



Warszawa, dnia 28 maja 2018 roku

Pracownicze Plany Kapitałowe

Informacja dotycząca aktualnego stanu prac oraz najważniejszych zmian wprowadzonych w projekcie ustawy o PPK

(na bazie projektu ustawy o PPK z dnia 24 maja 2018)

W dniu 25 maja 2018 roku na stronach rządowych został opublikowany zmodyfikowany projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK). W wyniku prowadzonych konsultacji społecznych projekt ustawy o PPK został istotnie zmodyfikowany w stosunku do tego projektu, który znany był od lutego 2018 roku. Kancelaria Prawa Pracy Wojewódka i Wspólnicy Sp. k. wraz z Instytutem Emerytalnym, jako wiodące podmioty specjalizujące się w tematyce zabezpieczenia emerytalnego, przedstawiają poniżej omówienie głównych nowych zasad zmodyfikowanego projektu PPK, co powinno dać pogląd na sprawę oraz pozwolić odpowiednio przygotować się do tego wyzwania.

Powszechność oraz forma Pracowniczych Planów Kapitałowych

Zgodnie z projektem ustawy o PPK planowane jest, aby PPK zostały wprowadzone jako obligatoryjny element pakietu świadczeń oferowanych przez wszystkie podmioty zatrudniające. Docelowo bez względu na ich wielkość liczoną liczbą osób zatrudnionych. Każdy podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do wyboru instytucji finansowej, która będzie zarządzała (oferowała) PPK prowadzone przez dany podmiot. Najnowszy projekt ustawy o PPK rozszerza katalog podmiotów, które będą uprawnione do oferowania PPK. Obok towarzystw funduszy inwestycyjnych będą to także powszechne oraz pracownicze towarzystwa emerytalne, a także zakłady ubezpieczeń na życie. Warunkiem możliwości oferowania produktu PPK przez instytucję finansową będzie umieszczenie danego podmiotu w tzw. ewidencji PPK.

Obligatoryjność utworzenia, możliwość wystąpienia

W założeniu PPK mają stać się rozwiązaniem powszechnym. Dlatego też planowana jest konstrukcja obligatoryjnego tworzenia PPK przez poszczególne podmioty w terminach uzależnionych od wielkości podmiotu, określanego liczbą pracowników oraz automatyczne zapisanie do PPK wszystkich osób zatrudnionych w danym podmiocie, będących w wieku do 55 lat (osoby starsze na ich wniosek). Uczestnik będzie miał możliwość zrezygnowania z uczestnictwa w PPK (opting-out) z zastrzeżeniem automatycznego ponownego zapisu (dokonywanego automatycznie co cztery lata).

Wpłaty do PPK

Planowane jest, że do PPK wpłaty podstawowe będą obligatoryjnie wpłacać tak pracodawcy w wysokości 1,5% wynagrodzenia uczestnika, jak też osoby zatrudnione (podstawowa grupa to pracownicy) w wysokości 2,0% wynagrodzenia. Możliwe będzie również wpłacanie nieobligatoryjnych wpłat dodatkowych przez podmioty zatrudniające (do 2,5%) oraz same osoby zatrudnione (do 2% wynagrodzenia). Wysokość wpłaty dodatkowej pracodawcy może być uzależniona od stażu pracy w firmie. Planowane jest również umożliwienie

Niniejszą informację prawną przygotowano na podstawie projektu ustawy o PPK z dnia 24 maja 2018 roku opublikowanego w dniu 25 maja 2018 roku na stronach internetowych Rządowego Centrum Legislacji. Należy zastrzec, że jest to projekt który może jeszcze ulec modyfikacjom tak na etapie prac rządowych, jak też w toku prac parlamentarnych.



czasowego zawieszenia oszczędzania w PPK. Istotną zmianą wynikającą z najnowszego projektu jest możliwość dokonywania wpłat podstawowych niższych niż 2% wynagrodzenia przez osoby zatrudnione osiągające w danym miesiącu wynagrodzenie niższe niż 2100 zł.

