



Kooperacja:



COMMERCIAL & INTELLECTUAL  
PROPERTY LAW

**Adriana Grau, LL.M.**

Intellectual Property Law

Fachanwältin für Gewerblichen Rechtsschutz

Rechtsanwältin

## PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

W dniu 19 listopada 2018 r. Prezydent podpisał ustawę z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej jako Ustawa), która **wejdzie w życie już z dniem 1 stycznia 2019 r.**

Pracownicze Plany Kapitałowe (dalej jako PPK) to nowy, **obowiązkowy dla podmiotów zatrudniających** (a dobrowolny dla zatrudnionych) **prywatny system długoterminowego gromadzenia oszczędności emerytalnych**. PPK obejmą wszystkich pracowników podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu, a więc również pracujących na podstawie umowy zlecenia.

PPK są tworzone w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika PPK, z przeznaczeniem na ich wypłatę po osiągnięciu przez uczestnika 60 roku życia. Gromadzone środki będą miały charakter prywatny. Ustawa określa również szczegółowe zasady podziału środków uczestnika PPK w przypadku rozwodu, unieważnienia małżeństwa, a także jego śmierci. Ponadto uczestnicy programu będą mieli możliwość wystąpienia z PPK w dowolnym momencie lub pozyskania części zebranych funduszy, np. w przypadku poważnej choroby lub na cele mieszkaniowe.

**Podmiot zatrudniający** (np. pracodawca czy zleceniodawca) **będzie zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę**. Umowa taka ma być zawierana z wybraną instytucją finansową w postaci elektronicznej, co pozwoli na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku.

Wybór podmiotu uprawnionego (instytucji finansowej), z którym podpisana zostanie umowa o prowadzenie PPK, należy do pracodawcy. Pracownicze plany kapitałowe zgodnie z Ustawą mają obowiązywać:

- **od 1 lipca 2019 roku w firmach zatrudniających co najmniej 250 osób,**
- od 1 stycznia 2020 roku w firmach zatrudniających co najmniej 50 osób,
- od 1 lipca 2020 roku w firmach zatrudniających co najmniej 20 osób,
- od 1 stycznia 2021 roku w firmach zatrudniających co najmniej 1 osobę oraz jednostki sektora finansów publicznych.

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej. Do PPK zostaną zapisani wszyscy pracujący Polacy w wieku od 19 do 55 lat (dla osób po 55 roku życia, a przed 70 r.ż.– zapis na wniosek). Program zakłada, że **pracownik zostanie zapisany automatycznie** (podmiot zatrudniający zapisze go w wymaganym ustawowo terminie), ale **będzie mógł z niego zrezygnować** jeszcze przed wpłatą pierwszej składki, przed upływem 3 miesięcy od zatrudnienia u danego pracodawcy. Uczestnik PPK rezygnuje z dokonywania wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej. Następnie, co 4 lata pracodawca będzie zobowiązany do przypominania pracownikowi, który złożył deklarację o rezygnacji, o PPK i ponownym dokonywaniu wpłat za tego uczestnika (lub o pobraniu od pracownika ponownej deklaracji o rezygnacji z udziału w programie).

- **Sankcje za naruszenie przepisów Ustawy**

W razie niedopełnienia obowiązków wynikających z PPK przez podmiot zatrudniający, może on podlegać **karze grzywny w wysokości od 1 000 zł do 1 000 000 zł. Nakłanianie uczestnika PPK (np. pracownika) do rezygnacji z oszczędzania w PPK podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń danego podmiotu, zatrudniającego w roku obrotowym popełniającym popełnienie czynu zabronionego.**

- **Relacja pomiędzy PPK a PPE**

Pracownicze Plany Kapitałowe nie zastąpią istniejących i dobrowolnych **Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE)**, a jedynie mają stanowić ich uzupełnienie. Program będzie dotyczyć każdej osoby świadczącej pracę, niezależnie od nazwy umowy. Niemniej jednak **pracodawcy, którzy posiadają w ramach swojej firmy już utworzone PPE i opłacają na rzecz zatrudnionego składkę w wysokości minimum 3,5 % jego wynagrodzenia zostaną zwolnieni z obowiązku utworzenia PPK.**

- **Podstawowe założenia PPK**

PPK zakłada **podział finansowania** między osobę zatrudnioną, podmiot zatrudniający i państwo.

**Osoba zatrudniona (pracownik)**, jeżeli zdecyduje się przystąpić do programu będzie, zobowiązana do zapłaty składki w wysokości 2% wynagrodzenia (z możliwością zadeklarowania dodatkowych 2,0 % składki). W przypadku osób zarabiających poniżej kwoty 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia minimalna podstawowa wysokość składki może zostać obniżona do 0,5% wynagrodzenia).

**Państwo** gwarantuje uczestnikom programu coroczną dopłatę z Funduszu Pracy w wysokości 240 złotych (plus dodatkowo jednorazowo 250 złotych tzw. wpłaty powitalnej). Zwrócić należy jednak uwagę, iż **dofinansowanie od Państwa zostanie wypłacone jedynie wówczas, gdy uczestnik PPK wstrzyma się z wypłatą zgromadzonych przez niego środków do ukończenia przez niego 60. roku życia.**

**Podmiot zatrudniający**, jeżeli tylko pracownik zdecyduje się przystąpić do programu (nie złoży rezygnacji), **zobowiązany będzie do odprowadzania składki w wysokości 1,5% wynagrodzenia pracownika (z możliwością zadeklarowania do 2,5 % dodatkowej dobrowolnej składki).** Łączna maksymalna składka wpłacana przez podmiot zatrudniający może wynosić 4 %. Decyzja o dodatkowej składce należy do podmiotu zatrudniającego, a jej wysokość może być zmieniana (można z niej także całkowicie zrezygnować). Ponadto wpłata dodatkowa będzie mogła być różnicowana dla poszczególnych grup osób zatrudnionych w danym podmiocie, wyróżnionych ze względu na długość okresu zatrudnienia w tym podmiocie albo na podstawie postanowień obowiązującego w tym podmiocie regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy.

**Łączna maksymalna składka** od pracownika i pracodawcy **nie może przekroczyć 8 %** wynagrodzenia.

W ramach zachęty fiskalnej Ustawa przewiduje, że **podmiot zatrudniający zostanie zwolniony ze składek na ubezpieczenia społeczne (ZUS) od składek wnoszonych do PPK, a składki te zostaną zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.**

W związku ze zbliżającym się terminem wejścia w życie ustawy o PPK w ramach usług świadczonych przez naszą Kancelarię **oferujemy Państwu:**

- wsparcie w zakresie związanym ze sporządzaniem, projektowaniem i opiniowaniem umów i innych dokumentów wymaganych w związku z PPK (lub PPE) w szczególności z zakresu umowy o zarządzanie PPK, umowy o prowadzenie PPK, a także projektów deklaracji pracowniczych,

- wsparcie w kontaktach z pracownikami w zakresie PPK (a także PPE), w szczególności dotyczące umowy o prowadzenie PPK zawieranej przez podmiot zatrudniający w imieniu podmiotów zatrudnionych,
- wsparcie przy czynnościach związanych z rejestracją PPE (jeżeli się Państwo na niego zdecydujecie jeszcze przed wejściem w życie PPK i spełnicie wskazane w ustawie wymogi).