

Sebastian JAKUBOWSKI*

GROMADZENIE ŚRODKÓW W PRACOWNICZYM PLANIE KAPITAŁOWYM

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2019.080.06

Celem artykułu jest omówienie i analiza podstawowych sposobów gromadzenia środków w ramach systemu PPK. Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych przewiduje, że rachunek uczestnika PPK będzie zasilany przede wszystkim ze środków własnych samego uczestnika oraz podmiotu zatrudniającego. Dlatego główna uwaga zostanie skupiona na wpłatach podmiotu zatrudniającego oraz wpłatach uczestnika PPK. Analiza obejmie również wpłaty powitalne oraz dopłaty roczne, które są finansowane ze środków publicznych i mają stanowić zachętę do uczestnictwa w PPK. Dodatkowym celem artykułu jest wyodrębnienie funkcji poszczególnych wpłat i dopłat oraz wstępna ocena mechanizmu gromadzenia środków na rachunku uczestnika PPK.

Słowa kluczowe: PPK, pracownicze plany kapitałowe, system emerytalny, emerytura, rynek emerytalny, III filar

1. WPROWADZENIE

System pracowniczych planów kapitałowych w założeniu ma być nową i prywatną formą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (Jedynak, 2018). Docelowo ma objąć większość osób zatrudnionych w Polsce. Stąd też jego duże znaczenie społeczne oraz rosnąca rola ekonomiczna dla krajowych rynków finansowych (Góra, 2014).

Na gruncie ustawy o PPK gromadzenie środków na rachunku uczestnika zostało zdefiniowane jako przyjmowanie wpłat podstawowych, wpłat dodatkowych do PPK, wpłaty powitalnej, dopłat rocznych, wypłat transferowych, wpłat dokonanych w ramach konwersji lub zamiany jednostek (uczestnictwa lub rozrachunkowych), przyjmowanie środków przekazanych przez likwidatora funduszu zdefiniowanej

* Uniwersytet Wrocławski, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii.

daty oraz zyski z inwestowania środków zgromadzonych w PPK (art. 2, ust. 1, pkt 8 ustawy o PPK). W ramach tej bardzo szerokiej definicji można wskazać pierwotne źródła środków, które będą trafiać na rachunek uczestnika PPK. Są nimi wpłaty uczestnika PPK, wpłaty podmiotu zatrudniającego (art. 25 ustawy o PPK) oraz wpłata powitalna i dopłata roczna (art. 31 oraz art. 32 ustawy o PPK). To właśnie te pierwotne formy zasilania rachunku uczestnika PPK budzą obecnie najczęściej kontrowersji. Stąd też konieczność omówienia podstawowych sposobów gromadzenia środków w ramach PPK oraz przeprowadzenia ich szczegółowej analizy. W związku z pionierskim etapem badań nad systemem PPK pożądane będzie również wyodrębnienie funkcji poszczególnych wpłat i dopłat oraz wstępna ocena mechanizmu gromadzenia środków na rachunku uczestnika PPK jako całości.

Osiągnięcie celów badawczych wymaga szczegółowej analizy obowiązujących przepisów prawnych, w szczególności ustawy o PPK. W związku z tym konieczne było zastosowanie metody ekonomicznej analizy prawa, przy czym przyjęto przede wszystkim perspektywę indywidualnego uczestnika (ujęcie mikroekonomiczne).

2. WPLATY FINANSOWANE PRZEZ UCZESTNIKA PPK

Wpłaty dokonywane do PPK przez uczestnika programu mają formę wpłat podstawowych oraz wpłat dodatkowych (art. 25 ustawy o PPK).

Należy podkreślić, że osoba zatrudniona ma prawo do uczestnictwa w PPK, a nie obowiązek (art. 23 ustawy o PPK). Jeżeli osoba zatrudniona nie złoży deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat na podstawie art. 23, ust. 2 ustawy o PPK, to wpłaty te są dokonywane zarówno przez uczestnika PPK, jak i przez podmiot zatrudniającego. Rozwiązanie to jest określane jako „mechanizm automatycznego zapisu” i po raz pierwszy zostało zastosowane w ramach krajowego rynku emerytalnego właśnie w PPK (Thaler, Sustein, 2009).

Funkcją podstawową obu rodzajów wpłat finansowanych przez uczestnika PPK jest zgromadzenie kapitału emerytalnego, który docelowo powinien być wykorzystany po osiągnięciu wieku emerytalnego i zakończeniu kariery zawodowej. Funkcją charakterystyczną tylko dla wpłat podstawowych oraz dodatkowych finansowanych przez osobę zatrudnioną jest podkreślenie związku uczestnika programu ze środkami gromadzonymi na jego rachunku w PPK. W ten sposób następuje wzmocnienie poczucia osób zatrudnionych, że mają prawo do wypłaty zgromadzonych środków. Na podobną funkcję składek na ubezpieczenie społeczne, które są finansowane przez samych ubezpieczonych, wskazywał Szubert (1987, 222). Ponadto umacniane jest przekonanie, że środki gromadzone w ramach systemu PPK mają charakter prywatny.

