

Najważniejsze informacje dotyczące
PPK w formie e-booka.



VADEMECUM PPK



Szanowni Państwo,

1 stycznia 2019 roku ma wejść w życie ustawa o pracowniczych planach kapitałowych (PPK).

PPK to nowa forma dodatkowego zabezpieczenia na emeryturę. System będzie obowiązkowy dla podmiotów zatrudniających, a dobrowolny, ale w praktyce quasi obowiązkowy, dla osób zatrudnionych.

Uruchomienie programów zostanie rozłożone na dwa lata, w zależności od poziomu zatrudnienia. Pozwoli to poszczególnym podmiotom przygotować się do realizacji nowych obowiązków, których ustawodawca przewidział całkiem sporo.

W niniejszym numerze PRO HR poruszamy najważniejsze zagadnienia związane z uruchomieniem i prowadzeniem PPK w Państwa firmach.

Prace nad projektem ustawy nadal trwają (ustawa została uchwalona przez Sejm, znajduje się w Senacie). Informacje przedstawione w niniejszym numerze PRO HR są aktualne na dzień 17 października 2018 roku.

r. pr. Łukasz Kuczkowski

Ustalenie daty objęcia obowiązkiem utworzenia PPK

Obowiązek utworzenia i prowadzenia PPK docelowo będzie co do zasady spoczywał na wszystkich przedsiębiorcach, bez względu na liczbę zatrudnionych osób – przy czym będzie wprowadzany etapami:

- od 1 lipca 2019 roku obowiązek założenia PPK obejmie podmioty zatrudniające według stanu na dzień 31 grudnia 2018 roku co najmniej 250 osób;
- od 1 stycznia 2020 roku obowiązek utworzenia PPK obejmie podmioty zatrudniające według stanu na dzień 30 czerwca 2019 roku co najmniej 50 osób;
- od 1 lipca 2020 roku obowiązek utworzenia PPK obejmie podmioty zatrudniające według stanu na dzień 31 grudnia 2019 roku co najmniej 20 osób;
- od 1 stycznia 2021 roku obowiązek utworzenia PPK obejmie pozostałe podmioty, w tym jednostki sektora finansów publicznych.



r. pr. Paulina
Zawadzka-
Filipczyk

Ustalając liczbę osób zatrudnionych powinni Państwo uwzględnić nie tylko pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, ale również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, umów świadczenia usług, umów agencyjnych), osoby wykonujące pracę nakładczą, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, a także członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji. Warunkiem wliczenia wymienionych wyżej osób do stanu zatrudnienia na cele PPK jest podleganie przez te osoby obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu i rentowemu z tych tytułów w Polsce.

Struktura wpłat do PPK

W ramach PPK wpłaty finansują zarówno podmiot zatrudniający, jak i uczestnik PPK. Każde z nich będzie zobowiązane do finansowania z własnych środków wpłaty podstawowej, a także wpłaty dodatkowej (jeżeli taką zadeklarują). Wysokość wpłat to procent od wynagrodzenia uczestnika PPK, rozumianego jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Obowiązkowa wpłata podstawowa podmiotu zatrudniającego wyniesie 1,5% wynagrodzenia. W umowie o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający będzie mógł zadeklarować dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5% wynagrodzenia. Uczestnik PPK będzie z kolei finansował wpłatę podstawową w wysokości 2% wynagrodzenia. Jeśli jednak poziom osiąganego przez niego wynagrodzenia (z różnych źródeł) nie przekroczy minimalnego wynagrodzenia, wpłata będzie mogła być niższa (ale nie mniejsza niż 0,5% wynagrodzenia). Dodatkowo uczestnik PPK będzie mógł zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych w wysokości do 2% wynagrodzenia. Rekomendujemy podjęcie niezbędnych kroków w celu dostosowania stosowanego przez Państwa systemu kadrowo-płacowego do dokonywania wpłat do PPK.

WYDARZENIA

Pracownicze Plany Kapitałowe – proces wdrożenia zaplanuj już dziś

26 października 2018 r., Kraków

Prowadzący: r. pr. Robert Stępień.