Zachęty finansowe finansowane ze środków publicznych

Zostanie wdrożony system zachęt finansowych ze strony Państwa, mających na celu wzmocnienie skłonności do oszczędzania. Będzie to kwotowa składka powitalna w wysokości 250 zł, którą uczestnik otrzyma jednorazowo. Przewiduje się również system zachęt do dłuższego pozostania w PPK i aktywnego oszczędzania przez uczestnika w postaci tzw. dopłat rocznych w kwocie 240 zł, których otrzymanie będzie uzależnione od faktu wpłacenia określonej kwoty do PPK w danym roku kalendarzowym. Wszystkie powyższe zachęty mają być finansowane z Funduszu Pracy.

Limitowane koszty zarządzania w PPK

Koszty zarządzania PPK będą ustawowo ograniczone. Zakłada się limitowanie kosztów zarządzania PPK na zbliżonym poziomie oraz zasadach porównywalnych z obecnymi rozwiązaniami stosowanymi w przypadku Otwartych Funduszy Emerytalnych, to jest maksymalnie w wysokości do 0,6% wartości aktywów netto, w podziale na maksymalnie 0,5% opłaty za zarządzanie oraz 0,1% za wyniki. Natomiast koszty ochrony ubezpieczeniowej w przypadku PPK prowadzonej w tej formie wliczane będą w powyższy limit.

Zasady inwestycji

PPK mają mieć charakter długoterminowy, a instytucja finansowa oferująca produkt PPK będzie musiała zapewnić możliwość lokowania środków gromadzonych w ramach PPK w co najmniej pięciu funduszach lub subfunduszach stosujących odmienne zasady polityki inwestycyjnej, które dostosowują się wraz z upływem czasu do profilu uczestników, tzw. fundusze zdefiniowanej daty. Każdy uczestnik będzie automatycznie przypisywany do danego funduszu w oparciu o datę urodzenia uczestnika. Z kolei sam uczestnik będzie mógł samodzielnie zmienić fundusz zdefiniowanej daty.

Wycofanie środków z PPK

Wypłata środków z PPK będzie ograniczona wyłącznie do przypadków określonych w przepisach. Zasadą będzie wypłata po osiągnięciu przez uczestnika wieku lat 60, gdzie 25% będzie wypłaconych jednorazowo, a pozostałe 75% będzie wypłacane w co najmniej 120 ratach miesięcznych, chyba że uczestnik złoży wniosek o wypłatę w mniejszej liczbie rat (w takim przypadku wypłaty będą opodatkowane zryczałtowanym podatkiem PIT). Przewidywane są również inne opcje wypłaty, takie jak świadczenie małżeńskie, wypłata do 100% środków na własne cele mieszkaniowe oraz wypłata 25% środków w przypadku poważnego zachorowania uczestnika, jego małżonka lub dziecka. Możliwe będzie również przenoszenie środków w ramach systemu PPK w postaci dokonywania tzw. wypłat transferowych. Istnieć będzie 6 przypadków dokonywania wypłat transferowych.

Rola reprezentacji pracowników (związków zawodowych)

PPK będą obligatoryjnym świadczeniem finansowanym przez pracodawcę oraz pracowników. Nowością wynikającą z projektu z dnia 24 maja 2018 roku jest wprowadzenie udziału reprezentacji pracowników w wyborze instytucji finansowej zarządzającej PPK. Zgodnie z projektem wybór instytucji finansowej powinien być dokonany przez podmiot

Niniejszą informację prawną przygotowano na podstawie projektu ustawy o PPK z dnia 24 maja 2018 roku opublikowanego w dniu 25 maja 2018 roku na stronach internetowych Rządowego Centrum Legislacji. Należy zastrzec, że jest to projekt który może jeszcze ulec modyfikacjom tak na etapie prac rządowych, jak też w toku prac parlamentarnych.



zatrudniający w porozumieniu z działającą u niego organizacją związkową, a w razie jej braku w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych. Sformułowanie zawarte w projekcie nakazuje przyjąć kompetencję stanowiącą dla reprezentacji pracowników.

Nowe obowiązki ciążące na pracodawcach

W związku z wprowadzeniem PPK na pracodawców zostaną nałożone nowe obowiązki administracyjne oraz komunikacyjne. Przykładowo będą to następujące obowiązki:

- terminowego i prawidłowego naliczenia oraz przekazania wpłat do PPK do właściwego podmiotu zarządzającego;
- opiekania się dokumentacją PPK (zawarcie i archiwizowanie umów);
- pilnowania terminu ponownego podjęcia wpłat za danego uczestnika do PPK;
- obowiązek terminowego przekazywania uczestnikom, podmiotowi zarządzającemu oraz organom nadzorczym nad PPK określonych informacji związanych z prowadzonym PPK.

