



Warszawa, dnia 29 sierpnia 2018 roku

Pracownicze Plany Kapitałowe

Informacja o statusie prac nad projektem ustawy o PPK przyjętej przez Radę Ministrów w dniu 28 sierpnia 2018 roku oraz aktualne rekomendacje

Status zaawansowania prac nad PPK

W dniu 28 sierpnia 2018 roku Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK). Projekt ten w najbliższym czasie zostanie skierowany do prac parlamentarnych. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że ustawa zostanie uchwalona jeszcze jesienią 2018 roku i wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku. Wejście w życie ustawy o PPK nie oznacza automatycznego powstania po stronie pracodawców obowiązku tworzenia PPK od daty wejścia w życie ustawy o PPK. W poszczególnych podmiotach obowiązek tworzenia PPK powstanie dopiero od 2019 lub 2020 roku w zależności od wielkości pracodawcy mierzonej liczbą pracowników. 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 zasad aktualnego projektu ustawy o PPK, co powinno dać pogląd na sprawę oraz pozwolić odpowiednio przygotować się do tego wyzwania.

Aktualne rekomendacje Kancelarii – 29 sierpnia 2018 roku

Mając na względzie dostępną wiedzę i przyjmując założenie, że terminy uruchomienia PPK zawarte w projekcie ustawy o PPK przyjętym przez Radę Ministrów w dniu 28 sierpnia 2018 roku nie ulegną zmianie, przedstawiamy nasze aktualne rekomendacje.

- **Założenie rezerwy w budżecie wynagrodzeń na rok 2019** – w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób – założenie na 2019 rok rezerwy na koszty związane z wpłatami podstawowymi do PPK w wysokości 1,5% budżetu wynagrodzeń za ostatni kwartał 2019 roku (1,5% x 3 miesiące x miesięczny budżet wynagrodzeń). W przypadku mniejszych pracodawców brak jest konieczności zaplanowania środków na PPK w 2019 roku.
- **Termin złożenia wniosku o rejestrację nowego PPE** - dla pracodawców rozważających utworzenie Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE), jako alternatywy do PPK – bez względu na wielkość pracodawcy, złożenie wniosku o rejestrację PPE do Komisji Nadzoru Finansowego do końca 2018 roku (co powinno pozwolić uruchomić PPE w terminie zwalniającym z obowiązku tworzenia PPK).
- **Weryfikacja i ewentualna modyfikacja obecnie oferowanych rozwiązań** - dla pracodawców prowadzących obecnie PPE o składce niższej niż 3,5% wynagrodzenia lub prowadzących pozaustawowe formy oszczędzania na dodatkową emeryturę – modyfikacja warunków oferowanych świadczeń lub ich odpowiednie przekształcenie.



Główne założenia Pracowniczych Planów Kapitałowych

Powszechność oraz formy PPK

Planowane jest, aby PPK zostały wprowadzone jako obligatoryjny element pakietu świadczeń oferowanych przez wszystkie podmioty zatrudniające, docelowo bez względu na wielkość pracodawcy liczoną liczbą osób zatrudnionych. Każdy podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do wyboru instytucji finansowej, która będzie zarządzała (oferowała) PPK prowadzonym przez dany podmiot. Projekt ustawy o PPK przewiduje, że podmiotami, które będą uprawnione do oferowania PPK, będą obok towarzystw funduszy inwestycyjnych, 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, a oferta będzie dostępna na specjalnym portalu emerytalnym.

Obligatoryjność utworzenia, możliwość rezygnacji z wpłat

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

Termin uruchomienia PPK

Zgodnie z projektem ustawy przyjętym przez Radę Ministrów obowiązek tworzenia PPK zostanie rozłożony w czasie i uzależniony będzie od liczby osób zatrudnionych w danym podmiocie. Największe podmioty, zatrudniające (wedle stanu na dzień 31 grudnia 2018 rok) co najmniej 250 osób, będą zobowiązane tworzyć PPK już od 1 lipca 2019 roku. Później obowiązek ten obejmie podmioty zatrudniające mniejszą liczbę osób (np. pracodawcy zatrudniający od 50-249 osób będą zobowiązani rozpocząć tworzenie PPK od 1 stycznia 2020 roku). Od 1 stycznia 2021 roku PPK będą rozszerzone na wszystkie podmioty zatrudniające oraz pracodawców z sektora finansów publicznych. W naszej opinii nie można wykluczyć, że powyższe terminy mogą ulec przesunięciu w czasie na etapie prac parlamentarnych, ale na dzień dzisiejszy należy je uznać za obowiązujące.

Wpłaty

Planowane jest, że do PPK wpłaty podstawowe będą obligatoryjnie dokonywać 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 umożliwienie czasowego zawieszenia oszczędzania w PPK. Osoby zatrudnione, osiągające w danym miesiącu wynagrodzenie niższe niż 120% minimalnego wynagrodzenia, będą mogły dokonywać wpłaty podstawowej w wysokości 0,5% ich wynagrodzenia.



