

Zapraszamy do udziału w VIII edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy

zgłoszenia: prohrevents@raczkowski.eu



Szanowni Państwo,

już 1 lipca pierwsza grupa przedsiębiorców zostanie objęta obowiązkiem tworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych. Ta nowa forma oszczędzania ma zapewnić dodatkowe środki, które łącznie z emeryturami wypłacanymi przez ZUS i ewentualnie naszymi dodatkowymi oszczędnościami mają nam pozwolić godnie żyć po przekroczeniu 60. roku życia. Czy tak się stanie, przyjdzie nam ocenić za kilka czy nawet kilkadziesiąt lat. Dzisiaj warto temu pomóc wybierając odpowiednią instytucję finansową i dbając o właściwe wdrożenie PPK w swojej organizacji.

Na takie wdrożenie składa się szereg czynności – od wyboru reprezentacji osób zatrudnionych, po zdefiniowanie najlepiej rozumianego interesu osób zatrudnionych, wybór instytucji finansowej prowadzącej PPK, zawarcie umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK (każda z umów ma po kilkadziesiąt stron – wiemy, gdyż już takie analizujemy), modyfikację programu kadrowo-płacowego, komunikację do osób zatrudnionych, czy ustalenie wewnętrznych procedur opisujących prowadzenie PPK w danej organizacji i zaadresowanie kwestii odpowiedzialności osób wykonujących czynności z zakresu PPK.

Nie warto czekać do ostatniej chwili z tak rozbudowanym projektem.

Życzę owocnej lektury,
Łukasz Kuczkowski

Zmiany w ustawie o PPK - osoby na macierzyńskim lub wychowawczym uczestnikami PPK, zniesienie 30-krotności ZUS i inne

Jeszcze pierwsza grupa podmiotów nie została objęta obowiązkiem tworzenia PPK, a już ustawodawca przeprowadził przez parlament pierwszą nowelizację ustawy o PPK. Zmian nie jest dużo, ale w pewnym zakresie są one bardzo istotne dla przedsiębiorców.

Po pierwsze rozszerzono definicję osoby zatrudnionej o osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Oznacza to, że:

- (a) osoby te mają prawo brać udział w wyborach reprezentacji na potrzeby PPK
- (b) osoby te będą objęte zapisem automatycznym w przypadku, gdy mają mniej niż 55 lat (chyba, że złożą deklarację o nieoszczędzaniu; co prawda nie będą odprowadzane wpłaty, ale osoby te zostaną zapisane do PPK);
- (c) osoby powyżej 55 roku życia mogą zapisać się do PPK na swój wniosek (choć jest to mało prawdopodobne, aby osoby w tym wieku korzystały z uprawnień rodzicielskich, choć nie jest to wykluczone);

- (d) w stosunku do tych osób należy realizować obowiązki informacyjne wskazane w ustawie;
- (e) osoby te należy wliczać do liczby osób zatrudnionych, od której zależy data objęcia danego podmiotu zatrudniającego ustawą o PPK.

Kolejną zmianą jest zniesienie limitu 30-krotności ZUS – nie będzie miał zastosowania do podstawy obliczania wpłat na PPK. Tym samym wpłatami będzie objęta pełna wysokość podstawy wymiaru na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. PPK będzie zatem droższy w przypadku osób zarabiających ponad 10 tys. PLN. Należy to uwzględnić w kalkulacji kosztów PPK.

Wprowadzono też maksymalny limit wpłat na PPK w wysokości 50 tys. USD w danym roku. Będzie to dotyczyło tylko bardzo dobrze zarabiających.

W przypadku, gdy uczestnik obniży swoją wpłatę podstawową poniżej 2% (jest to możliwe gdy łączne wynagrodzenie w danym miesiącu z różnych źródeł było niższe niż 120% wynagrodzenia minimalnego), to takie obniżenie będzie obowiązywało bezterminowo. Nie będzie jednak uwzględniane w miesiącach, w których osoba zatrudniona uzyska u swojego pracodawcy wynagrodzenie wyższe niż 120% minimalnego wynagrodzenia. W takim przypadku w tym miesiącu pracodawca będzie pobierał wpłatę podstawową finansowaną przez uczestnika w standardowej wysokości 2%.

