

Pracownicze Plany Kapitałowe – w Sejmie odbyło się pierwsze czytanie projektu ustawy

18 września 2018 r.

W skrócie

13 września 2018 r. w Sejmie odbyło się pierwsze czytanie projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Projekt został skierowany do Komisji Finansów Publicznych.

Kluczowe założenia systemu PPK

Powszechne

Pracownicze Plany Kapitałowe to powszechny, obowiązkowy z punktu widzenia pracodawców a jednocześnie dobrowolny dla pracowników i w pełni prywatny system długoterminowego oszczędzania. W zamyśle projektowanych zmian PPK mają poprawić strukturę oszczędności emerytalnych Polaków, stanowiąc uzupełnienie dla całkowicie dobrowolnych Pracowniczych Programów Emerytalnych (dalej – PPE).

Uczestnicy

Uczestnikami nowego systemu mają być osoby w wieku poniżej 55 lat, które automatycznie zostaną zapisane do PPK z prawem do rezygnacji z uczestnictwa w programie (opcja – „opt out”) poprzez złożenie oświadczenia o odstąpieniu. Osoby między

55 rokiem życia a 69 rokiem życia (włącznie) będą mogły dobrowolnie przystąpić do programu.

Obowiązkowe

PPK mają być obowiązkowe dla wszystkich pracodawców zatrudniających pracowników oraz osoby wykonujące pracę nakładczą w rozumieniu Kodeksu Pracy, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług w rozumieniu Kodeksu cywilnego, jak również członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji.

Początkowo obowiązkiem utworzenia PPK objęci zostaną wyłącznie pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 osób. Co istotne przepisy ustawy o PPK nie będą miały zastosowania do pracodawców,

którzy w dniu wejścia w życie ustawy o PPK posiadają już utworzone Pracownicze Programy Emerytalne w ramach swojej firmy, opłacając składkę podstawową na rzecz zatrudnionego w wysokości minimum 3,5% wynagrodzenia, jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.

Ponadto pracodawca, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzył PPE zgodnie z opisanymi wyżej zasadami może od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru, zaprzestać finansowania wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

Zwolnieniu z obowiązku utworzenia PPK podlegać będą

również osoby fizyczne, które zatrudniają w zakresie niezwiązanym z ich działalnością gospodarczą inne osoby fizyczne, o ile zatrudnienie to nie ma związku z działalnością gospodarczą tych osób.

Ze zwolnienia mogą skorzystać także mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Dodatkowo projekt ustawy nakłada na instytucje finansowe, z którymi została zawarta umowa o prowadzenie PPK, obowiązek poinformowania osób zatrudnionych w danym podmiocie o warunkach uczestnictwa w PPK oraz o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego i uczestników PPK w związku z udziałem w PPK.

Należy także wskazać, że od wpłat dokonywanych do PPK, wpłat powitalnych, wypłat, zwrotów, wypłat transferowych oraz dopłat rocznych fundusz inwestycyjny lub fundusz emerytalny nie może pobierać żadnych opłat.

Składki

PPK mają opierać się na współudziale zarówno pracodawcy, jak i pracownika w tworzeniu długoterminowych oszczędności. Przy czym składka podstawowa pracownika miałaby wynosić 2% wynagrodzenia z możliwością zwiększenia maksymalnie o dodatkowe 2%, zaś składka pracodawcy miałaby wynosić 1,5% wynagrodzenia z możliwością dobrowolnego zwiększenia

o maksymalnie dodatkowe 2,5%. Wpłata dodatkowa finansowana przez pracodawcę może być różnicowana ze względu na długość okresu zatrudnienia u pracodawcy albo na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy, obowiązujących u pracodawcy. Pracownicy, których wynagrodzenie osiągane z różnych źródeł nie przekracza w danym miesiącu kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia mogą płacić składkę podstawową mniejszą niż 2%, ale nie mniejszą niż 0,5% wynagrodzenia.

Pracodawcy będą mogli samodzielnie dokonać wyboru instytucji finansowej (TFI, PTE, zakłady ubezpieczeń), w którym pomnażane będą oszczędności pracownika spośród instytucji, które zostaną dopuszczone do udziału w portalu PPK. Od momentu wpłaty pierwszej składki oszczędności pracownika uczestniczącego w PPK będą prywatne, przypisane do konkretnej osoby z imienia i nazwiska oraz podlegające dziedziczeniu. Zgromadzone w PPK środki mogą być wykorzystane na pokrycie wkładu własnego w związku z budową lub przebudową budynku mieszkalnego, jak również do 25% zgromadzonych oszczędności można będzie wypłacić w przypadku ciężkiej, przewlekłej choroby samego pracownika, współmałżonka bądź dziecka.

Zachęty fiskalne

Oszczędzanie w ramach PPK ma wiązać się z zachętami fiskalnymi. Składki wnoszone przez pracodawcę nie będą

bowiem wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Składki te będą mogły być również zaliczone do kosztów uzyskania przychodów, podobnie jak pozostałe wydatki poniesione przez podmiot zatrudniający na zapewnienie prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z przepisów o PPK. Z kolei składki dokonywane przez pracownika rozliczane będą z wynagrodzenia netto. Przewidziane jest również dofinansowanie ze strony Państwa do PPK w wysokości 250 zł tzw. wpłaty powitalnej oraz dopłaty rocznej w kwocie 240 zł, które będą wolne od podatku dochodowego. W ściśle określonych przypadkach zwolniona z opodatkowania będzie również wypłata środków zgromadzonych w PPK.

Harmonogram wdrożenia

- Od 1 lipca 2019 r. - obowiązkiem utworzenia PPK zostaną objęci wszyscy przedsiębiorcy zatrudniający co najmniej 250 osób
- Od 1 stycznia 2020 r. - obowiązkiem utworzenia PPK zostaną objęte firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników
- Od 1 lipca 2020 r. - obowiązkiem utworzenia PPK zostaną objęte wszystkie firmy zatrudniające co najmniej 20 osób

- Od 1 stycznia 2021 r. - obowiązkiem utworzenia PPK zostaną objęci pozostali pracodawcy oraz

jednostki sektora finansów publicznych

***Dodatkowe
informacje***

www.pwc.pl/ppk

Kontakt:

**Joanna Narkiewicz-
Tarłowska**

Dyrektor

+48 502 184 764

[joanna.narkiewicz-
tarlowska@pwc.com](mailto:joanna.narkiewicz-tarlowska@pwc.com)

Katarzyna Urbańska

Wicedyrektor ds. regulacji

usług finansowych

+48 519 507 169

katarzyna.urbanska@pwc.com

Szymon Sokal

Starszy

Menedżer

+48 502 184 999

szymon.sokal@pwc.com

Mateusz Ordyk

Counsel, Radca Prawny

+48 519 506 284

mateusz.ordyk@pwc.com