

Trwają prace nad rządowym projektem ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). Zgodnie z założeniami, PPK mają być zachętą do systematycznego gromadzenia oszczędności, z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu 60. roku życia.

Aktualny projekt Ustawy¹ nakłada na wszystkie podmioty zatrudniające, w tym w szczególności na pracodawców i zleceniodawców, obowiązek wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK oraz zawarcia z nią odpowiednich umów o zarządzanie i prowadzenie PPK.

Przedsiębiorco! Czy twoja organizacja jest przygotowana na nadchodzące zmiany?

Wpłaty do PPK mają być finansowane z **własnych środków podmiotu zatrudniającego** oraz ze **środków uczestnika PPK**:

Podmiot zatrudniający	
wpłata podstawowa	1,5% wynagrodzenia
wpłata dodatkowa	2,5% wynagrodzenia
maksymalna wpłata do PPK	4% wynagrodzenia
Uczestnik PPK	
wpłata podstawowa	2% (0,5%) wynagrodzenia
wpłata dodatkowa	2% wynagrodzenia
maksymalna wpłata do PPK	4% wynagrodzenia

Dodatkowe wpłaty finansowane z Funduszu Pracy:

- wpłata powitalna – 250 zł jednorazowo na start
- dopłaty roczne – 240 zł za każdy rok oszczędzania

<http://www.marketnews24.pl/newsy/nowe-obowiazki-dla-firm-dotyczace-emerytur-dla-11-mln-polakow>



¹ Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 lipca 2018 r.

Najistotniejsze założenia projektu Ustawy:



środki gromadzone w PPK mają stanowić prywatną własność uczestników PPK



PPK jako systemem powszechny – PPK mają być obowiązkowe dla wszystkich podmiotów zatrudniających co najmniej 1 osobę; zwolnione z obowiązku zawierania umów PPK będą w szczególności te podmioty zatrudniające, u których działa pracowniczy program emerytalny (PPE) i które odprowadzają składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, a co najmniej 25% osób zatrudnionych przystąpiło do PPE



obowiązek zawarcia umów o prowadzenie PPK nie dotyczy osób zatrudnionych, które najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyły 70 rok życia; osoby pomiędzy 55 a 69 rokiem życia będą mogły przystąpić do PPK jeśli o to zawnioskują



dobrowolność oszczędzania w PPK – uczestnik PPK będzie mógł zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK składając pisemną deklarację podmiotowi zatrudniającemu, ale nakłanianie uczestnika do rezygnacji będzie zagrożone grzywną do 1,5% funduszu wynagrodzeń



mechanizm automatycznego dokonywania wpłat za uczestnika – po 4 latach od rezygnacji przez uczestnika z wpłat do PPK, podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do ponownego rozpoczęcia dokonywania wpłat do PPK, a uczestnik będzie miał prawo do rezygnacji z wpłat



rozporządzanie środkami zgromadzonymi w PPK – wyłącznie na zasadach określonych w Ustawie; w szczególności wypłata środków możliwa na wniosek uczestnika PPK po osiągnięciu przez niego 60 roku życia, w razie poważnego zachorowania uczestnika PPK, współmałżonka lub dziecka uczestnika PPK, w przypadku śmierci uczestnika PPK



odpowiedzialność podmiotów zatrudniających: niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, niedopełnienie obowiązku wnoszenia opłaty do PPK (grzywna od 1.000 zł do 1.000.000 zł), niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nakłanianie uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK (grzywna do 1,5% funduszu wynagrodzeń)



wpłaty do PPK nie będą wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe



zwolnienie z opodatkowania kwot dopłat rocznych, składek powitalnych, kwot otrzymanych tytułem zwrotu dokonanego na wniosek małżonka zmarłego uczestnika PPK



wydatki poniesione przez podmiot zatrudniający na zapewnienie prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z PPK będą kosztami uzyskania przychodu



planowana data wejścia w życie Ustawy o PPK – **1 stycznia 2019 r.**, przy czym obowiązek zawierania umów o zarządzanie PPK wprowadzany jest stopniowo:

Podmiot zatrudniający co najmniej	Ustawę stosuje od:
250 osób wg stanu na 31.12.2018 r.	1 lipca 2019 r.
50 osób wg stanu na 30.06.2019 r.	1 stycznia 2020 r.
20 osób wg stanu na 31.12.2019 r.	1 lipca 2020 r.
pozostali	1 stycznia 2021 r.

Jeśli zainteresował Państwa jakkolwiek temat związany z powyższym zagadnieniem, nasi eksperci pozostają do Państwa dyspozycji

Przygotuj swoją firmę na nadchodzące zmiany!



Anna Gwiazda

Radca Prawny, Partner
Szef Praktyki Prawa Pracy

+48 660 765 903

a.gwiazda@kochanskizieba.pl



Dr Joanna Ostojka-Kołodziej

Adwokat, Starszy Prawnik
Praktyka Prawa Pracy

+48 668 886 362

j.ostojka@kochanskizieba.pl



Anna Golenia

Aplikant adwokacki, Prawnik
Praktyka Prawa Pracy

+48 728 432 417

a.golenia@kochanskizieba.pl