2.1. Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK

Wysokość wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK została ustalona na poziomie 2% wynagrodzenia (art. 27 ustawy o PPK). Przepisy wykluczają możliwość ustalania wpłat podstawowych w inny sposób niż procentowo od wynagrodzenia (art. 25, ust. 3 ustawy o PPK). Oznacza to, że wpłata podstawowa nie może być ustalana kwotowo. Co do zasady uczestnik PPK nie ma również prawa do zmiany procentowej wysokości wpłaty podstawowej. Może on tylko zrezygnować z dokonywania wpłat na PPK przez złożenie deklaracji o zaprzestaniu dokonywania wpłat. Będzie to jednak oznaczać również wstrzymanie wpłat ze strony podmiotu zatrudniającego oraz prawdopodobną utratę prawa do dopłat rocznych ze strony państwa.

Wpłaty na PPK nalicza się od wynagrodzenia osoby zatrudnionej, które jest zdefiniowane jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK (art. 2, ust. 1, pkt 40 ustawy o PPK). Oznacza to, że wpłaty są ustalane od bardzo szerokiego zakresu przychodów uczestników PPK (Prusik, 2019, 57–60). Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, m.in. z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, stypendium sportowego, a także z tytułu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy wykonywaniu umowy, oraz przychody z działalności wykonywanej osobiście przez osoby należące do składu rad nadzorczych, a także z tytułu członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych oraz przychody z tytułu pracy w spółdzielni i z tytułu wytwarzania na jej rzecz produktów rolnych (art. 18, ust. 1 w związku z art. 4, pkt 9 i 10 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Uogólniając, podmiot zatrudniający jest zobowiązany naliczać i odprowadzać wpłaty do PPK od każdego wynagrodzenia osoby zatrudnionej, od którego płacone są składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Prasolek, 2014, 394–440).

Systematyczne gromadzenie kapitału emerytalnego przez osobę zatrudnioną w formie wpłaty podstawowej finansowanej przez samego uczestnika PPK jest główną formą realizacji bezpośredniego celu całego systemu PPK. Jest on zdefiniowany w art. 3 ustawy o PPK jako systematyczne gromadzenie oszczędności przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę:

- po osiągnięciu przez niego 60. roku życia,
- w związku z poważnym zachorowaniem,
- na pokrycie wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu hipotecznego (Jakubowski, 2019).

Można tu więc również wyodrębnić funkcję zwiększania bezpieczeństwa finansowego uczestników PPK. Przyznanie uczestnikowi PPK prawa do dokonania wypła-

ty zgromadzonych środków przed osiągnięciem 60. roku życia (wypłata w przypadku poważnego zachorowania oraz wypłata na pokrycie wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu hipotecznego) oznacza, że większe bezpieczeństwo finansowe nie dotyczy tylko okresu emerytalnego, ale obejmuje cały okres uczestnictwa w PPK.

2.2. Wpłata podstawowa o zmniejszonej wysokości

Aby z tego bezpieczeństwa finansowego mogły skorzystać również osoby najmniej zarabiające (osoby o najniższych kwalifikacjach, pracujący dorywczo lub w niepełnym wymiarze czasu pracy), ustawodawca dopuścił możliwość zmniejszenia wysokości wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK (art. 27, ust. 2 ustawy o PPK). Jeżeli miesięczne wynagrodzenie uczestnika, osiągnięte z różnych źródeł, nie przekracza kwoty odpowiadającej 120% minimalnego wynagrodzenia (art. 2–5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę), to może on zmniejszyć wysokość swojej wpłaty podstawowej¹. Zmniejszona wpłata podstawowa musi mieścić się w przedziale od 0,5% do 2% wynagrodzenia. Musi ona być również ustalona w wymiarze procentowym. O ostatecznej wysokości zmniejszonej wpłaty podstawowej decyduje osoba zatrudniona.

Zmiana wysokości wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK ma formę deklaracji składanej w podmiocie zatrudniającym (art. 27, ust. 4 ustawy o PPK). Uczestnik PPK ma prawo do późniejszej zmiany zadeklarowanej wysokości wpłaty podstawowej. Zmiana ta ma formę kolejnej deklaracji, również składanej w podmiocie zatrudniającym. Należy w niej określić nowy wymiar wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK (art. 27, ust. 6 ustawy o PPK).

Ostateczna weryfikacja wysokości wynagrodzeń uczestnika PPK osiągniętych z różnych źródeł będzie ciążyć na Polskim Funduszu Rozwoju (art. 58, ust. 3, pkt 5 ustawy o PPK).

Podstawową funkcją prawa do zmniejszenia wysokości wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK jest zapobieganie wykluczeniu z uczestnictwa w PPK osób o najniższych wynagrodzeniach (Wojewódka, Kolek, Sobolewski, 2019, 117). Funkcja ta ma wyjątkowe znaczenie. Dzięki dokonywaniu wpłat o zmniejszonej wysokości najsłabiej wynagradzani uczestnicy PPK otrzymują również wpłaty podstawowe finansowane przez podmiot zatrudniający, wpłatę powitalną oraz dopłaty roczne. Daje to im szansę na gromadzenie kapitału na okres emerytalny oraz ma duże znaczenie dla ich bezpieczeństwa finansowego.

