



Pracownicze Plany Kapitałowe



Poradnik dla pracodawców

Grudzień 2018 r.



SIENKIEWICZ I ZAMROCH
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA

www.radcowie.biz

Wprowadzenie

Obecnie **średnia** wysokość emerytury w Polsce wynosi 2.080,36 zł (przy czym średnia dla mężczyzn to 2.699,52 zł i dla kobiet to 1.614,39 zł). Mimo relatywnie niskich emerytur nie jesteśmy skłonni do samodzielnego oszczędzania. Przyszłość emerytalna nie napawa więc optymizmem.

Jednym z rozwiązań, które mają polepszyć sytuację przyszłych emerytów ma być wprowadzenie **Pracowniczych Planów Kapitałowych**, czyli systemu długoterminowego oszczędzania. System ten opiera się na założeniu dobrowolności udziału, jednak dobrowolność ta nie dotyczy pracodawców.

To właśnie do nich kierujemy niniejszy poradnik. To oni bowiem przede wszystkim będą zobowiązani do udźwignięcia ciężaru PPK – nie tylko w postaci finansowej, ale również w postaci dodatkowych obowiązków, których niewykonanie może wiązać się z sankcjami karnymi.

Pierwsza tura objęcia obowiązkiem utworzenia i prowadzenia PPK rozpocznie się już **1 lipca 2019 r.** Do tego dnia najwięksi pracodawcy będą musieli już podjąć szereg czynności, które pozwolą na start programu w tej dacie. Obowiązków tych nie unikną również pracodawcy z mniejszym zatrudnieniem, ponieważ z biegiem czasu Plany mają objąć wszystkie podmioty.

Mamy więc nadzieję, że lektura niniejszego poradnika przygotowanego we współpracy **Mentor S.A.** oraz **Kancelarii Sienkiewicz i Zamroch** pozwoli Wam zapoznać się bliżej z samą instytucją PPK, przybliży obowiązki, które musicie wykonać i pomoże udzielić niezbędnych wyjaśnień Waszym pracownikom.

Agata Kicińska

Dorota Dula

Karol Sienkiewicz



Spis informacji

Czym są Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK).....	4
Kto musi utworzyć PPK	4
Kto może być uczestnikiem PPK	6
Dobrowolność uczestnictwa.....	6
Finansowanie i wysokość składek.....	7
Podstawa wymiaru składek.....	8
Dopłaty z Funduszu Pracy	9
Założenie PPK	9
Oferta funduszowa	11
Obowiązki związane z prowadzeniem PPK.....	11
Wypłata środków z PPK	12
PPK a PPE	14
Naruszenie obowiązków dotyczących PPK.....	15
Zmiany innych przepisów.....	16
Rola Mentor S.A. we wdrażaniu PPK	17
Rola Sienkiewicz i Zamroch Radcowie prawni sp.p. we wdrażaniu PPK	18
O autorach.....	19

Czym są Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)

PPK, czyli Pracowniczy Plan Kapitałowy to system długoterminowego oszczędzania, który zakłada wypłatę środków zgromadzonych przez uczestnika po ukończeniu przez niego **60 roku życia**. Finansowany ma być przez **trzy strony** – uczestnika, podmiot go zatrudniający oraz Fundusz Pracy.

PPK ma charakter **obowiązkowy** dla podmiotów zatrudniających (przy spełnieniu odpowiednich warunków), ale **dobrowolny** dla uczestników. Szczegółowe regulacje dotyczące PPK można znaleźć w [ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych](#), która wejdzie w życie w dniu 1 stycznia 2019 r.

Środki zgromadzone w PPK nie podlegają egzekucji sądowej ani administracyjnej. Wyjątkiem będzie natomiast egzekucja świadczeń alimentacyjnych. Dodatkowo środki PPK mają być dziedziczne, a uczestnik będzie miał prawo wskazać osobę lub osoby, które mają prawo otrzymać po jego śmierci środki zgromadzone na rachunku PPK.

Kto musi utworzyć PPK

Obowiązek założenia oraz prowadzenia PPK został nałożony na **podmiot zatrudniający**. Pojęcie to jest nieco **szersze** od pojęcia „pracodawca”. Przez podmiot zatrudniający powinniśmy rozumieć:

- pracodawcę
- nakładcę
- rolniczą spółdzielnię produkcyjną lub spółdzielnię kótek rolniczych
- zleceniodawcę
- podmiot, w których działa rada nadzorcza.