Spotkanie odbędzie się **26 października br. (piątek) w godz. 9:30-11:00** w Q Hotel Plus Kraków, przy ul. Wygranej 6 w Krakowie.

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

Związki zawodowe po nowemu - śniadanie biznesowe

30 października 2018 r.,
Warszawa

Prowadzący: adw. Bartłomiej Raczkowski oraz apl. adw. Natalia Łokińska.

Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).

Śniadanie odbędzie się **30 października br. (wtorek) w godz. 10:00 -12:00** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Udział w spotkaniu jest bezpłatny.

Nowe kompetencje kontrolne PIP w zakresie PPK

Kontrola przestrzegania nowych przepisów będzie należała do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). PIP będzie mogła skontrolować w szczególności wywiązywanie się przez Państwa, jako podmiot zatrudniający, z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK, umowy o prowadzenie PPK, jak również dokonywania wpłat do PPK. PIP będzie również uprawniona do ścigania wykroczeń przewidzianych w przepisach o PPK oraz udziału w postępowaniach w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego.

PPE nadal w grze?

Projekt ustawy przewiduje możliwość nietworzenia PPK przez pracodawców, którzy prowadzą pracowniczy program emerytalny (PPE), o ile:

- 1) składka podstawowa po stronie pracodawcy wynosi co najmniej 3,5% wynagrodzenia;
- 2) poziom partycypacji w PPE wynosi nie mniej niż 25% osób zatrudnionych u pracodawcy (nie tylko pracowników, ale wszystkich osób, które mogą uczestniczyć w PPK);
- 3) PPE zostanie uruchomiony przed terminem zastosowania ustawy o PPK wobec danego pracodawcy. W przypadku podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób taki program należy zatem uruchomić przed 1 lipcem 2019 roku.



r. pr. Łukasz
Kuczkowski

Podejmując decyzję o uruchomieniu PPE powinni Państwo brać pod uwagę termin rejestracji takich programów przez Komisję Nadzoru Finansowego. Obecnie wynosi on od 2 do 3 miesięcy. Ponadto, nie wystarczy program zarejestrować – konieczne jest jeszcze osiągnięcie wymaganego progu partycypacji oraz odprowadzenie pierwszych składek. A to wszystko przed wskazaną datą.

W przypadku zatem podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób, decyzję o wdrożeniu PPE należy w zasadzie podejmować już teraz. Dopóki nie zostanie zawarta umowa zakładowa w ramach PPE, pracodawca zawsze może się z tych prac jednostronnie wycofać, jeżeli z jakichś względów uzna, że PPE nie jest w jego przypadku najlepszym rozwiązaniem.

WYDARZENIA

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych po zmianach w 2018 r.

6 listopada 2018 r., Warszawa

Prowadzący: adw. Marta Kosakowska oraz r. pr. Rafał Jaroszyński.

Program dostępny jest [tutaj](#).

Warsztaty odbędą się **6 listopada br. (wtorek) w godz. 10:00-16:00** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Wydarzenie płatne.

Pracownicze Plany Kapitałowe - nowe obowiązki pracodawcy

30 listopada 2018 r., Warszawa

Prowadzący: r. pr. Łukasz Kuczkowski.

Program wydarzenia dostępny jest [tutaj](#).

Spotkanie odbędzie się **30 listopada br. (piątek) w godz. 11:30-13:30** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

Dobrowolność oszczędzania w PPK

Oszczędzanie w PPK jest dobrowolne dla osób zatrudnionych. Osoba zatrudniona jest jednak automatycznie zapisywana do programu. W konsekwencji, jeżeli nie chce oszczędzać, powinna złożyć podmiotowi zatrudniającemu stosowną deklarację w formie pisemnej. Deklaracja jest skuteczna w miesiącu jej złożenia. Oznacza to, że od momentu jej złożenia nie będą już pobierane od uczestnika wpłaty na rzecz PPK, a wszelkie wpłaty dokonane w miesiącu złożenia deklaracji, zostaną zwrócone.

Deklarację można złożyć w każdym momencie, również przed automatycznym zapisaniem osoby zatrudnionej do PPK. Deklaracja o nieoszczędzaniu jest ważna 48 miesięcy. Może zostać odnowiona przed upływem tego terminu. W konsekwencji, osoba zatrudniona nadal nie będzie oszczędzać w PPK.