Można wyodrębnić również funkcję promocji uczestnictwa wśród osób najsłabiej wynagradzanych. Bez możliwości dokonywania wpłat podstawowych o zmniejszonej wysokości spora część zatrudnionych rezygnowałaby z uczestnictwa w PPK.

¹ Oznacza to, że w 2019 r. prawo takie mają pracownicy zarabiający mniej niż 2700 zł brutto.

Ostatnią funkcją prawa do zmniejszenia wysokości wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK jest umożliwienie kontynuacji dokonywania wpłat (tzw. aktywnego uczestnictwa w PPK) osobom zatrudnionym narażonym na przejściowy spadek wynagrodzeń. Zapobiega to wykluczeniu z aktywnego uczestnictwa w PPK np. tych osób, których wynagrodzenia zostały tymczasowo obniżone, lub tych, których wymiar czasu pracy tymczasowo się zmniejszył. Dzięki zmniejszeniu wysokości wpłaty podstawowej osoby takie mają szansę na dalsze gromadzenie dodatkowego kapitału na okres emerytalny, a także na otrzymywanie wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający oraz wpłat i dopłat finansowanych ze środków publicznych.

2.3. Wpłata dodatkowa finansowana przez uczestnika PPK

Osoba zatrudniona może również zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych. Wysokość wpłaty dodatkowej finansowanej przez uczestnika PPK może wynosić maksymalnie 2% wynagrodzenia (art. 27, ust. 3 ustawy o PPK). Oznacza to, że najbardziej zapobiegliwi uczestnicy PPK będą co miesiąc dokonywać wpłat do PPK o łącznej wartości 4% wynagrodzenia.

Należy podkreślić, że podmiot zatrudniający nie ma prawa zakazać osobie zatrudnionej dokonywania wpłat dodatkowych ani jej tego narzucić. Deklaracja z oświadczeniem woli o rozpoczęciu dokonywania wpłat dodatkowych przez uczestnika PPK ma formę pisemną i jest składana w jego podmiocie zatrudniającym. W deklaracji tej musi być określona procentowa wartość wpłaty dodatkowej finansowanej przez uczestnika. W związku z brzmieniem art. 25, ust. 3 ustawy o PPK nie ma możliwości kwotowego określenia wysokości wpłaty dodatkowej finansowanej przez uczestnika PPK.

Uczestnik PPK ma prawo zmiany wysokości wpłaty dodatkowej lub rezygnacji z jej dokonywania w dowolnym momencie. Zmiana lub rezygnacja również ma formę pisemną i również jest składana przez uczestnika w podmiocie zatrudniającym. Rezygnacja lub zmieniona wysokość wpłaty dodatkowej dokonywanej przez uczestnika PPK obowiązuje od następnego miesiąca po złożeniu właściwej deklaracji.

Podstawową funkcją wpłaty dodatkowej dokonywanej przez uczestnika PPK jest uelastycznienie gromadzenia środków w ramach systemu PPK. Ponadto przyznanie uczestnikom prawa do dokonywania wpłat dodatkowych umożliwia im gromadzenie większego kapitału na okres emerytalny.

W przypadku długiego okresu uczestnictwa w PPK i korzystania z możliwości dokonywania wpłat dodatkowych środki zgromadzone na rachunku uczestnika PPK będą dużo większe niż w przypadku uczestnika dokonującego tylko wpłaty podstawowej. Można tu więc wyodrębnić funkcję dodatkowego zwiększania bezpieczeństwa finansowego uczestników PPK.

Podsumowując analizę wpłat dokonywanych przez uczestnika PPK, warto dodać, że głównym ciężarem gromadzenia środków na rachunku PPK został obciążony przede wszystkim uczestnik programu. Pozostałe wpłaty i dopłaty przekazywane na rachunek uczestnika PPK mają mniejszą wartość. Tylko w przypadkach, gdy podmiot zatrudniający zadeklaruje finansowanie wpłat dodatkowych ze swojej strony lub gdy uczestnik PPK zadeklaruje finansowanie wpłaty podstawowej w zmniejszonym wymiarze, główny ciężar zostaje przesunięty na podmiot zatrudniający. Pojawiają się głosy, że indywidualizacja zabezpieczenia emerytalnego jest w tym przypadku posunięta zbyt daleko (Stevens, 2017, 98–117). Jednak osoba zatrudniona ma prawo, a nie obowiązek dokonywania wpłat do PPK, a podmiot zatrudniający takiego wyboru nie ma. Jeżeli chociaż jedna osoba zatrudniona w danym podmiocie nie złoży deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat na PPK, to podmiot zatrudniający musi zagwarantować jej dostęp do PPK oraz współfinansować tę formę gromadzenia kapitału na okres emerytalny.

3. WPLATY DOKONYWANE PRZEZ PODMIOT ZATRUDNIAJĄCY

Wpłaty dokonywane przez podmiot zatrudniający mają formę wpłat podstawowych oraz ewentualnie wpłat dodatkowych (art. 25 ustawy o PPK). Co istotne, obowiązek prowadzenia PPK będzie ciążył na podmiocie zatrudniającym (art. 7 ustawy o PPK). To od woli osób zatrudnionych w danym podmiocie będzie zależeć, czy i ile wpłat podstawowych będzie finansował ten podmiot. Wpłaty ze strony podmiotu zatrudniającego na rachunki PPK osób u niego zatrudnionych są dokonywane z jego środków własnych.