Bez względu więc na to czy zatrudniasz osoby na podstawie **umowy o pracę** czy **wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych**, będzie na Tobie ciążył obowiązek prowadzenia PPK.

Pomimo jednak tego, że ustawa o PPK wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., to PPK nie będzie musiało zostać utworzone od razu. Okres powstania obowiązek utworzenia PPK będzie zależał od wielkości zatrudnienia (art. 134 ust. 1 ustawy o PPK) zgodnie z wytycznymi wskazanymi poniżej:

- podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób (według stanu na dzień 31.12.2018 r.) – od 1 lipca 2019 r.
- podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób (według stanu na dzień 30.06.2019 r.) – od 1 stycznia 2020 r.
- podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób (według stanu na dzień 31.12.2019 r.) – od 1 lipca 2020 r.
- podmioty zatrudniające poniżej 20 osób oraz jednostki wchodzące w skład sektora finansów publicznych – od 1 stycznia 2021 r.

Przykład: Podmiot zatrudniający w dniu 31 grudnia 2018 r. 200 osób na podstawie umów o pracę oraz 50 osób na podstawie umów zlecenia będzie objęty obowiązkiem założenia PPK już od 1 lipca 2019 r.



Są jednak również podmioty, do których w ogóle nie znajdzie zastosowania PPK (art. 13 ust. 1 ustawy). Będą to:

- **mikroprzedsiębiorcy**, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację o rezygnacji,
- podmioty zatrudniające będące **osobami fizycznymi**, które zatrudniają w zakresie **niezwiązanym** z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną w zakresie **niezwiązanym** z działalnością tej osoby

Definicja: mikroprzedsiębiorca to przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał **łącznie** następujące warunki:

- a) zatrudniał średniorocznie **mniej niż 10** pracowników oraz
- b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych **nieprzekraczający** równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

Przykład: Podmiot zatrudniający, który w ostatnich dwóch latach obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto nieprzekraczający równowartości 2 milionów euro, kwoty tej nie przekracza również suma aktywów jego bilansu obecnie zatrudnia 9 pracowników, z których każdy złożył deklarację o rezygnacji. **Podmiot nie będzie zobowiązany do założenia i prowadzenia PPK.**

Dodatkowo podmioty, które zawarły umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie **utworzyły PPE** i odprowadzają składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, mogą nie finansować wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK, za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

Kto może być uczestnikiem PPK

Uczestnikiem PPK może zostać **osoba zatrudniona**. Natomiast przez osobę zatrudnioną powinniśmy rozumieć:

- pracowników (za wyjątkiem przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakłady przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych)
- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18 rok życia,
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz spółdzielni kótek rolniczych,
- osoby fizyczne, które ukończyły 18 rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia
- członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji

Dodatkowo wskazane osoby muszą obowiązkowo podlegać ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tych tytułów.

Przykład: Uczestnikiem PPK może być chociażby jeden pracownik małego sklepu osiedlowego zatrudniony na podstawie umowy zlecenia.

Dobrowolność uczestnictwa

Wskazuje się, że PPK mają charakter **dobrowolny** – uczestnik może więc sam zdecydować czy chce w nim partycypować. Warto jednak zauważyć, że *de facto* to do uczestnika **należy decyzja o rezygnacji z programu**. Zasadniczo bowiem osoby zatrudnione co do zasady są **automatycznie** zapisywane do PPK.

Wszystko zależy jednak od wieku osoby zatrudnionej. W przypadku osób, które:

- nie ukończyły 55 roku życia – zostają **automatycznie** zapisane do PPK, aby zrezygnować muszą złożyć odpowiednią deklarację w tym zakresie,
- ukończyły 55 rok życia, ale nie ukończyły 70 roku życia – mogą przystąpić do PPK na swój wniosek, czyli nie są automatycznie zapisywane; wyjątek to sytuacja, w której osoba w okresie ostatnich 12 miesięcy była już zatrudniona w podmiocie przez okres co najmniej 3 miesięcy, wówczas mamy do czynienia z zapisem automatycznym,
- ukończyły 70 rok życia – nie mają możliwości przystąpienia do PPK.



