podstawowej oraz ograniczenia wysokości składki podstawowej, a także ustanowiono maksymalny okres jednostronnego ograniczenia składki podstawowej. W okresie obejmującym 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych łączny okres jednostronnego czasowego ograniczenia nie może przekroczyć 6 miesięcy (art. 13 ust. 1 pkt 15, art. 38 ust. 1 – 4 ustawy o PPE).
3. Uproszczono proces czasowego zawieszenia bądź ograniczenia wysokości składek podstawowych odprowadzanych do PPE. Pracodawca nie musi przedkładać wniosku w celu rejestracji przez organ nadzoru porozumienia o zawieszeniu bądź ograniczeniu wysokości składki podstawowej, powinien przekazać wyłącznie zgłoszenie o podjęciu decyzji w tym zakresie. W terminie 7 dni od dnia zwolnienia się z obowiązku z naliczania i odprowadzania składek podstawowych w wysokości określonej w umowie zakładowej pracodawca zobowiązany jest przekazać: informację o jednostronnym zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek podstawowych bądź o jednostronnym czasowym

¹ ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 710)

² ustawa z dnia 7 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 904)

ograniczeniu wysokości składki podstawowej, porozumienie o zawieszeniu bądź ograniczeniu wysokości składki podstawowej. Zwolnienie z obowiązku naliczania i odprowadzania składki podstawowej w wysokości określonej w umowie zakładowej obowiązuje od daty wskazanej w dokumencie przedłożonym przez pracodawcę do organu nadzoru (art. 34 ust. 1 pkt 6, art. 38 ust. 7, ust. 7a i ust. 7b ustawy o PPE).

4. Zniesiono fakultatywny zakaz wnoszenia składki dodatkowej, w konsekwencji czego umowa zakładowa nie może zawierać postanowień zakazujących deklarowania przez uczestnika woli odprowadzania do PPE składki dodatkowej (art. 13 ust. 1 pkt 10 i 11, art. 18 ust. 3 zdanie pierwsze, art. 25 ust. 1 ustawy o PPE).
5. Wprowadzono możliwość finansowania składki dodatkowej z innych źródeł niż wynagrodzenie uczestnika PPE za okresy, w których uczestnik nie otrzymywał od pracodawcy wynagrodzenia. Rozwiązanie to daje uczestnikowi możliwość wniesienia składki dodatkowej również za okres nieobecności w pracy w związku z np. urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym, długotrwałym zwolnieniem lekarskim (art. 2 ust. 1 pkt 28, art. 18 ust. 3, art. 25 ust. 5a – 5c, art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o PPE).
6. Skrócono do 6 miesięcy okres wypowiedzenia umowy zakładowej przez pracodawcę w przypadku podjęcia przez niego jednostronnej decyzji o rozwiązaniu umowy zakładowej. Jednocześnie wypowiedzenie nie musi być poprzedzone zawieszeniem odprowadzania składek podstawowych lub ograniczaniem ich wysokości (art. 40 ust. 2 pkt 4 ustawy o PPE).
7. Rozszerzono katalog przesłanek likwidacji programu. Likwidacja PPE może nastąpić również w przypadku: niezatrudniania przez pracodawcę przez okres co najmniej 6 miesięcy pracowników ani osób wymienionych w art. 5 ust. 4 ustawy o PPE bądź nieprzystąpienia do programu osoby uprawnionej przez okres co najmniej 12 miesięcy od dnia jego utworzenia (art. 40 ust. 2 pkt 6 i 7 ustawy o PPE).
8. Ustanowiono maksymalny termin, w którym powinno nastąpić przeniesienie środków do nowego podmiotu zarządzającego, w przypadku zmiany formy PPE lub zarządzającego PPE. Dotychczasowy zarządzający PPE zobowiązany jest przenieść środki zgromadzone w ramach PPE do nowego zarządzającego w terminie nie dłuższym niż miesiąc od dnia doręczenia ostatecznej decyzji organu nadzoru o wpisie zmian do rejestru PPE dotyczącej zmiany formy programu lub zarządzającego (art. 46a ustawy o PPE).
9. Wydłużono kadencję reprezentacji pracowników z 24 miesięcy do 48 miesięcy. Kadencja reprezentacji pracowników wyłonionej w trybie przyjętym u pracodawcy, po dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej wynosi 48 miesięcy (art. 11 ust. 4 ustawy o PPE).
10. Uregulowano kwestię przekazywania przez fundusze inwestycyjne zarządzające PPE informacji o środkach zgromadzonych w PPE oraz o transakcjach zrealizowanych na rachunku uczestnika PPE w poprzednim roku kalendarzowym. Taką informację, według stanu na 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego, fundusze inwestycyjne

zarządzające PPE zobowiązane są przekazywać uczestnikom w terminie do ostatniego dnia lutego każdego roku (art. 22e ustawy o PPE).

11. Zobowiązano pracodawcę prowadzącego PPE do przekazywania Polskiemu Funduszowi Rozwoju (PFR) oświadczenia o liczbie pracowników i uczestników PPE u niego zatrudnionych, według stanu na 1 stycznia i na 1 lipca w danym roku kalendarzowym (art. 23a ustawy o PPE).
12. Zniesiono obowiązek załączenia wzoru deklaracji o przystąpieniu do programu do wniosku o rejestrację PPE i ewentualnych jego aktualizacji (art. 30 ust. 2 ustawy o PPE).
13. Doprecyzowano niektóre kompetencje nadzorcze KNF poprzez wprowadzenie ustawowych przesłanek odmowy wydania decyzji administracyjnej dotyczącej wpisu zmian PPE do rejestru programów oraz wykreślenia PPE z rejestru programów (art. 35 ust. 2 i 3 ustawy o PPE).
14. Wprowadzono uprawnienie KNF do podejmowania czynności nadzorczych wobec pracodawcy nieprowadzącego już PPE, które dotyczą nieprawidłowości powstałych w związku z prowadzeniem przez niego PPE i w okresie prowadzenia tego PPE (art. 36 ust. 2 i 3 ustawy o PPE).

Obowiązek dostosowania PPE do znowelizowanej ustawy o PPE wiąże się z koniecznością wprowadzenia zmian w umowach składających się na PPE prowadzony przez pracodawcę. Niezbędnym jest zawarcie aneksów do umowy zakładowej i umowy z instytucją finansową, modyfikujących ich postanowienia, a następnie rejestracja tych zmian przez UKNF.

Proces wprowadzania zmian w PPE może wymagać dłuższego okresu, gdyż obejmuje m.in.: uzgodnienie treści umów, sporządzenie aneksów, podpisanie ich przez wszystkie umocowane do tego osoby (może być to szczególnie czasochłonne, gdy reprezentację pracowników stanowi kilka organizacji związkowych), a także przygotowanie niezbędnych dokumentów w celu przedłożenia wniosku do UKNF. Dlatego UKNF zaleca niezwłoczne podjęcie działań dostosowawczych, co zapewni pracodawcy dochowanie wyznaczonego przez ustawę nowelizującą terminu, a tym samym uniknięcie nieprawidłowości w prowadzeniu PPE.

Na stronie internetowej KNF zamieszczone zostały [wzory formularzy](#) umów składających się na PPE. Wzory te zawierają postanowienia wymagane przepisami ustawy o PPE, z uwzględnieniem ustawy nowelizującej. Korzystanie z nich nie jest obowiązkowe, niemniej UKNF rekomenduje ich wykorzystanie. Przyczyni się to do zmniejszenia ryzyka nieprawidłowości w dokumentach, a w efekcie do przyspieszenia rozpatrywania składanych wniosków.