Podstawowymi funkcjami wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający są niewątpliwie gromadzenie kapitału emerytalnego uczestników i zwiększanie ich bezpieczeństwa finansowego (Beshears et al., 2009, 274–290).

3.1. Wpłata podstawowa dokonywana przez podmiot zatrudniający

Wysokość wpłaty podstawowej dokonywanej przez podmiot zatrudniający została ustalona na poziomie 1,5% wynagrodzenia (art. 26 ustawy o PPK). Jednocześnie podmiot ten nie ma prawa do zmiany wysokości wpłaty podstawowej.

Należy zwrócić uwagę, że wysokość wpłaty podstawowej dokonywanej przez podmiot zatrudniający została ustalona na bardzo umiarkowanym poziomie. Zgodnie z art. 25 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych składka podstawowa finansowana przez pracodawcę może wynosić nawet 7% wynagrodzenia uczestnika (Kopeć, Wojewódka, 2008; Krajewski, 2014). Podobnie jak w przypad-

ku wpłaty podstawowej dokonywanej przez uczestnika, wpłata podstawowa dokonywana przez podmiot zatrudniający pełni funkcję gromadzenia kapitału emerytalnego uczestnika PPK oraz funkcję zwiększania bezpieczeństwa finansowego osób zatrudnionych.

Dodatkowo można wyróżnić dwie funkcje charakterystyczne wpłaty podstawowej dokonywanej przez podmiot zatrudniający. Po pierwsze jest to funkcja płacy odroczonej (Szubert, 1987, 218), polegająca na zapewnieniu uczestnikowi PPK środków finansowych na zaspokajanie przyszłych potrzeb wynikających z wejścia w wiek emerytalny i zakończenia kariery zawodowej. Po drugie jest to funkcja ponoszenia społecznej odpowiedzialności przez podmiot zatrudniający; w związku z tą funkcją partycypuje on w zasilaniu kapitału emerytalnego, co zwiększa bezpieczeństwo finansowe uczestników.

Ta ostatnia funkcja jest uzasadnieniem przymusu finansowania wpłat podstawowych przez podmioty zatrudniające. Niestety, przymus ten budzi pewne kontrowersje na gruncie art. 21 i art. 64 Konstytucji. W doktrynie prawa ubezpieczeń społecznych pojawiają się głosy, że finansowanie wpłat podstawowych przez podmiot zatrudniający jest formą wywłaszczenia go z własności (Zieliński, 2018). Wywłaszczenie to ma się odbywać nie tylko na rzecz osób zatrudnionych, ale również na rzecz instytucji finansowej prowadzącej PPK. Należy podkreślić, że obecnie głosy te są nieliczne, ale niewątpliwie przed nami poważna debata konstytucjonalistów, przedstawicieli doktryny prawa pracy oraz prawa finansowego na temat prywatnego lub publicznego charakteru środków gromadzonych w ramach systemu PPK (Dzienisiuk, 2019). Rozstrzygnięcie tego sporu wykracza poza zakres niniejszej analizy. Można jedynie wskazać, że autor niezmiennie stoi na stanowisku, iż środki gromadzone na rachunku uczestnika PPK mają charakter prywatny.

3.2. Wpłata dodatkowa dokonywana przez podmiot zatrudniający

Podmiot zatrudniający może również zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych. Należy podkreślić, że jest to prawo, a nie obowiązek podmiotu zatrudniającego. Wysokość wpłaty dodatkowej finansowanej przez podmiot zatrudniający może wynosić maksymalnie 2,5% wynagrodzenia (art. 26, ust. 2 ustawy o PPK). Oznacza to, że łączne wpłaty podstawowa i dodatkowa, finansowane przez podmiot zatrudniający, mogą wynosić maksymalnie 4% wynagrodzenia osoby zatrudnionej. Co istotne, przepis art. 25, ust. 3 ustawy o PPK wyklucza możliwość ustalania wpłat podstawowych w inny sposób niż procentowo od wynagrodzenia. Oznacza to, że wpłata podstawowa nie może być ustalana kwotowo. Wątpliwości Wojewódki co do tego faktu nie znajdują potwierdzenia w przepisach ustawy (Wojewódka, Kolek, Sobolewski, 2019, 110).

Podmiot zatrudniający może zdecydować o dokonywaniu wpłat dodatkowych oraz o ich wysokości już na etapie tworzenia PPK w swojej firmie. Może on rów-

niez zadeklarować dokonywanie wpłat dodatkowych na późniejszym etapie funkcjonowania PPK. Jednocześnie podmiot zatrudniający ma prawo rezygnacji z finansowania wpłat dodatkowych do PPK. Możliwość zmiany decyzji co do finansowania wpłaty dodatkowej jest niezbędnym elementem uelastyczniającym system PPK. Bez tego prawa bardzo niewiele podmiotów zatrudniających zdecydowałoby się na finansowanie wpłat dodatkowych ze swojej strony. Zmiana decyzji o finansowaniu lub wysokości wpłaty dodatkowej ma formę zmiany umowy o zarządzanie PPK oraz umów o prowadzenie PPK. Obowiązuje ona dopiero od miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały zmienione powyższe umowy.