Dobrowolność udziału w PPK polega na możliwości zrezygnowania z niego przez osobę uprawnioną. Deklarację o rezygnacji można będzie złożyć w **każdym czasie**. Przepisy wykonawcze mają określać wzór takiej deklaracji, którą uczestnik bezwzględnie będzie musiał złożyć w formie pisemnej. W przypadku złożenia takiej deklaracji podmiot zatrudniający będzie musiał niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, poinformować instytucję finansową zarządzającą PPK.

W przypadku rezygnacji z udziału w PPK podmiot zatrudniający nie pobiera i nie dokonuje wpłat do PPK od miesiąca, w którym deklaracja została złożona. Jeżeli składka została już pobrana od uczestnika, to podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do jej zwrotu.

Przykład: Pracownik złożył deklarację o rezygnacji w dniu 28 lutego, więc pracodawca nie będzie pobierał i dokonywał wpłat do PPK za tego pracownika za okres od 1 lutego.

Co więcej, deklaracja o rezygnacji będzie ważna przez 4 lata. Po tym okresie podmiot zatrudniający:

- co 4 lata informuje uczestnika w terminie do ostatniego dnia lutego o ponownym dokonywaniu wpłat,
- co 4 lata od dnia 1 kwietnia, dokonuje wpłat za tego uczestnika, chyba że uczestnik ponownie zrezygnuje z udziału w PPK poprzez złożenie odpowiedniej deklaracji,
- informuje instytucję finansową zarządzającą PPK o ponownym dokonywaniu wpłat za uczestnika.

Natomiast przystąpienie do PPK jest możliwe w każdym czasie. Nie ma też potrzeby ponawiania deklaracji w tym zakresie.

Finansowanie i wysokość składek

Składki będą finansowane zarówno przez podmiot zatrudniający, jak i przez osobę zatrudnioną. **Obowiązkowa** będzie składka podstawowa. Możliwe jest jednak jej zwiększenie i wpłata również składki dodatkowej.

Składka podstawowa ma wynosić:

- 1,5% wynagrodzenia – finansuje podmiot zatrudniający,
- 2% wynagrodzenia – finansuje uczestnik.

Składka podstawowa, którą pokrywać ma uczestnik może być zmniejszona, ale nie mniej niż do 0,5% wynagrodzenia w przypadku, w którym wynagrodzenie uczestnika ze wszystkich źródeł nie przekracza 120% minimalnego wynagrodzenia.

Składka dodatkowa może wynosić:

- do 2,5% wynagrodzenia – finansuje podmiot zatrudniający,
- do 2% wynagrodzenia – finansuje uczestnik.

Wpłata składek dodatkowych ma charakter dobrowolny, zarówno po stronie podmiotu zatrudniającego, jak i uczestnika. Podmiot zatrudniający może zdecydować o wpłatach składki dodatkowej uzależniając jej wysokość od długości okresu zatrudnienia osoby zatrudnionej albo na podstawie postanowień regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy. Warto pamiętać, że przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu znajdują zastosowanie również do PPK.

Podstawa wymiaru składek

Składki PPK mają być naliczane od **każdego składnika wynagrodzenia**. Naliczanie następować będzie w terminie wypłaty wynagrodzeń. Jeżeli zaś chodzi o ich przekazywanie, to w przypadku składników, które wypłacane są miesięcznie, ma to następować w terminie do **15 dnia następnego miesiąca**. W przypadku zaś składników, które wypłacane są w terminach krótszych – do **ostatniego dnia miesiąca**.

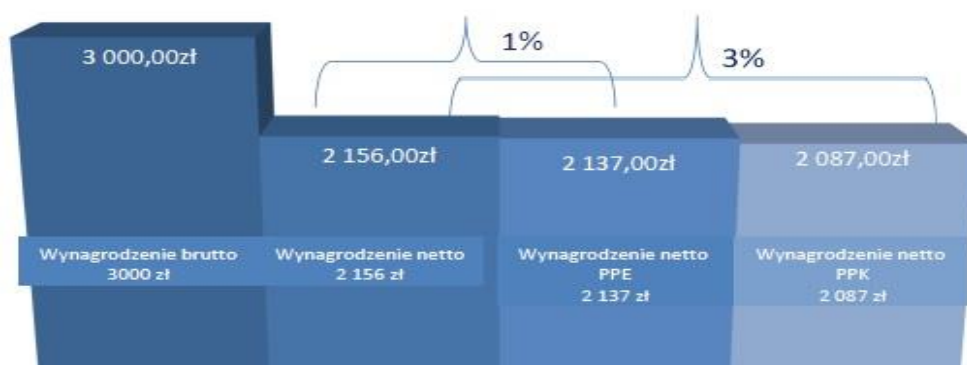
Przykład: Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w związku z czym pracownikowi przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Ekwiwalent będzie stanowił podstawę wymiaru składek.