Jeżeli osoba zatrudniona nie ponowi deklaracji, to zostanie automatycznie zapisana do PPK, począwszy od dnia 1 kwietnia przypadającego po upływie powyższego 48-miesięcznego okresu.

Osoba zatrudniona, która zrezygnowała z programu, może w każdym momencie do niego przystąpić, składając stosowny wniosek. W takim przypadku wcześniej złożona deklaracja o nieoszczędzaniu przestaje wiązać i podmiot zatrudniający będzie dokonywał wpłat do PPK od miesiąca następującego po miesiącu, w którym został złożony wniosek o przystąpienie do PPK.

Udział związku zawodowego tylko przy wyborze instytucji finansowej

Podmiot zatrudniający, zobowiązany do utworzenia PPK, ma obowiązek uzgodnić wybór instytucji finansowej z zakładową organizacją związkową, a jeśli taka organizacja u niego nie działa – z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy.

Kompetencje związku zawodowego w ramach procedury zakładania PPK ograniczają się do uzgodnienia wyboru instytucji finansowej. Powinno to zostać dokonane w porozumieniu zawierającym pomiędzy podmiotem zatrudniającym, a związkiem zawodowym. Niezawarcie porozumienia nie blokuje jednak procedury wdrażania PPK. Jeżeli porozumienie nie zostanie osiągnięte najpóźniej na miesiąc przed terminem zawarcia umowy o zarządzanie PPK, mogą Państwo samodzielnie dokonać wyboru instytucji finansowej.

Jeżeli nie działa u Państwa związek zawodowy, uzgodnienia należy dokonać z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w zakładzie pracy. Istotne jest, aby była to reprezentacja wyłoniona wyraźnie w tym celu. Jeżeli działa u Państwa reprezentacja powołana do reprezentowania pracowników w innych sprawach, to albo trzeba rozszerzyć jej kompetencje o kwestie PPK (co powinno zostać potwierdzone przez pracowników, na zasadach analogicznych do wyboru reprezentacji, tj. w sposób przyjęty w zakładzie), albo wybrać odrębną reprezentację.

Nie mają Państwo obowiązku uzgadniania ze związkiem zawodowym ani z reprezentacją pracowników innych kwestii dot. PPK, w tym umowy o zarządzanie PPK czy wysokości ewentualnej składki dodatkowej.



r. pr. Robert
Stępień

Nowe obowiązki pracodawców związane z prowadzeniem PPK

W związku z prowadzeniem PPK, na podmioty zatrudniające zostaną nałożone nowe obowiązki.

W szczególności podmiot zatrudniający będzie zobowiązany:

- 1) wybrać instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK – w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa w danym podmiocie – z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie u niego przyjętym;
- 2) zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK z wybraną instytucją finansową;
- 3) obliczać i dokonywać należnych wpłat do PPK – finansowanych przez ten podmiot;
- 4) obliczać, pobierać od uczestnika PPK i dokonywać wpłat do wybranej instytucji finansowej – finansowanych przez uczestnika PPK;
- 5) realizować obowiązki informacyjne względem uczestnika PPK (m.in. informować o obowiązku złożenia w imieniu uczestnika wniosku o wypłatę transferową, o możliwości przystąpienia do PPK w przypadku uczestników pomiędzy 55 a 70 rokiem życia, o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej do PPK);
- 6) realizować obowiązki informacyjne względem instytucji finansowej (m.in. informować o złożeniu przez uczestnika deklaracji rezygnacji z oszczędzania w PPK, o ponownym dokonywaniu za daną osobę zatrudnioną wpłat do PPK w przypadku upływu okresu ważności deklaracji o rezygnacji z oszczędzania w PPK);
- 7) zapewnić obsługę administracyjną PPK, w szczególności prowadzić i zarządzać dokumentacją;
- 8) czuwać nad terminami wykonania poszczególnych obowiązków nałożonych na podmiot zatrudniający, w tym obowiązku ponownego dokonywania wpłat do PPK za uczestnika, który złożył deklarację o rezygnacji z oszczędzania w programie – co cztery lata od dnia 1 kwietnia.