Charakterystyczną funkcją wpłaty dodatkowej dokonywanej przez podmiot zatrudniający jest zwiększenie jego atrakcyjności na rynku pracy jako pracodawcy. W okresie szybkiego wzrostu gospodarczego, jaki występuje w Polsce po zakończeniu transformacji gospodarczej, zatrudnienie i utrzymanie kompetentnych pracowników staje się coraz większym wyzwaniem.

Obecnie konkurencja między pracodawcami nie ogranicza się tylko do wysokości wynagrodzenia, ale dotyczy również zakresu i hojności pakietów socjalnych. Dziś pracownicy zwracają także uwagę na zakres i szczodrość dodatkowych prywatnych ubezpieczeń medycznych. Finansowanie wpłaty dodatkowej przez podmiot zatrudniający ma być dodatkowym elementem przyciągającym i wiążącym najlepszych pracowników z daną firmą.

W sumie połączone wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający mogą wynieść maksymalnie 4% wynagrodzenia. Nie są to duże wartości procentowe, ale w przypadku osób bardzo dobrze zarabiających wartości kwotowe mogą być znaczne.

Warto zwrócić uwagę, że wpłaty do PPK dokonywane przez podmiot zatrudniający (zarówno podstawowa, jak i dodatkowa) mogą prowadzić do pogłębiania różnic w wynagrodzeniach w ramach jednej firmy. Osoby zatrudnione na najwyższym szczeblu oraz wysoko wykwalifikowani specjaliści nie tylko otrzymują najwyższe wynagrodzenia od podmiotu zatrudniającego, ale ponadto ich kwotowe wpłaty do PPK są odpowiednio większe. Z taką sytuacją mamy do czynienia, nawet gdy procentowa wartość wszystkich wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający jest identyczna dla wszystkich osób zatrudnionych. Jednak tak być nie musi. Zgodnie z art. 26, ust. 3 ustawy o PPK wpłata dodatkowa finansowana przez podmiot zatrudniający może być ustalana w różnej wysokości dla różnych grup zatrudnionych. Ustawowym kryterium różnicowania wpłaty dodatkowej dokonywanej przez podmiot zatrudniający jest długość okresu zatrudnienia. Stanowi to formę zachęty dla osób zatrudnionych do kontynuowania kariery w danym podmiocie zatrudniającym.

Możliwe jest również zastosowanie innych kryteriów różnicowania wpłaty dodatkowej finansowanej przez podmiot zatrudniający, ale kryteria te muszą być ujęte w regulaminie wynagrodzeń lub w układzie zbiorowym pracy. Możliwe jest więc np. różnicowanie wpłaty dodatkowej ze względu na wysokość wynagrodzenia. Oznacza to teoretyczną możliwość zmniejszenia różnic w kwotowej wartości

wpłat dokonywanych przez podmiot zatrudniający. Niestety, realia rynku pracy będą skutecznie zniechęcać do przyznawania większych wpłat dodatkowych osobom zatrudnionym o niższych zarobkach i mniejszych wpłat dodatkowych pracownikom o wyższych zarobkach. Co istotne, kryteria różnicowania wpłaty dodatkowej finansowanej przez podmiot zatrudniający nie mogą mieć charakteru dyskryminacyjnego (Wojewódka, Kolek, Sobolewski, 2019, 114). Podmiot zatrudniający nie może więc różnicować wpłaty dodatkowej do PPK ze względu na płeć, wiek, narodowość czy rodzaj umowy wiążącej osobę zatrudnioną z podmiotem zatrudniającym. Należy mieć nadzieję, że jak największa grupa podmiotów zatrudniających będzie się decydować na dokonywanie wpłat dodatkowych do PPK, i to na jak najwyższym możliwym poziomie.

4. WPLĄTY I DOPLĄTY FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH

Po raz pierwszy w historii krajowego rynku emerytalnego uczestnicy PPK mogą skorzystać z bezpośredniego wsparcia finansowego ze strony państwa (Ślebzak, 2019, 195–208). Wsparcie to ma formę wpłaty powitalnej i dopłaty rocznej. Zasiłania te są finansowane z Funduszu Pracy. Wpłata i dopłata są też zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych oraz ze składek na ubezpieczenie społeczne. Oznacza to, że wpłata powitalna i dopłata roczna w całości trafiają na rachunek uczestnika PPK.

Z punktu widzenia podmiotu zatrudniającego istotną zaletą wpłat powitalnych i dopłat rocznych jest brak obowiązków administracyjnych i finansowych ciężących na nim w tym zakresie. Należy to rozwiązanie jednoznacznie pochwalić, ponieważ dodatkowe obciążanie podmiotów zatrudniających obsługą i transferowaniem wpłat powitalnych i dopłat rocznych niepotrzebnie komplikowałoby i podrażałoby system PPK (Wojewódka, Kolek, Sobolewski, 2019, 66).

