



Fakty i mity

Przez lata o pracowniczych programach emerytalnych narosło wiele legend.

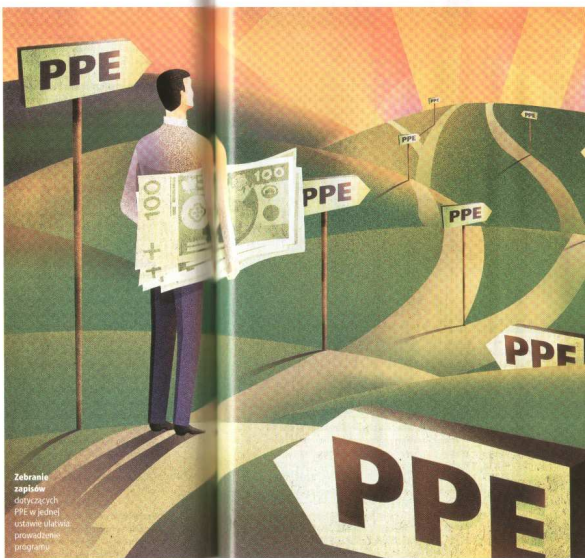
Zarówno jeśli idzie o prawa pracodawców, jak i o obowiązki pracodawców

1 **„Gdy przejdę do nowego pracodawcy, stracę pieniądze z programu emerytalnego”.**
Takiś stwierdzenie nie ma nic wspólnego z rzeczywistością. Zgodnie z ustawą o PPE, pracownik, który zmienia pracę, a miał w firmie program emerytalny, ma kilka możliwości zabezpieczenia zebranych środków – wyjdzie Monika Hernecka, dyrektor operacyjny w Futura Grupa Doradca.

2 **„Nawet jeśli zabiorę moje pieniądze, słono za to zapłacę. Już instytucja, która prowadzi program, o to zadba”.**
Ustawa chroni interesy pracowników. Przepisy o PPE zabraniają dokonywania ze zgromadzonych środków jakichkolwiek potrąceń. Pieniądze idą za zgodą pracownika bez dodatkowych karnych kosztów.

3 **„Pracownicze programy emerytalne zarezerwowane są wyłącznie dla dużych firm. Małych i średnich nie stać na takie rozwiązania”.**
Wystarczy przeanalizować wykaz pracowniczych programów emerytalnych, który znajduje się na stronie internetowej Komisji Nadzoru Finansowego, aby rozprawić się z tym mitem. Figurują tam duże i znane koncerny, ale są też lokalne przedsiębiorstwa zatrudniające kilka czy kilkanaście pracowników.

4 **„Zabranianie i obciążenie PPE oznacza dla pracodawcy wysokie, dodatkowe koszty”.**
Takiś stwierdzenie jest chybotliwe. Co prawda PPE nie da się złożyć bez ponie-



Zebrań środków emerytalnych PPE w jednej ustawie ułatwia prowadzenie programu

KTO PROWADZI PPE	zatrudnienie w firmie	średni w roku PPE (mln zł)
do 50 osób	35,1	
51-250 osób	37,7	
251-500 osób	10,0	
powyżej 500 osób	13,2	

Źródło: KNF, dane za kwiecień 2007 r.

szkod, ale należy na tę kwestię spojrzeć z innej strony. Przykładowo, jeśli firma daje pracownikowi standardową podwykate, to zarobowi pracodawca, jak i pracownik muszą od niej zapłacić składki na ubezpieczenia społeczne. Gdy jest tworzony PPE, przedsiębiorca może pewne środki wyłu-

żyć z kosztów, ale należy na tę kwestię spojrzeć z innej strony. Przykładowo, jeśli firma daje pracownikowi standardową podwykate, to zarobowi pracodawca, jak i pracownik muszą od niej zapłacić składki na ubezpieczenia społeczne. Gdy jest tworzony PPE, przedsiębiorca może pewne środki wyłu-

żyć z kosztów, ale należy na tę kwestię spojrzeć z innej strony. Przykładowo, jeśli firma daje pracownikowi standardową podwykate, to zarobowi pracodawca, jak i pracownik muszą od niej zapłacić składki na ubezpieczenia społeczne. Gdy jest tworzony PPE, przedsiębiorca może pewne środki wyłu-

żyć z kosztów, ale należy na tę kwestię spojrzeć z innej strony. Przykładowo, jeśli firma daje pracownikowi standardową podwykate, to zarobowi pracodawca, jak i pracownik muszą od niej zapłacić składki na ubezpieczenia społeczne. Gdy jest tworzony PPE, przedsiębiorca może pewne środki wyłu-

5 **„W mojej firmie program się nie przyjęło, bo i tak część pracowników powie, że woli dostać pieniądze do ręki, niż czekać na nie aż do emerytury”.**
Niektórzy myślą w ten sposób, gdyż docierają do nich informacje katastroficzne, że za kilkanaście lat wszyscy i tak będą dostawali niskie emerytury, a cały system w ogóle się chwieje. Program emerytalny w firmie jest w rzeczywistości niemy stym, jak planem systematycznego oszczędzania i to, co będzie się działo z systemem emerytalnym, nie ma znaczenia ani dla programu, ani dla przyszłych zysków. Jest szansa, aby dotrzeć do pracowników (i ich rodzin) z przekonaniem, że gdy dostaną gotówkę do ręki – nie będą oszczędzać, a dzięki temu, że wszystko dzięki się za pośrednictwem firmy, pieniądze będą chronione przed drożyzną i zakusami. Albo nieprzewidywanymi inwestycjami na własną rękę.