Podstawą wymiaru składek do PPK jest wynagrodzenie, które stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika z wyłączeniem podstawy wymiaru składek osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Składki finansowane przez podmiot zatrudniający będą naliczane od wynagrodzenia brutto. Ponadto składki te:

- będą stanowiły dochód uczestnika, a więc konieczne będzie pobranie i odprowadzenie zaliczki na podatek dochodowy przez płatnika składek,
- nie będą podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe – a więc nie trzeba od nich odprowadzać składek ZUS-owskich
- stanowią koszt uzyskania przychodu podmiotu zatrudniającego.

Natomiast **składki finansowane przez uczestnika będą potrącone z wynagrodzenia netto** (czyli po potrąceniu zaliczki na podatek dochodowy).



Dopłaty z Funduszu Pracy

Dodatkową zachętą, która ma skłonić uczestników do partycypacji w PPK (a raczej do nierezygnowania z Planu) są **dopłaty**. Często wskazuje się, że to budżet państwa ma dokładać swoją cegiełkę do PPK. Nic bardziej mylnego. Środki na dopłaty mają pochodzić bowiem z Funduszu Pracy (czyli funduszu utrzymywanego ze składek pracodawców).

Przewiduje się dwa rodzaje dopłat:

- **jednorazowa wpłata powitalna w wysokości 250 zł** – będzie przysługiwać w terminie 30 dni od dnia zakończenia kwartału uczestnikowi, w imieniu i na rzecz którego zawarto w tym kwartale lub w kwartale poprzednim umowę o prowadzenie PPK i który przez co najmniej 3 pełne miesiące jest uczestnikiem PPK, pod warunkiem, że dokonano wpłat podstawowych finansowanych przez uczestnika PPK. Wpłata ewidencjonowana jest na rachunku PPK uczestnika i prawo do niej przysługuje tylko raz;
- **dopłata roczna w wysokości 240 zł** – jeżeli kwota wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych przez obie strony, jest co najmniej równa kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku; w przypadku uczestników o niższym wynagrodzeniu dopłata będzie przysługiwać, jeżeli wpłata jest równa co najmniej 25% kwoty wskazanej powyżej. Niezależnie od liczby prowadzonych rachunków PPK dla jednego uczestnika, dopłata roczna przysługuje tylko raz.

Założenie PPK

Ustawa o PPK przewiduje **obowiązek zawierania dwóch rodzajów umów** w ramach PPK:

1. umowy o zarządzanie PPK,
2. umowy o prowadzenie PPK.

- **umowa o zarządzanie PPK**

Umowa o zarządzanie jest zawierana **pomiędzy podmiotem zatrudniającym a instytucją finansową**. Zawiera ona najważniejsze zasady funkcjonowania PPK, między innymi:

- warunki gromadzenia i zarządzania środkami,
- dane instytucji zarządzającej środkami,
- nazwę funduszy zdefiniowanej daty,
- warunki i tryb zawierania przez podmiot zatrudniający umów o prowadzenia PPK,
- wysokość kosztów zarządzania,

- termin i sposób dokonywania wpłat i wypłat transferowych,
- wysokość składek podstawowych,
- wysokość składek dodatkowych,
- warunki zmian i wypowiedzenia umowy o zarządzenie PPK.

Institucja finansowa, z którą zawierana jest umowa o zarządzanie PPK **wyberana jest przez podmiot zatrudniający w porozumieniu z zakładową organizacją związkową**, a w przypadku jej braku – z reprezentacją pracowników wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie.

Jeżeli na **miesiąc przed upływem terminu** obowiązku zawarcia umowy nie zostanie osiągnięte porozumienie co do wyboru instytucji, to podmiot zatrudniający **samodzielnie** wybiera instytucję, która oferuje najbardziej korzystne warunki gromadzenia środków w PPK.