I wreszcie, w przypadku wynagrodzenia wypłacanego w okresach krótszych niż miesiąc wpłaty są obliczane i pobierane w dacie wypłaty tego wynagrodzenia, a nie do końca miesiąca jak to było poprzednio.

Funkcjonalność programów kadrowo – płacowych

Prowadzenie PPK wymaga modyfikacji programów kadrowo-płacowych w podmiotach zatrudniających. Trudno sobie bowiem wyobrazić, aby zarządzać PPK na poziomie wpłat inaczej niż przy użyciu stosownego oprogramowania. Struktura wpłat, jak również ich zmiana w wyniku decyzji uczestników PPK, wymaga jednak czegoś więcej, niż zwykłego kalkulatora „zaszytego” w oprogramowaniu kadrowo-płacowym. Idealem będzie oprogramowanie, które nie tylko pozwoli nam obliczać wysokość wpłat i nimi zarządzać, ale również zarządzać całym procesem zapisu, wypisu i uczestnictwa w PPK. Na jaką funkcjonalność takiego oprogramowania należy zatem zwrócić uwagę?

WYDARZENIA

Zapraszamy do udziału w VIII edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy

Szkoła Mistrzów to praktyczne 8-dniowe szkolenie warsztatowe dla specjalistów HR i prawników pragnących pogłębić wiedzę z prawa pracy. Spotkania prowadzone są przez partnerów i najlepszych specjalistów naszej kancelarii. Formuła spotkań jest zamknięta, a grono uczestników ograniczone, co korzystnie wpływa na warunki szkolenia oraz daje możliwość nawiązywania relacji. Zajęcia poświęcone są praktycznym aspektom stosowania prawa pracy i skupiają się na rozwiązywaniu bieżących problemów i wyzwań rynkowych.

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Wydarzenie płatne.

Poza modułem samego liczenia wysokości wpłat, system powinien pozwalać nam skorygować naliczenia w przypadku, gdy wyliczyliśmy i potrąciliśmy już wpłatę finansowaną przez uczestnika PPK, a ten złożył nam w tym samym miesiącu deklarację o nieoszczędzaniu i zrezygnował z PPK. Ponadto program powinien pozwalać nam zarządzać uczestnictwem w PPK – wskazywać kto jest zapisywany automatycznie, a kto na wniosek (biorąc pod uwagę wiek); kto złożył deklarację o nieoszczędzaniu i w jakim terminie. Zarządzać całym procesem zmniejszania wysokości wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika, a także wpłatami dodatkowymi deklarowanymi przez uczestnika. Osoba zatrudniona będzie mogła swoje decyzje w tym zakresie ciągle zmieniać, stąd system powinien umożliwiać nam zarządzanie tym procesem. Oprogramowanie powinno nam także przypominać o terminie ponownego zapisu do PPK w przypadku wcześniejszego złożenia deklaracji o nieoszczędzaniu.

Należy też pamiętać o konieczności wymiany danych z instytucją finansową prowadzącą PPK. Nasz system powinien pozwalać na eksport konkretnych danych w określonym formacie. W tym zakresie warto zapoznać się z wytycznymi grupy roboczej działającej przy Polskim Funduszu Rozwoju.

Wdrożenie nowego modułu kadrowo-płacowego to proces długotrwały i skomplikowany. Wymagający stosowych testów już po stronie przedsiębiorcy. Warto zatem rozpocząć ten proces jak najszybciej, aby być gotowym do wdrożenia PPK w listopadzie 2019 roku (w przypadku podmiotów objętych obowiązkiem tworzenia PPK od 1 lipca 2019 roku).