Nadzór nad PPK

Nadzór nad PPK będzie prowadzony przede wszystkim przez Komisję Nadzoru Finansowego, do której raportować będą musiały podmioty zarządzające PPK. Ponadto określone uprawnienia nadzorcze zostaną przyznane Polskiemu Funduszowi Rozwoju oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

Termin wdrożenia PPK

Zgodnie z projektem z dnia 24 maja 2018 roku obowiązek tworzenia PPK zostanie rozłożony w czasie i uzależniony od liczby osób zatrudnionych w danym podmiocie. Największe podmioty, zatrudniające od 250 osób, będą zobowiązane tworzyć PPK już od 1 stycznia 2019 roku, a później ten obowiązek obejmie podmioty zatrudniające mniejszą liczbę osób (np. pracodawcy 50-249 osób od 1 lipca 2019 roku). Docelowo od 1 lipca 2020 roku, należy się też spodziewać rozszerzenia PPK na wszystkie podmioty zatrudniające oraz objęcia systemem PPK także pracodawców sektora finansów publicznych. W naszej opinii powyższe terminy nie zostaną zachowane na etapie prac parlamentarnych i należy oczekiwać ich przesunięcia o co najmniej pół roku lub nawet rok.

Zwolnienie z obowiązku prowadzenia PPK

Głównym wyłączeniem z obowiązku tworzenia PPK będzie prowadzenie przez pracodawcę Pracowniczego Programu Emerytalnego, zgodnego z ustawą o pracowniczych programach emerytalnych, i to pod warunkiem, że składka podstawowa opłacana przez pracodawcę w ramach tego PPE będzie wynosiła co najmniej 3,5% a w danym PPE będzie uczestniczyło co najmniej 50% uprawnionych. Natomiast założenie PPE po zawarciu umowy o zarządzanie PPK będzie możliwe, ale będzie zwalniało pracodawcę z obowiązku finansowania PPK tylko w ograniczonym zakresie. Planowane jest również zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK tzw. mikro przedsiębiorców, tj. podmiotów zatrudniających do 10 osób oraz podmioty zatrudniające nie prowadzące działalności gospodarczej.

Brak zwolnienia z obowiązku tworzenia PPK

Nie będą zwalniały z obowiązku tworzenia oraz prowadzenia PPK wszelkie obecnie funkcjonujące na rynku rozwiązania hybrydowe, np. Emerytalne Plany Oszczędnościowe, Plany Systematycznego Oszczędzania, Ubezpieczeniowe Fundusze Kapitałowe, bez

Niniejszą informację prawną przygotowano na podstawie projektu ustawy o PPK z dnia 24 maja 2018 roku opublikowanego w dniu 25 maja 2018 roku na stronach internetowych Rządowego Centrum Legislacji. Należy zastrzec, że jest to projekt który może jeszcze ulec modyfikacjom tak na etapie prac rządowych, jak też w toku prac parlamentarnych.



względu na formę oraz fakt zwolnienia ze składek wpłacanych do tych form z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Także PPE założone po zawarciu umowy o zarządzanie PPK nie będzie zwalniało z obowiązku posiadania takiej umowy o zarządzanie PPK.

Dalsze działania oraz rekomendacja

Powyżej omówiono jedynie niektóre aspekty PPK. Kancelaria monitoruje postęp prac legislacyjnych i w przypadku kolejnych działań przekaże dalsze informacje. Rekomendacją Kancelarii jest obecnie monitorowanie przez pracodawców stanu zaawansowania prac nad PPK gdyż nie ma jasności co do terminu wejścia w życie ustawy o PPK. Kancelaria będzie informowała na bieżąco w powyższym zakresie. Natomiast aktualne informacje o PPK można znaleźć również na stronach internetowych:

- www.wojewodka.pl
- www.institutemerytalny.pl



radca prawny
dr Marcin Wojewódka
Wspólnik zarządzający
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
48 22 458 23 00



radca prawny
Adrian Prusik
Lider Działu Produktów Emerytalnych
adrian.prusik@wojewodka.pl
48 724 555 221