Należy podkreślić, że uczestnicy PPK jako jedyni w ramach III filaru systemu emerytalnego będą korzystać z takiego bezpośredniego wsparcia finansowanego przez państwo. Na takie wpłaty i dopłaty nie mogą liczyć ani uczestnicy pracowniczych programów emerytalnych, ani posiadacze indywidualnych kont emerytalnych, ani też posiadacze kont zabezpieczenia emerytalnego (Dybał, 2017, 91–106).

4.1. Wpłata powitalna

Pierwszą formą publicznego wsparcia, z której będą mogli korzystać uczestnicy PPK, jest wpłata powitalna. Została ona ustalona na poziomie 250 zł (art. 31 usta-

wy o PPK). Co istotne, jej wysokość jest stała i nie podlega indeksacji, a jej podwyższenie jest możliwe tylko w trybie zmiany ustawy o PPK.

Podstawowymi warunkami, jakie należy spełnić, aby otrzymać wpłatę powitalną, jest zawarcie umowy o prowadzenie PPK oraz dokonanie wpłat podstawowych finansowanych przez uczestnika przez trzy pełne miesiące. Należy zaznaczyć, że nie muszą to być miesiące następujące bezpośrednio po sobie. Również wpłaty podstawowe nie muszą trafiać na ten sam rachunek PPK danego uczestnika. Wpłata powitalna przekazywana jest na rachunek uczestnika PPK przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w terminie 30 dni po zakończeniu kwartału, w którym oba warunki zostały spełnione.

Podstawową funkcją wpłaty powitalnej jest zachęcanie osób zatrudnionych do rozpoczęcia uczestnictwa w PPK i aktywnego dokonywania wpłat na rachunek w PPK w okresie początkowym. Wpłata powitalna ma niestety charakter jednorazowy. Otrzymuje się ją za rozpoczęcie uczestnictwa w systemie PPK, a nie za założenie nowego rachunku PPK. Uczestnik PPK może nabyć prawo tylko do jednej wpłaty powitalnej w czasie całego swojego uczestnictwa w PPK, niezależnie od liczby rachunków PPK założonych dla niego przez kolejne podmioty zatrudniające.

4.2. Dopłata roczna do PPK

Drugą formą publicznego wsparcia, z której mogą korzystać uczestnicy PPK, jest dopłata roczna. Jej wysokość została ustalona na poziomie 240 zł (art. 32 ustawy o PPK). Podstawowym warunkiem, jaki należy spełnić, aby otrzymać dopłatę roczną, jest dokonanie wpłat o minimalnej wartości w poprzednim roku kalendarzowym. Wartość ta została celowo ustalona na bardzo niskim poziomie. Jest ona równa zsumowanym wpłatom podstawowym (podmiotu zatrudniającego oraz uczestnika PPK) obliczonym od wynagrodzenia stanowiącego 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym. W 2019 r. będzie to zaledwie kwota 472,50 zł. Oznacza to, że wystarczy otrzymywać średnie wynagrodzenie, aby już w pierwszym kwartale roku zgromadzić na rachunku PPK wpłaty w wysokości uprawniającej do otrzymania dopłaty rocznej w roku następnym.

Dzięki temu przeciętny uczestnik dokonujący systematycznie wpłat na rachunek PPK nie powinien mieć trudności z osiągnięciem minimalnej wartości wpłat w ciągu roku. Jednak uczestnicy o najniższych zarobkach lub pracujący dorywczo mogą już takie problemy napotykać (Wojewódka, Kolek, Sobolewski, 2019, 33–34). Dla takich osób ustawa o PPK wprowadza obniżony próg wpłat uprawniający do otrzymania dopłaty rocznej. Jeżeli uczestnik PPK zarabia miesięcznie mniej niż 120% minimalnego wynagrodzenia, to pomimo mniejszych wpłat nadal może on uzyskać prawo do dopłaty rocznej. Wystarczy, że wartość całorocznych wpłat na rachunek PPK najmniej zarabiającego uczestnika wyniesie 25% minimalnej warto-

ści wpłat uprawniającej do otrzymania dopłaty rocznej. W 2019 r. będzie to kwota zaledwie 118,12 zł.

Jedynym dodatkowym warunkiem, który musi spełnić najmniej zarabiający uczestnik PPK, jest przejście pozytywnej weryfikacji łącznego miesięcznego wynagrodzenia ze wszystkich źródeł na podstawie informacji przekazanych przez ZUS (art. 58 w związku z art. 34 ustawy o PPK). Jeżeli w wyniku weryfikacji okaże się, że uczestnik osiągał łączne wynagrodzenie wyższe niż 120% minimalnego wynagrodzenia i jednocześnie skorzystał z prawa do finansowania wpłaty podstawowej w niższym wymiarze, to dopłata roczna mu nie przysługuje.

Dopłata roczna jest przekazywana na rachunek uczestnika PPK przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do 15 kwietnia roku następującego po roku kalendarzowym, za który przysługuje dopłata roczna.