Umowa o zarządzanie zawierana jest w **postaci elektronicznej**, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. Zawierana jest w ciągu 3 miesięcy od daty powstania obowiązku tworzenia PPK (nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej należy zawrzeć umowę o prowadzenie PPK).

Jeżeli w podmiot zatrudniający nie zawrze umowy w wyznaczonym terminie, to zostanie **wezwany** przez Polski Funduszu Rozwoju do zawarcia umowy z wyznaczoną instytucją finansową (TFI PFR) albo do zawarcia umowy z inną instytucją finansową i przekazania tej informacji do PFR.

Umowa o zarządzanie podlega **wpisowi do ewidencji PPK**. Wybrana instytucja finansowa w ciągu 14 dni od zawarcia umowy zgłasza wniosek o wpis umowy do ewidencji PPK.

Koszty zarządzania w PPK będą **limitowane**. Maksymalna opłata za zarządzanie aktywami będzie wynosiła 0,5% w skali roku od wartości aktywów netto funduszu oraz 0,1% w skali roku, jako premia za osiągnięty wynik przez dany fundusz.

▪ **umowa o prowadzenie PPK**

Następnie podmiot zatrudniający zawiera w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych **umowę o prowadzenie PPK**. Lista osób zatrudnionych, będących uczestnikami PPK, stanowi załącznik do umowy o prowadzenie PPK.

Umowa o prowadzenie PPK jest zawierana z instytucją finansową, z którą zawarta jest umowa o zarządzenie PPK.

Umowa na rzecz konkretnego uczestnika po upływie 3 miesięcy jego zatrudnienia, nie później niż w do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy zatrudnienia.

Oferta funduszowa

Oferta PPK zawierać ma fundusze „zdefiniowanej daty”. To rozwiązania typ „zainwestuj i zapomnij”. **Portfele są automatycznie zmieniane z biegiem czasu** tak, by odpowiadały poszczególnym etapom życia uczestnika.

W miarę zbliżania do końca cyklu życia funduszu – co jest równoznaczne z wiekiem emerytalnym uczestnika – zarządzający przesuwa aktywa do **bezpieczniejszych inwestycji**, w celu ochrony wcześniejszych zysków. Dla różnych grup wiekowych stosowane są odmienne zasady polityki inwestycyjnej. W przypadku wyboru rozwiązania *life cycle* o automatycznym przypisaniu osoby zatrudnionej do danego funduszu decydować będzie jego numer PESEL.

Oczywiście oferta zawierać może nawet kilkanaście funduszy lub subfunduszy. Ustawa precyzyjnie określa klasy aktywów w portfelach funduszy zdefiniowanej daty. Poszczególne poziomy zmieniają się w zależności od tego, ile czasu pozostało do osiągnięcia wyznaczonej daty. **Alokacja środków będzie się zmieniała wraz z wiekiem uczestnika**. Na początku oszczędzania będą dominowały aktywa o większym ryzyku (głównie akcje), a bliżej 60 urodzin uczestnika aktywa będą się przesuwały w kierunku instrumentów bardziej bezpiecznych (obligacje).

Ścieżka alokacji funduszy oferowanych w Ramach PPK		
liczba lat przed przejściem na emeryturę	udział akcji	udział obligacji
więcej niż 20 lat do emerytury	60-80%	20-40%
20 lat do emerytury	40-70%	30-60%
10 lat do emerytury	25-50%	50-75%
5 lat do emerytury	10-30%	70-90%
data docelowa	maksymalnie 15%	minimum 85%

Obowiązki związane z prowadzeniem PPK

Ustawa o PPK nakłada na pracodawcę - jako na podmiot zatrudniającego - **szereg nowych obowiązków**. Dotyczyć one będą przede wszystkim:

- zawarcia umowy o zarządzanie PPK (poprzedzone porozumieniem ze związkami zawodowymi),
- zawarcie umowy o prowadzenie PPK,
- obliczanie i przekazywanie wpłat do PPK (zarówno w części pokrywanej przez podmiot zatrudniającego, jak i przez uczestnika),
- obsługa administracyjna, a w tym prowadzenie i przechowywanie dokumentacji dotyczącej PPK,
- przekazywanie uczestnikom informacji o PPK (np. informacji o ponownym zapisie do PPK w przypadku wcześniejszej rezygnacji, informacji o możliwości zwiększenia wpłaty

- dodatkowej lub zmniejszenia wpłaty podstawowej, informacja o zawarciu umowy o prowadzenie PPK),
- kontakt z wybraną instytucją finansową.