Czy uczestnictwo w PPK jest atrakcyjne podatkowo?



Doradca podatkowy,
Katarzyna Serwińska

Składka powitalna i dopłaty roczne, finansowane z Funduszu Pracy, nie stanowią po stronie uczestnika PPK dochodu do opodatkowania oraz nie wchodzi do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Oznacza to, że kwota sfinansowana przez Państwa trafia w całości na konto indywidualne uczestnika.

Składki osoby zatrudnionej (zarówno podstawowe, jak i dodatkowe) finansowane są z dochodu netto uczestnika. Oznacza to, że do PPK trafia kwota już po zapłaceniu przez pracownika/współpracownika należnych składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy.

Składki wpłacane przez Państwa, jako podmiot zatrudniający, nie podlegają składkom na ubezpieczenia społeczne, ale są opodatkowane na takich samych zasadach, jak inne otrzymywane od pracodawcy dochody pracownika. Jeśli podjęliby Państwo decyzję o finansowaniu również obowiązkowych i/lub dobrowolnych składek uczestników, ich wartość podlegałaby opodatkowaniu oraz oskładkowaniu w całości, a do PPK wpłacana byłaby kwota netto. W sytuacji, gdyby chcieli Państwo ustalone kwoty wpłacać do PPK, nie obciążając uczestników składkami na ZUS i podatkiem, trzeba by dokonać ubruttowania tych kwot i dodatkowo sfinansować koszt podatku i składek ZUS ze swoich środków.



Dane osobowe a PPK



r. pr. dr Dominika Dörre-Kolasa

Podobnie jak w przypadku PPE, w przypadku PPK są Państwo, jako podmiot zatrudniający, administratorem danych osobowych pracowników, którzy zdecydują się na przystąpienie do PPK. Powoduje to, że zarówno w trakcie negocjacji umowy o zarządzanie, jak i prowadzenia PPK, należy stosować podstawowe zasady przetwarzania danych. Oznacza to w szczególności obowiązek precyzyjnego uregulowania sposobu zabezpieczenia danych podczas ich udostępniania instytucji finansowej oraz ostrożności w zakresie umownego przejmowania na siebie obowiązków o charakterze administracyjnym, których przyjęta regulacja na nich nie nakłada. Powinni Państwo pamiętać również o realizacji obowiązków informacyjnych wobec uczestników programów.

Surowe kary za naruszenie ustawy o PPK

Projektowana ustawa o PPK przewiduje odpowiedzialność karną, wykroczeniową oraz finansową za naruszenie jej postanowień. W przypadku, gdy podmiot zatrudniający albo osoba obowiązana do działania w jego imieniu nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego. Taką samą karą zagrożone jest nakłanianie osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Kara grzywny może wynieść do 1 000 000 zł.

Dodatkowo ustawa przewiduje odpowiedzialność za:

- niedopełnienie obowiązku zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym terminie,
- niedopełnienie obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym terminie,
- niezgłoszenie wymaganych ustawą danych lub zgłoszenie nieprawdziwych danych, udzielanie w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawianie ich udzielenia,
- nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK.



adv. Dominika Stępińska-Duch

Powyższą odpowiedzialność będzie ponosiła osoba fizyczna, która była odpowiedzialna za dane naruszenie. W tym kontekście kluczowe jest właściwe przypisanie obowiązków z zakresu PPK w obrębie spółki. Odpowiednie uregulowanie podziału zadań i zakresów odpowiedzialności w spółce w zakresie wykonywania obowiązków związanych z prowadzeniem PPK oraz wdrożenie zintegrowanych regulacji *compliance*, pozwoli na przeniesienie lub ograniczenie odpowiedzialności kadry zarządzającej w tym obszarze.

Dla wygody odbiorców newslettera ProHR przygotowaliśmy vademecum PPK w formie ebooka. Przedstawiamy w nim najważniejsze informacje dotyczące PPK.

Osoby zainteresowane otrzymaniem Vademecum prosimy o kontakt z Pauliną Zawadzką-Filipczyk pod adresem:

Paulina.Zawadzka-Filipczyk@raczkowski.eu

VADEMECUM
PPK