Podstawową funkcją dopłaty rocznej jest motywowanie uczestników PPK do dokonywania systematycznych wpłat w długim okresie. Dopłata ma charakter powtarzalny i przysługuje uczestnikowi za każdy rok kalendarzowy, w którym wartość wpłat podstawowych przekroczyła minimalny poziom. Dopiero zaprzestanie dokonywania wpłat na rachunek PPK (np. z powodu osiągnięcia 60. roku życia) pozbawia uczestnika prawa do kolejnych dopłat rocznych. Podobnie jak w przypadku wpłaty powitalnej, liczba rachunków PPK nie ma wpływu na liczbę dopłat rocznych. Za każdy rok dokonywania wpłat na PPK przysługuje tylko jedna dopłata roczna. Uczestnik posiadający kilka rachunków otrzyma dopłatę roczną na ostatni założony rachunek PPK (art. 33 ustawy o PPK).

5. PODSUMOWANIE

Gromadzenie środków w PPK jest przedstawiane jako sposób na zapewnienie osobom pracującym dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego na przyszłość (Skwirowski, 2019). PPK ma być systemem, który będzie umożliwiał uzupełnianie świadczeń z publicznego systemu emerytalnego do pułapu gwarantującego utrzymanie poziomu życia po zakończeniu kariery zawodowej (Pacud, 2019, 165–194). Tymczasem szczegółowa analiza konstrukcji systemu PPK prowadzi do wniosku, że jest to przede wszystkim system o charakterze inwestycyjnym. Podstawowy sposób wykorzystania zgromadzonych zasobów to jednorazowa wypłata 25% środków oraz wypłata pozostałych 75% środków w ratach, przy czym domyślny okres wyplacania rat to zaledwie 10 lat (art. 99, ust 1 ustawy o PPK).

Jedynym sposobem umożliwiającym pobieranie świadczenia emerytalnego za środki zgromadzone na rachunku PPK jest wykup dożywotniego świadczenia w zakładzie ubezpieczeń na życie (art. 99, ust. 7 ustawy o PPK). Niestety, poziom tego świadczenia będzie relatywnie niewielki. Co do zasady nie będzie ono również indeksowane o poziom inflacji. Zastosowanie indeksacji cenowej tego prywatnego świadczenia emerytalnego oznaczałoby jeszcze większe zmniejszenie jego co-

miesięcznej wysokości. Dlatego ten sposób wypłaty środków zgromadzonych na rachunku uczestnika PPK nie będzie się cieszył popularnością. Oznacza to, że system PPK ma przede wszystkim charakter inwestycyjny i przez ten pryzmat należy go oceniać. Ustawowym celem uczestnictwa w systemie PPK jest oszczędzanie środków na wypłatę po osiągnięciu 60. roku życia lub w przypadku poważnego zachorowania, jak również na wypłatę w celu pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem przez uczestnika PPK kredytu na sfinansowanie inwestycji mieszkaniowej.

Stąd też konieczność badania, na ile mechanizmy gromadzenia środków na rachunku uczestnika PPK umożliwiają osiągnięcie tego celu. Niniejsza analiza została zawężona do pierwotnych sposobów gromadzenia środków na rachunku uczestnika PPK, czyli wpłat i dopłat. Jej wynikiem jest szczegółowy opis analizowanych wpłat i dopłat oraz wskazanie funkcji, jakie one pełnią.

Ogólne funkcje wszystkich wpłat i dopłat to gromadzenie kapitału emerytalnego uczestnika PPK oraz zwiększanie jego bezpieczeństwa finansowego. Jednocześnie można wyróżnić szereg funkcji charakterystycznych dla poszczególnych wpłat i dopłat.

W przypadku wpłat podstawowych finansowanych przez uczestnika PPK można wskazać funkcję podkreślania jego związku ze środkami gromadzonymi na jego rachunku. Wzmacnia to u uczestników poczucie prawa do wypłaty zgromadzonych środków oraz ich prywatnego charakteru.

Finansowane przez uczestnika PPK wpłaty podstawowe o zmniejszonej wysokości pełnią funkcję zapobiegania wykluczeniu z uczestnictwa w PPK osób o najniższych wynagrodzeniach. Można tu również wyodrębnić bliźniaczą funkcję polegającą na promocji uczestnictwa wśród osób najslabiej wynagradzanych. Dodatkowo obniżone wpłaty podstawowe umożliwiają kontynuację tzw. aktywnego uczestnictwa w PPK osobom narażonym na tymczasowy spadek wynagrodzeń.

W przypadku wpłat podstawowych finansowanych przez podmiot zatrudniający można mówić o funkcji płacy odroczonej, której istotą jest zapewnienie uczestnikowi PPK środków finansowych po zakończeniu kariery zawodowej. Ponadto wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający umożliwia mu realizację funkcji ponoszenia społecznej odpowiedzialności wobec osób u niego zatrudnionych, jak również wobec całego społeczeństwa (Szczepański, Świtalska, 2018, 98–119). Z kolei wpłata dodatkowa finansowana przez podmiot zatrudniający pełni przede wszystkim funkcję zwiększania jego atrakcyjności na rynku pracy jako pracodawcy.

Publiczne formy wsparcia, tj. wpłata powitalna i dopłata roczna, pełnią funkcję zachęcania osób zatrudnionych do uczestnictwa w PPK. W pierwszym przypadku funkcja ta polega na zachęcaniu do rozpoczęcia uczestnictwa w PPK i do aktywnego dokonywania wpłat na rachunek w PPK w początkowym okresie. Funkcja dopłat rocznych polega na motywowaniu do dokonywania systematycznych wpłat w długim okresie.