W przypadku, w którym uczestnik zrezygnuje z oszczędzania w PPK albo ustanie jego zatrudnienie w podmiocie zatrudniającym, środki dotychczas zgromadzone zostają na rachunku PPK do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

Wypłata środków z PPK

▪ wypłata po osiągnięciu 60 roku życia

Jak już wskazywaliśmy celem Planu jest **oszczędzanie środków do osiągnięcia 60 roku życia**. Jeżeli uczestnik osiągnie taki wiek, to będzie mógł złożyć wniosek o wypłatę zgromadzonych środków.

Wypłata ma nastąpić w **dwóch częściach**:

- 25% zgromadzonych środków w formie wypłaty jednorazowej,
 - 75% zgromadzonych środków w formie wypłaty ratalnej – minimum 120 miesięcznych rat. Możliwa jest **zmiana ilości rat** – zarówno zwiększenie, jak i zmniejszenie. Jeżeli rat będzie mniej niż 120, to konieczne będzie zapłacie zryczałtowanego podatku dochodowego w wysokości 19% (tzw. podatek Belki).
- **wypłata środków na cele mieszkaniowe**

Wypłata środków z PPK **w wysokości 100% możliwa jest również w celu pokrycia wkładu własnego** w związku z budową lub przebudową domu lub kupna mieszkania. Środki te podlegają jednak zwrotowi, można więc powiedzieć, że uczestnik jedynie pożyczka (od siebie) te pieniądze.

Zwrot środków powinien rozpocząć się najpóźniej po 5 latach od dnia wypłaty środków i zakończyć w ciągu 15 lat od dnia wypłaty. Jeżeli uczestnik nie zwróci środków w umówionym terminie, to będzie dodatkowo zobowiązany do zapłaty zryczałtowanego podatku dochodowego w wysokości 19% (tzw. podatek Belki).

Jednocześnie z wypłaty środków na cele mieszkaniowe może skorzystać wyłącznie uczestnik, który w dniu złożenia wniosku nie ukończył jeszcze 45 roku życia.

▪ wypłata środków w przypadku poważnego zachorowania

W przypadku poważnego zachorowania uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka, uczestnik może złożyć **wniosek o wypłatę 25% środków** zgromadzonych na swoim rachunku PPK.

Przez poważne zachorowanie powinniśmy rozumieć tutaj:

- całkowitą niezdolność do pracy,
- umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności,

- niepełnosprawność osoby, która nie ukończyła 16 lat,
- choroba u osoby dorosłej: amputacja kończyny, bakteryjne zapalenie mózgu lub opon mózgowo-rdzeniowych, wirusowe zapalenie mózgu, choroba Alzheimera, choroba Leśniowskiego-Crohna, choroba neuronu ruchowego (stwardnienie zanikowe boczne), choroba Parkinsona, dystrofia mięśniowa, gruźlica, niewydolność nerek, stwardnienie rozsiane, choroba wywołana przez ludzki wirus upośledzenia odporności (HIV), kardiomiopatia, nowotwór złośliwy, toczeń trzewny układowy, udar mózgu, utrata mowy, słuchu lub wzroku, wrzodziejące zapalenie jelita grubego lub zawał serca,
- choroba u dziecka: oliomyelitis (choroba Heinego-Medina), zapalenie opon mózgowych, zapalenie mózgu, anemia aplastyczna, przewlekłe aktywne zapalenie wątroby, padaczka, gorączka reumatyczna, nabyta przewlekła choroba serca, porażenie (paraliż), utrata wzroku, głuchota (utrata słuchu), potransfuzyjne zakażenie wirusem HIV, schyłkowa niewydolność nerek, tężec, cukrzyca, łagodny guz mózgu, przeszczepienie narządów, zabieg rekonstrukcyjny zastawek, zabieg rekonstrukcyjny aorty lub nowotwór złośliwy.

Wyplata może nastąpić jednorazowo lub ratalnie. Pieniądze powinny być przekazane w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia wniosku.

