



## Jak się przygotować do wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych?

Sejm przegłosował projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (dalej: „PPK”). Pierwsze PPK mają zacząć funkcjonować już od 1 lipca 2019 r. Z czym wiąże się ich wprowadzenie dla pracodawców?

### Cel PPK i zachęty dla uczestników

PPK mają być programami oszczędnościowymi, a nie emerytalnymi. Poprzez **wprowadzenie szeregu zachęt dla uczestników** (jak np. kapitał startowy przyznawany przy przystąpieniu do programu, dopłaty roczne do zgromadzonych środków finansowane z budżetu państwa, czy możliwość wypłaty zebranych pieniędzy po osiągnięciu 60. roku życia bez konieczności odprowadzenia podatku dochodowego od osób fizycznych), **PPK mają pomóc w budowaniu prywatnych oszczędności.**

### Składki na PPK

Comiesięczna składka na PPK ma być finansowana w części przez zatrudnianych (2%-4%, z wyjątkiem osób otrzymujących wynagrodzenie z różnych źródeł niższe niż 1,2 - krotność minimalnego – dla nich stawka będzie mogła zostać obniżona do maksymalnie 0,5%), a w części przez podmioty zatrudniające (1,5% - 4%).

### Kto i kiedy tworzy PPK

PPK mają być skierowane nie tylko do osób pozostających w stosunku pracy, lecz także do tych zatrudnionych na podstawie umów zlecenia (oraz innych umów o podobnym charakterze) i umów agencyjnych czy członków rad nadzorczych wynagradzanych za pełnione funkcje.

Projekt przewiduje **sukcesywne obejmowanie obowiązkiem wprowadzenia PPK** poszczególnych podmiotów w zależności od liczby zatrudnianych osób:

- **co najmniej 250 osób** według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. – od **1 lipca 2019 r.**,
- **co najmniej 50 osób** według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. – od **1 stycznia 2020 r.**,
- **co najmniej 20 osób** według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. – od **1 lipca 2020 r.**,
- **pozostałe** podmioty – od **1 stycznia 2021 r.** (ten sam termin ma dotyczyć także jednostek organizacyjnych wchodzących w skład sektora finansów publicznych – niezależnie od liczby zatrudnianych osób).

Jeśli jednak dany podmiot prowadzi Pracowniczy Program Emerytalny i odprowadza z tego tytułu składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, a liczba pracowników objętych tym PPE wynosi co najmniej 25%, to będzie mógł wprowadzić PPK w późniejszym terminie.

## Sankcje za nieprzestrzeganie przepisów ustawy

Projekt ustawy wskazuje okoliczności, które będą powodowały możliwość pociągnięcia podmiotu zatrudniającego do odpowiedzialności. Są nimi, w szczególności:

- nienawiązanie umowy o prowadzenie PPK w imieniu zatrudnianych w przewidzianym w ustawie terminie,
- nieterminowe odprowadzanie należnych składek,
- niezgłaszanie wymaganych ustawą danych lub zgłaszanie nieprawdziwych danych,
- nieprowadzenie stosownej dokumentacji związanej z obliczaniem składek.

Kary za niedopełnianie powyższych obowiązków mają wynosić **od 1.000 do 1.000.000 złotych**.

Dodatkowo, na podmioty, które nie nawiążą w ustawowym terminie umowy o zarządzenie PPK, a także tych, którzy będą nakłaniali uczestników PPK do rezygnacji z oszczędzania w jego ramach, może zostać nałożona kara grzywny do wysokości 1,5% funduszu wynagrodzeń w roku obrotowym poprzedzającym nałożenie grzywny.

## Jak się przygotować do wprowadzenia PPK

Wdrażając rozwiązania w zakresie PPK każdy pracodawca powinien:

- przeanalizować **kiedy ma obowiązek wprowadzić PPK**,
- zweryfikować **czy prowadzony przez niego Pracowniczy Program Emerytalny spełnia warunki pozwalające mu na nietworzenie PPK**, a także dokonać analizy, które z tych rozwiązań jest dla niego oraz jego zatrudnionych, bardziej odpowiednie,
- **wybrać** (w porozumieniu z organizacją związkową) **instytucję finansową**, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, **opierając się przy tym na przedstawionych w ustawie kryteriach** (np. efektywności instytucji finansowej w zarządzaniu aktywami czy posiadanie przez nią odpowiedniego doświadczenia),
- przeanalizować, **w odniesieniu do których z osób zatrudnionych ma obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK** (w szczególności obowiązek ten nie dotyczy osób, które ukończyły 70 rok życia) oraz ustalić wysokość opłaty dodatkowej w odniesieniu do poszczególnych kategorii zatrudnionych (w szczególności ze względu na długość okresu zatrudnienia),

- przygotować **odpowiednie dokumenty** (np. (i) umowę o zarządzenie PPK dbając przy tym aby jej postanowienia nie zawierały postanowień mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez instytucję finansową w portalu PPK w dniu zawarcia umowy, (ii) umowę o prowadzenie PPK, (iii) regulamin PPK czy (iv) wzory różnego rodzaju oświadczeń i zaświadczeń wymagane przez ustawę),
- wprowadzić **odpowiednie zmiany do regulaminu pracy czy regulaminu wynagradzania** (jeżeli okaże się to konieczne),
- przygotować się do prowadzenia **dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat**,
- opracować **informację dotyczącą PPK dla zatrudnianych osób**, tak aby znały one zasady jego funkcjonowania,
- przeprowadzić **analizę skutków podatkowych** wdrożenia PPK,
- **uwzględnić dodatkowe koszty zatrudnienia przy planowaniu budżetu płac na następne lata.**

---

## Zapraszamy do kontaktu



**Joanna Stolarek**

Lider Praktyki PIT i ZUS

[j.stolarek@ozogtomczykowski.pl](mailto:j.stolarek@ozogtomczykowski.pl)

**Kancelaria Ożóg Tomczykowski Sp. z o.o.**

Ul. Sienna 39, 00-121 Warszawa

+48 22 480 81 00