6 **„Konjunktura nie trwa wiecznie. Kto wie, czy za kilka lat firmę, którą kieruję, będzie stać na opłacenie składek. Lepiej nie tworzyć sobie nowego zobowiązania”.**
W PPE istnieje możliwość zawieszenia, i to nawet bez zgody pracowników, wpłaty składek na program, jeśli przedsiębiorstwo zmajduje się w opłaczalnym położeniu. Prawda jest, że obywatelom taką możliwość pewnymi wymogami. Można też program zlikwidować, i to bez strat dla pracowników. Za to w sytuacjach kryzysowych ograniczenie wpłaty składek może zostać lepiej przyjęte przez załogę, niż obciążenie wynagrodzenia. W tym kontekście PPE – w naszym sensie – staje się ruchomym bo-

7 **„Nowe obowiązki, zawile przepisy – w takim biurowym kraju jak Polska strach podejmować takie wyzwania”.**
Nie jest tak źle. Ustawa jest bardzo precyzyjna, dokładnie mówi, co i jak trzeba zrobić. Jeśli pracodawca się

tego trzyma, nie musi się obawiać. A ciekawie wiarygodności nadaje przedmiotowi rejestracji przez Komisję Nadzoru Finansowego. Zatem obawy na przykład przed obciążeniami kontroli skarbowej są bezpodstawne. Obciążenie sytuacji: urzędnicy skarbowi czy ZUS z dystansem, mówią łagodnie, pod-

nie i wydanie nie jest ani trudne, ani skomplikowane. W raporcie należy podać między innymi liczbę zatrudnionych pracowników i kwotę odprowadzonych składek. Faktem jest również, że pracodawca musi postąpić w kontaktach z pracownikiem z instytucją finansową zarządzającą pieniędzmi.



Monika Hernecka, Futura Grupa Doradca: – Program może zainicjować najmniejsza firma

9 **„Za chwilę się obawie, że pracownicy będą oczekiwać od pracodawcy, aby pomógł im w zarządzaniu pieniędzmi w ramach PPE albo będą mieć pretensje, że zyski nie są takie, jakich oczekiwali”.**
Instytucja finansowa środków w ramach danego PPE mogą zagospodarować w różny sposób. Jednak to zawsze pracodawca i pracownicy decydują, jaki model inwestowania przyjmą w swoim programie. Czy na przykład będzie ich kilka (bezpieczny – lokaty, agrowy – akcje), czy tylko jeden (np. obligacje państwowe). Pracodawca nie powinien aktywnie decydować o tym, na podstawie umowy z udziałem pracowników.

10 **„Wdrożyliśmy PPE, ale nasza kontrola skarowa nam takie zasady, że nie mamy szans spełnić wymogów ustawy. Dlatego rezygnujemy”.**
W takiej sytuacji można stworzyć pracowniczy program emerytalny, tyle że tzw. pozastawowy. Jak ten model działa? Podobnie, ale są zasadnicze różnice. Pracodawca podpisuje umowę z instytucją finansową, która będzie przyjmowała środki i zarządzała nimi, a wypłata pieniędzy przez pracownika zostanie zablokowana aż do określonego z góry momentu, na przykład przejściu na emeryturę czy zmianę pracy. W takim przypadku nie ma nadzoru KNF ani w konsekwencji szczególnych obowiązków informacyjnych. Istotnym minusem jest to, że składki opłacane przez pracodawcę podlegają obowiązkowym składkom na ubezpieczenie społeczne oraz podatkowi od zysków kapitałowych. Jest też ryzyko, że trzeba będzie tłumaczyć decyzyjnym urzędnikom (patrz punkt 8), że nie jest się wielbłądem (okradając budżet państwa, a w najlepszym razie własnych pracowników).
Albert Stawiszynski

choć do działań w sferze wynagrodzenia, których nie zapisano czarno na białym w jakiejś ustawie albo chociaż w rozporządzeniu.

8 **„Świetnie, że ustawa jest precyzyjna, ale tym samym nakłada na pracodawcę liczne wymogi, które będą sporym obciążeniem”.**
Rzeczywiście, trudno temu zupełnie zaprzeczyć. Fundamentalnym obowiązkiem organizacyjnym jest naliczanie i odprowadzanie składek. W dobie jednak coraz bardziej zaawansowanych systemów komputerowych odpowiednia zmiana oprogramowania nie jest skomplikowanym przedsięwzięciem. Nie trzeba budować nowych, niezależnych systemów informatycznych. Pracodawca musi poza tym informować pracowników o zasadach programu, a także co roku przesyłać do Komisji Nadzoru Finansowego sprawozdanie z działalności PPE. Jednak akty wykonawcze do ustawy dokładnie określają wzór raportu, a jego przygotowa-

Jeśli uczestnik programu zamierza zmienić swoje dane osobowe, adresowe czy złożyć dyspozycje związane z uczestnictwem w programie, wtedy musi odpowiedni dokument złożyć u swojego pracodawcy, a nie bezpośrednio w instytucji finansowej. Jednak przy dobrej organizacji pracy takie obowiązki nie powinny sprawić większych kłopotów. Aby nie dopuścić do rewolwy w dziale kadr (w końcu kto lubi dodatkowe obowiązki), można nawet zatrudnić kogoś na pół etatu, kto pomoże przy wdrażaniu PPE. I tak

ITAK ZARABIALI
15
proc.
taki odsetek wśród uczestników PPE w 2007 r. stanowili pracownicy, na rzecz których nie odprowadzono składek

Źródło: Forbes wrzesień 2008 r. strony 130 - 132