

Pracownicze Plany Kapitałowe – ustawa została opublikowana w Dzienniku Ustaw

3 grudnia 2018 r.

W skrócie

28 listopada 2018 r. ustawa o pracowniczych planach kapitałowych została opublikowana w Dzienniku Ustaw. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

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. PPK mają poprawić strukturę oszczędności emerytalnych Polaków, stanowiąc uzupełnienie dla całkowicie dobrowolnych Pracowniczych Programów Emerytalnych (dalej – PPE).

Uczestnicy

Uczestnikami nowego systemu będą 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 będą obowiązkowe dla 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.

Obowiązek ten nie będzie jednak dotyczył pracodawców, jeżeli osoby przez nie zatrudnione nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w Polsce. W szczególności, sytuacja taka może dotyczyć pracodawców zagranicznych delegujących do pracy w Polsce

pracowników, którzy w trakcie swojego oddelegowania do Polski są nadal obowiązkowo objęci rodzimym systemem zabezpieczenia społecznego oraz zwolnieni z polskich składek ZUS na podstawie odpowiedniego zaświadczenia (np. A1).

Jeśli nie jest możliwe uzyskanie odpowiedniego zaświadczenia dla pracownika, obowiązek utworzenia PPK, co do zasady, będzie spoczywał na zagranicznym podmiocie zatrudniającym.

Początkowo obowiązkiem utworzenia PPK będą objęci wyłącznie pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 osób. Co istotne, przepisy ustawy o PPK nie mają zastosowania do pracodawców, którzy na dzień powstania obowiązku utworzenia 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.

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.

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 opierają się na współudziale zarówno pracodawcy, jak i pracownika w tworzeniu długoterminowych oszczędności. Przy czym składka podstawowa pracownika wynosi 2% wynagrodzenia z możliwością zwiększenia maksymalnie o dodatkowe 2%, zaś składka pracodawcy wynosi 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 osiągnięte 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.

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. 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.

Jak możemy Państwu pomóc?

www.pwc.pl/ppk

Kontakt:

Joanna Narkiewicz-Tarłowska

Dyrektor

+48 502 184 764

joanna.narkiewicz-tarlowska@pwc.com

Katarzyna Urbańska

Wicedyrektor ds. regulacji usług finansowych

+48 519 507 169

katarzyna.urbanska@pwc.com

Mateusz Ordyk

Counsel, Radca Prawny

+48 519 506 284

mateusz.ordyk@pwc.com