Dane osobowe w PPK

Jednym z niewątpliwych wyzwań, jakie czekają pracodawców w toku wdrażania PPK, jest prawidłowe ustawienie procesów związanych z przetwarzaniem danych osobowych. Dane identyfikujące uczestnika PPK, czyli jego imię (imiona) i nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, numer PESEL (lub data urodzenia w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL), seria i numer dowodu osobistego (lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób, które nie posiadają obywatelstwa polskiego), stanowią jeden z obowiązkowych elementów umowy o prowadzenie PPK. W praktyce oznacza to, że pracodawca powinien dysponować tymi danymi na etapie zapisywania danej osoby do PPK.

RANKINGI

Ranking kancelarii prawniczych Rzeczpospolita 2019

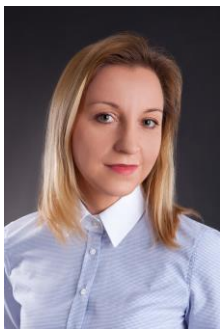
Kancelaria rekomendowana w dziedzinie prawa pracy i ubezpieczeń w Polsce w 2019 roku według rankingu kancelarii prawniczych Rzeczpospolita.

adv. Bartłomiej Raczkowski – lider w dziedzinie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

r. pr. Sławomir Paruch — rekomendowany prawnik w dziedzinie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Kancelaria rekomendowana w dziedzinie prawa karnego dla biznesu w Polsce w 2019 roku według rankingu kancelarii prawniczych Rzeczpospolita.

adv. Dominika Stępińska-Duch – lider w dziedzinie prawa karnego dla biznesu



r. pr. Paulina
Filipczyk-Zawadzka

O ile nie powinno rodzić to problemów w przypadku osób, które mogą oszczędzać w PPK na wniosek (będzie można łatwo odebrać od nich dane niezbędne do zapisu na etapie składania takiego wniosku), to nie jest jasne, w jaki sposób ustawodawca wyobraża sobie zgromadzenie tych danych od osób objętych zapisem automatycznym.

Sprawę komplikuje fakt, iż zakres danych gromadzonych na potrzeby prowadzenia PPK jest szerszy, niż katalog danych, do przetwarzania których jest uprawniony pracodawca w związku z zatrudnieniem. W konsekwencji części danych (np. numer telefonu, adres poczty elektronicznej, seria i numer dowodu osobistego) pracodawca może po prostu nie posiadać w swoich zasobach.

Podmioty zatrudniające objęte ustawą o PPK od 1 lipca 2019 roku powinny więc po tej dacie rozpocząć gromadzenie danych osobowych na potrzeby prowadzenia PPK. Przy czym podstawą ich przetwarzania będą bezpośrednio przepisy ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. W konsekwencji nie będzie konieczne pozyskiwanie zgód na przetwarzanie od potencjalnych uczestników programu.

Z dużym prawdopodobieństwem pracodawcy nie uda się pozyskać wszystkich tych danych. Mając na uwadze cel ustawy o PPK wydaje się, że pracodawca powinien ustalić z wybraną instytucją finansową zakres danych osobowych uczestnika, których brak nie uniemożliwi jego identyfikacji i skutecznego zapisu do PPK.

Rekomendujemy również precyzyjne uregulowanie sposobu zabezpieczenia danych osobowych podczas ich udostępniania wybranej instytucji finansowej, kwestie te mogą stanowić element tzw. porozumienia technicznego zawieranego między podmiotem zatrudniającym a wybraną instytucją finansową.

Ważne terminy

Ustawa o PPK weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku (za wyjątkiem kilku przepisów, które wejdą w życie w latach 2021-2023). Z perspektywy podmiotów zatrudniających najważniejszym terminem jest termin samego objęcia ich ustawą o PPK.

Termin ten jest zróżnicowany i zależy od poziomu zatrudnienia na określony dzień. I tak, ustawa o PPK obejmuje:

- 1) od 1 lipca 2019 roku podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób na dzień 31 grudnia 2018 r.
- 2) od 1 stycznia 2020 roku podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób na dzień 31 czerwca 2019 r.
- 3) od 1 lipca 2020 roku podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób na dzień 31 grudnia 2019 r.
- 4) od 1 stycznia 2021 roku pozostałe podmioty, w tym jednostki sektora finansów publicznych (bez względu na stan zatrudnienia).