Należy podkreślić, że funkcje poszczególnych wpłat i dopłat uwypuklają mikroekonomiczne aspekty gromadzenia środków w ramach PPK. Tymczasem znaczenie tego systemu dla całej gospodarki jest tak duże, że pełni on również szereg funkcji makroekonomicznych (Żukowski, 2019, 134–146). Sami reformatorzy wskazują takie funkcje ogólnogospodarcze, jak: wzrost oszczędności krajowych, stymulacja inwestycji w gospodarce, rozwój krajowych rynków finansowych, stabilizacja systemu finansów publicznych czy wreszcie stymulacja potencjału gospodarczego Polski (Sejm, 2018, 1–3). Jest to kolejny obszar badawczy wymagający dogłębnej analizy.

LITERATURA

- Beshears, J. et al. (2010). Public policy and saving for retirement: The „autosave” features of the Pension Protection Act of 2006. *Better Living through Economics*, 1.
- Dybał, M. (2017). Pracownicze programy emerytalne w Polsce. *Ekonomia – Wrocław Economic Review*, 23(3).
- Dzienisiuk, D. (2019). Skutki oddziaływania ustawodawstwa pracy na umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1.
- Góra, M. (2014). *Redesigning pension systems*. IZA World of Labour.
- Jakubowski, S. (2019). Świadczenia z Pracowniczych Planów Kapitałowych. *Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsument na rynku usług finansowych*, 2(32).
- Jedynak, T. (2018). Pracownicze plany kapitałowe jako instrument mobilizacji dodatkowych oszczędności emerytalnych w Polsce. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, w druku.
- Kolek, A., Wojewódka, M., Sobolewski, O. (2019). *PPK w firmie. Tworzenie, obowiązki informacyjne, rozliczanie wpłat*. Warszawa: Wiedza i Praktyka.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Dz.U., 1997, nr 78, poz. 483, ze zm.
- Kopeć, A., Wojewódka, M. (2008). *Świadczenia emerytalne*. Warszawa: C.H. Beck.
- Krajewski, M. (2014). *Pracownicze programy emerytalne: charakterystyka prawna*. Białystok: Drukarnia Cyfrowa.
- Pacud, R. (2019). Baza ekonomiczna niewydolnego systemu ubezpieczeń społecznych. In: R. Pacud (Ed.). *Baza ekonomiczna ubezpieczenia społecznego*. Warszawa: Difin.
- Pokitko, D. (2002). Własność w Konstytucji III Rzeczypospolitej. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, LXIV, 2.
- Prasolek, Ł. (2014). Art. 18. In: B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (Eds.). *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*. Warszawa: C.H. Beck.
- Prusik, A. (2019). Art. 2. In: S. Jakubowski, A. Prusik (Eds.). *Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sejm (2018). *Uzasadnienie projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*. Druk 2811. Warszawa: Sejm.

- Skwirowski, P. (2019). Borys: Oto lek na kurczące się emerytury. *Rzeczpospolita*, 4 czerwca. <https://serwisemerytalny.rp.pl/borys-oto-lek-na-kurczace-sie-emerytury/> (4.06. 2019).
- Stevens, Y. (2017). The silent pension pillar implosion. *European Journal of Social Security*, 19(2).
- Szczepański, M., Świtalska, E. (2018). Applicability of selected concepts of corporate social responsibility management in insurance companies in Poland. *Journal of Insurance, Financial Markets and Consumer Protection*, 28(2).
- Szubert, W. (1987). *Ubezpieczenie społeczne*. Warszawa: PWN.
- Ślebzak, K. (2019). Konstytucyjne uwarunkowania gromadzenia i wydatkowania środków publicznych na cele ubezpieczenia społecznego. In: R. Pacud (Ed.). *Baza ekonomiczna ubezpieczenia społecznego*. Warszawa: Difin.
- Thaler, R.H., Sunstein, C.R. (2009). *Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness*. New York: Penguin.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych*, Dz.U., 2019, poz. 300, tj. ze zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, Dz.U., 2019, poz. 850, tj. ze zm.
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych*, Dz.U., 2019, poz. 2215.
- Wojewódka, M., Kolek, A., Sobolewski, O. (2019). *Pracownicze plany kapitałowe – praktyczny poradnik dla podmiotów zatrudniających*. Gdańsk: ODDK.
- Zieliński, M. (2018). Pracownicze plany kapitałowe – nowa forma zabezpieczenia społecznego? Wybrane kontrowersje na tle podstawowych założeń ustawy o PPK. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 11, LIX.
- Żukowski, M. (2019). Rozwój bazy ekonomicznej ubezpieczeń społecznych. In: R. Pacud (Ed.). *Baza ekonomiczna ubezpieczenia społecznego*. Warszawa: Difin.

ACCUMULATION OF CAPITAL IN AN EMPLOYEE CAPITAL PLAN

Summary

Employee Capital Plans are a common, voluntary and private long-term saving system for employees. The purpose of the implementation of the ECP is to increase the financial security of the participants. The purpose of this analysis is an evaluation of the primary capital accumulation methods of ECP.

Keywords: ECP, Employee Capital Plans, pension system, pension, pension market, III pillar