Zachęty finansowane ze środków publicznych

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

Limitowane koszty zarządzania

Koszty zarządzania PPK będą ustawowo ograniczone. Zakłada się limitowanie kosztów zarządzania PPK na zbliżonym poziomie oraz zasadach porównywalnych z 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 wynik. Koszty ochrony ubezpieczeniowej w przypadku PPK 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 wraz z upływem czasu dostosowują się do profilu uczestników, tzw. fundusze zdefiniowanej daty. Każdy uczestnik będzie automatycznie przypisywany do danego funduszu w oparciu o datę urodzenia (PESEL). Uczestnik będzie mógł jednak samodzielnie zmienić fundusz zdefiniowanej daty.

Prywatny charakter środków gromadzonych w ramach PPK

Środki gromadzone w ramach PPK będą stanowiły prywatną własność uczestników PPK. Powyższe wynika tak z samej konstrukcji prawej instytucji PPK, jak też bezpośrednio z zapisanych w treści ustawy przepisów. O prywatnym charakterze gromadzenia środków w PPK przesądza też tzw. instytucja zwrotu – to jest możliwość wycofania przez uczestnika wpłaconych przez niego środków z PPK przy jednoczesnym oddaniu większości kwot otrzymanych z zasileń publicznych oraz od pracodawcy.

Wycofanie środków

Wpłata środków z PPK będzie ograniczona wyłącznie do przypadków określonych w przepisach. Zasadą będzie wypłata po ukończeniu przez uczestnika 60 lat, gdzie 25% zgromadzonych środków 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.



Rola reprezentacji pracowników (związków zawodowych)

PPK będą obligatoryjnym świadczeniem finansowanym przez pracodawcę oraz pracowników. Wprowadzono zasadę obligatoryjnego udziału reprezentacji pracowników w wyborze instytucji finansowej zarządzającej PPK. Zgodnie z projektem wybór instytucji finansowej powinien być dokonany przez podmiot zatrudniający w porozumieniu z działającą u niego organizacją związkową, a w razie jej braku w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych. Jeśli jednak strony nie osiągną porozumienia w określonym terminie, to decyzję o wyborze instytucji finansowej podejmie samodzielnie pracodawca.

Nowe obowiązki ciążące na pracodawcach

W związku z wprowadzeniem PPK na pracodawców zostaną nałożone nowe obowiązki administracyjne oraz komunikacyjne, w tym:

- obowiązek terminowego i prawidłowego naliczenia oraz przekazania wpłat do PPK do właściwego podmiotu zarządzającego,
- obowiązek opiekowania się dokumentacją PPK,
- obowiązek pilnowania terminu ponownego podjęcia wpłat za danego uczestnika do PPK oraz
- 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.

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. Wyłączenie to będzie możliwe pod warunkiem, że składka podstawowa opłacana przez pracodawcę w ramach tego PPE będzie wynosiła co najmniej 3,5%, a do danego PPE przystąpić może co najmniej 25% osób zatrudnionych. Założenie PPE po zawarciu umowy o zarządzanie PPK będzie możliwe, ale będzie zwalniało pracodawcę z obowiązku finansowania PPK tylko w ograniczonym zakresie. Planowane jest zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK tzw. mikroprzedsiębiorców, tj. podmiotów zatrudniających do 10 osób oraz podmiotów zatrudniających nieprowadzące 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 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 umowy o zarządzanie PPK.

Niniejszą informację prawną przygotowano na podstawie projektu ustawy o PPK przyjętego przez Radę Ministrów, którego tekst można znaleźć na stronach internetowych Rządowego Centrum Legislacji. Należy zastrzec, że jest to projekt, który może jeszcze ulec niewielkim modyfikacjom w toku prac parlamentarnych.



Dalsze działania oraz rekomendacje Kancelarii

Powyżej omówiono jedynie niektóre aspekty projektowanych PPK. Tak jak wskazano powyżej, obecnie projekt ustawy o PPK po jego przyjęciu przez Radę Ministrów ma zostać skierowany do prac parlamentarnych. Zgodnie z projektem ustawy o PPK ma ona wejść w życie w zasadniczej części z dniem 1 stycznia 2019 roku.

Rekomendacje Kancelarii

Kancelaria na bieżąco monitoruje postęp prac legislacyjnych i w przypadku kolejnych działań przekaże dalsze informacje. Rekomendacją Kancelarii jest podjęcie przez pracodawców w najbliższych tygodniach decyzji oraz działań przygotowawczych na okoliczność wejścia w życie ustawy o PPK, w tym w szczególności rozważenie możliwości i zasadności tworzenia PPE oraz weryfikację obecnie funkcjonujących w danym podmiocie rozwiązań emerytalnych oraz ubezpieczeniowych. Kancelaria pozostaje do Państwa dyspozycji w obszarze tworzenia świadczeń emerytalnych. Pozwolimy sobie również przekazywać na bieżąco dalsze informacje w powyższym zakresie. Aktualne informacje o PPK, w tym aktualny projekt ustawy o PPK można znaleźć na stronach internetowych: www.wojewodka.pl oraz 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