Stosowanie w przypadku danego podmiotu przepisów ustawy o PPK od jednej z wymienionych wyżej dat nie oznacza, że w tej dacie dany podmiot powinien mieć już założone i uruchomione PPK. Moment objęcia ustawą o PPK rozpoczyna dopiero bieg terminu na założenie PPK, czyli w szczególności na zawarcie umów: o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK.

Według Polskiego Funduszu Rozwoju terminy na zawarcie tych umów upływają w przypadku poszczególnych grup podmiotów zatrudniających w następujących datach:

- 1) podmioty zatrudniające objęte ustawą o PPK od 1 lipca 2019 roku:
 - umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 25 października 2019 r.
 - umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 12 listopada 2019 r.
- 2) podmioty zatrudniające objęte ustawą o PPK od 1 stycznia 2020 roku:
 - umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 24 kwietnia 2020 r.
 - umowa o prowadzenie PPK - najpóźniej do 11 maja 2020 r.
- 3) podmioty zatrudniające objęte ustawą o PPK od 1 lipca 2020 roku:
 - umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 27 października 2020 r.
 - umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 10 listopada 2020 r.
- 4) podmioty zatrudniające objęte ustawą o PPK od 1 stycznia 2021 roku:
 - umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 23 kwietnia 2021 r.
 - umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 10 maja 2021 r.
- 5) jednostki sektora finansów publicznych objęte ustawą o PPK od 1 stycznia 2021 roku:
 - umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 26 marca 2021 r.
 - umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 10 kwietnia 2021 r.

Polski Fundusz Rozwoju opowiada się jednocześnie za interpretacją, zgodnie z którą pierwsze wpłaty do PPK po uruchomieniu programu powinny być naliczane od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego po zawarciu umowy o prowadzenie PPK. W praktyce oznacza to, że w przypadku podmiotów zatrudniających objętych obowiązkiem utworzenia PPK od 1 lipca 2019 roku i zawarły umowę o prowadzenie PPK w dniu 12 listopada 2019 roku, maksymalnym terminem odprowadzenia wpłat do instytucji finansowej będzie:

- 15 grudnia 2019 roku – w przypadku wypłaty wynagrodzenia za listopad 2019 roku pomiędzy 12 a 31 listopada 2019 roku;
- 15 stycznia 2020 roku – w przypadku wypłaty wynagrodzenia za listopad w grudniu 2019 roku.

Pierwsze oferty IF – co z nich wynika?

W połowie maja na Portalu PPK w zakładce „Instytucje Finansowe” (<https://www.mojeppk.pl/lista-instytucji-finansowych.html>) pojawiły się pierwsze oferty instytucji finansowych. Aktualnie na Portalu PPK jest 16 ofert. Mówi się, że może być ich ok 20.



r. pr. Magdalena Skwara

Niestety oferty nie mają ustandaryzowanego formatu, a instytucje finansowe różnie podeszły do kwestii ich szczegółowości i zakresu podawanych w nich informacji. To powoduje, że oferty trudno jest porównać. Żeby rzetelnie to zrobić, nie wystarczy jedynie zapoznać się z dokumentami zamieszczonymi przez poszczególne instytucje na Portalu PPK. Konieczne będzie doszczegółowienie ofert poprzez zadanie instytucjom finansowym dodatkowych pytań. Podmioty, które zdecydowały się na współpracę z brokerami, będą miały ułatwione zadanie. Kwestią zebrania, doprecyzowania i porównania ofert instytucji finansowych zajmie się bowiem dla nich broker.

Dla przypomnienia, wybierając instytucję finansową, należy brać pod uwagę ocenę proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, ocenę efektywności instytucji w zarządzaniu aktywami oraz posiadanego przez nie doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. Należy też mieć na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych. To ostatnie kryterium nie zostało zdefiniowane w ustawie i każdy podmiot może rozumieć je inaczej. Jedni pracodawcy za jego przejaw mogą uznać niepobieranie przez instytucje finansowe opłat przez pierwszy rok, inni mogą nie brać tego aspektu w ogóle pod uwagę (mając na uwadze, że wysokość opłat w pierwszych latach będzie raczej symboliczna). Niektóre instytucje zamierzają „przyciągnąć” klientów pakietami dodatkowych benefitów i zniżek dla pracowników (np. biletami do kina, rabatami na ubezpieczenia).

Czym kierować się przy wyborze funduszu? O formalnych wymogach przy wyborze napisaliśmy powyżej. Okoliczności, które możemy brać pod uwagę przy wyborze instytucji finansowej jest oczywiście bardzo dużo. Od wyników historycznych przy funduszach z porównywalną polityką inwestycyjną (jak w przypadku funduszy zdefiniowanej daty), po wysokość wynagrodzenia instytucji finansowej za prowadzenie PPK. Od sposobu wymiany danych pomiędzy pracodawcą a instytucją (aplikacja, moduły zewnętrzne, zwykłe ładowanie danych), po kanały komunikacyjne dla uczestników i zainteresowanych (elektroniczne, wizyta w „okienku”, pisemne). Od dodatkowych świadczeń nie związanych z PPK, po dodatkowe raporty roczne i infolinię w językach obcych.

Rola strony społecznej w wyborze instytucji finansowej

W procesie uruchamiania w firmie PPK swój udział ma strona społeczna – zakładowa organizacja związkowa, a jeśli taka nie działa u pracodawcy – reprezentacja osób zatrudnionych (ponieważ jest mowa o reprezentacji, a nie reprezentancie, powinna się ona składać z co najmniej z dwóch osób).



W tym drugim przypadku (gdy nie ma organizacji związkowej) wyłonienie reprezentacji osób zatrudnionych może być jedną z pierwszych koniecznych czynności. Nawet jeśli u pracodawcy działają przedstawiciele pracowników (np. wyłonieni w celu konsultowania działań związanych z bhp albo uzgodnienia regulaminu ZFŚS), ich umocowanie nie obejmuje kwestii związanych z PPK. Często w chwili, kiedy był dokonywany ich wybór, w ogóle nie obowiązywała jeszcze ustawa o PPK. Trudno więc twierdzić, że są oni umocowani w zakresie objętym tą ustawą. Nie można też zapominać, że definicja osoby zatrudnionej zawarta w ustawie o PPK wymienia nie tylko pracowników w rozumieniu kodeksu pracy, ale też np. zleceniobiorców (jeśli podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu z tytułu zawartej umowy) czy członków rady nadzorczej wynagradzanych z tytułu pełnionej funkcji. Z tego względu krąg osób uprawnionych do wyboru reprezentacji osób zatrudnionych jest szerszy niż krąg pracowników, którzy wybierali swoich przedstawicieli do innych celów. Również przemawia to za ponownym przeprowadzeniem wyborów.

Kiedy już mamy partnera do rozmów – organizację związkową lub reprezentację osób zatrudnionych, warto zastanowić się nad zakresem ich uprawnień. Ich rola w procesie zakładania PPK jest dość wąska. Ogranicza się do udziału w wyborze instytucji, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. Instytucja finansowa ma bowiem być wybrana w porozumieniu ze stroną społeczną. Nie wystarczy więc zasięgnięcie jedynie opinii strony społecznej. Należy dążyć do zawarcia porozumienia w przedmiocie wyboru instytucji finansowej.

Jeśli jednak osiągnięcie porozumienia okaże się niemożliwe na miesiąc przed upływem terminu na zwarcie umowy o zarządzanie PPK (tj. w przypadku pracodawców zatrudniających ponad 250 osób do 25 września 2019 r.), podmiot zatrudniający samodzielnie wybiera instytucję finansową.

Obserwuj Raczkowski Paruch na LinkedIn, aby być na bieżąco ze zmianami w prawie HR, artykułami i wydarzeniami

[Przejdź do profilu >](#)

LinkedIn