▪ zwrot

W każdym czasie będzie też **możliwy zwrot środków z PPK**. Rozwiązanie to jest jednak mało opłacalne. W przypadku zwrotu:

- zwraca się dopłaty roczne i składkę powitalną do Funduszu Pracy,
- 30% środków przekazuje się do ZUS,
- pozostałe środki stanowią podstawę opodatkowania ryczałtowym podatkiem dochodowym 19% (tzw. podatek Belki)

▪ świadczenie małżeńskie

Świadczenie małżeńskie może być wypłacane po osiągnięciu przez obu małżonków 60 roku życia, na ich wniosek, o ile umowę o prowadzenie PPK zawarto z tą samą instytucją finansową.

Świadczenie małżeńskie wypłacane jest w co najmniej 120 miesięcznych ratach małżonkom wspólnie. W przypadku śmierci jednego z małżonków raty wypłacane są w dalszym ciągu w tej samej wysokości.

▪ wypłata transferowa

Wyplata transferowa to **przekazanie całości środków**, które uczestnik zgromadził w PPK. Dyspozycję dokonania wypłaty transferowej składa uczestnik, a w określonych sytuacjach były współmałżonek uczestnika lub inna upoważniona osoba. Wyplata transferowa będzie mogła być dokonana do innego PPK, na rachunek IKE lub PPE osoby uprawnionej lub byłego małżonka.

Podział środków małżonków

▪ rozwód

W przypadku rozwodu (lub unieważnienia małżeństwa) środki zgromadzone w ramach PPK Uczestnika przypadają w połowie byłemu małżonkowi i są przekazywane w formie wypłaty transferowej na rachunek PPK byłego małżonka. Jeżeli byłym małżonkiem uczestnika nie jest uczestnikiem PPK, środki podlegają zwrotowi w formie pieniężnej lub na rachunek terminowy lokaty oszczędnościowej pod warunkiem, że ich wypłata nie nastąpi przed osiągnięciem przez byłego małżonka 60 roku życia.

▪ śmierć

W chwili śmierci uczestnika pozostającego w związku małżeńskim, **połowa środków** stanowiąca przedmiot wspólnoty małżeńskiej jest przekazywana w formie wypłaty transferowej na rachunek PPK, IKE lub PPE małżonka zmarłego. Na wniosek małżonka zmarłego uczestnika zwrot może nastąpić w formie pieniężnej. **Pozostałe środki** są przekazywane w formie wypłaty transferowej lub zwrotu osobom uprawnionym.

PPK a PPE

Jest jeszcze jedna **możliwość zwolnienia podmiotu zatrudniającego z obowiązku utworzenia i prowadzenia PPK**. PPK nie będzie musiał tworzyć podmiot zatrudniający, u którego działa Pracowniczy Program Emerytalny (PPE). Trzeba jednak spełnić dodatkowe warunki (art. 133 ust. 1 ustawy o PPK). W terminie objęcia podmiotu zatrudniającego obowiązkiem PPK podmiot musi:

- naliczać i odprowadzać składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia,
- do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danych podmiocie zatrudniającym.

Przykład: Pracodawca, zatrudniający 400 pracowników od 1 lipca 2018 r. będzie musiał utworzyć PPK, którego członkami zostaną wszyscy pracownicy. Jeżeli jednak wcześniej utworzy PPE i przystąpi do niego 100 pracowników, to tworzenie PPK nie będzie konieczne.

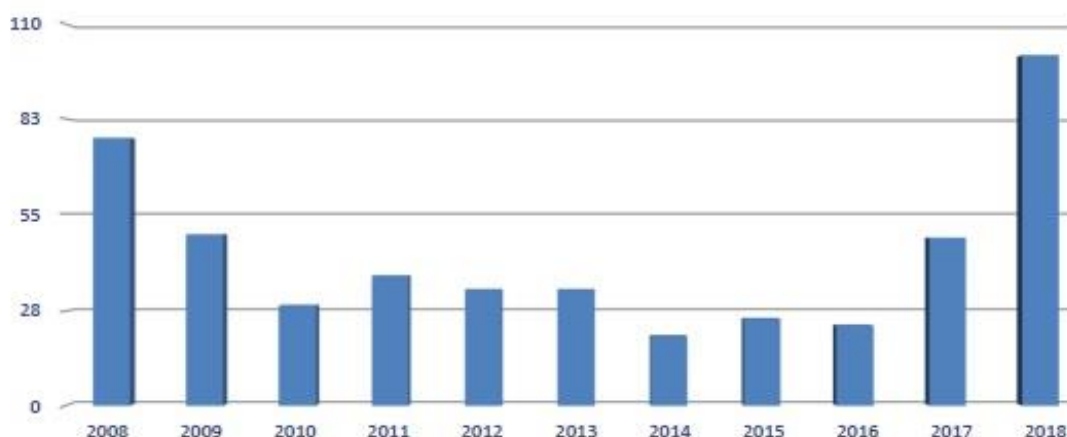
Jednak z momentem:

- zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni,
- ograniczenia wysokości składek podstawowych poniżej 3,5% wynagrodzenia ,
- likwidacji PPE,
- opóźnienia w odprowadzaniu składek do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikało z celowego działania podmiotu zatrudniającego

stosowane będą przepisy o PPK do podmiotu zatrudniającego z chwilą wystąpienia jednego z powyżej wskazanych zdarzeń.

PPE może być założone również **po zawarciu** już przez podmiot zatrudniający umów o zarządzanie oraz umów o prowadzenie PPK. W takim przypadku podmiot zatrudniający nie musi odprowadzać składek do PPK za osoby, które przystąpiły do PPE, przy spełnieniu dodatkowych wymogów.

Liczba nowo uruchomionych PPE w latach 2008 -2018



Źródło KNF (1127 na dzień 16 września 2018r)

Naruszenie obowiązków dotyczących PPK

Ustawa o PPK zawiera również szereg **przepisów karnych**. Odpowiedzialność za przestrzeganie wskazanych przepisów będzie w dużej mierze spoczywała na **pracodawcy**.

Odpowiedzialność karna obejmować będzie podmiot zatrudniający albo osobę obowiązaną do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego i dotyczyć będzie poniżej wskazanych przypadków:

1. niedopełnienie obowiązku **zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie**
→ grzywna w wysokości 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego,
2. - niedopełnienie **obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w terminie**,
- niedopełnienie **obowiązku dokonywania wpłat do PPK w terminie**,

- **niezgłoszenie danych** przewidzianych ustawą, zgłoszenie nieprawdziwych danych, udzielenie nieprawdziwych wyjaśnień lub odmowa ich udzielenia
- **nieprowadzenie dokumentacji** związanej z obliczaniem wpłat do PPK

→ grzywna w wysokości od 1.000 zł do 1.000.000 zł

3. **nakłanianie** osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK

→ grzywna w wysokości 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Zmiany innych przepisów

Ustawa o PPK zmienia również inne akty prawne, istotne z punktu widzenia podmiotu zatrudniającego, m.in.:

- **zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy** – PIP zyskuje **uprawnienia do kontrolowania** podmiotów zatrudniających pod względem zawierania umów o prowadzenie i zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK,
- **zmiana Kodeksu Pracy** – inaczej będzie wyglądała **kolejność potrąceń**; dopiero po potrąceniu składek na ubezpieczenie społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do PPK, będą podlegały potrąceniu należności wskazane w przepisach k.p.
- **zmiana ustawy kominowej** – ograniczenia wynikające z ustawy będą stosowane do wpłat podstawowych i dodatkowych, a także wpłaty powitalnej i dopłat rocznych dokonywanych do PPK w zakresie wynagrodzenia i świadczeń dodatkowych; nadal jednak ograniczenia nie będą stosowane do składek podstawowych wnoszonych do PPE.

Rola Mentor S.A. we wdrażaniu PPK

MENTOR S.A. jako broker ubezpieczeniowy z powodzeniem działa od prawie 25 lat. Każdy rok istnienia to ciągły rozwój, pogłębianie wiedzy i doskonalenie naszej organizacji oraz jej pracowników. Na polskim rynku jako nieliczni, od ponad 19 lat z sukcesem projektujemy i obsługujemy programy emerytalne. Na przestrzeni lat, w sposób ciągły monitorujemy rynek, by w każdym momencie wesprzeć naszych Klientów profesjonalną wiedzą.

Decyzje związane z funkcjonowaniem programów PPE czy też PPK od przyszłego roku są ciężkie i nierzadko obarczone błędnymi wyborami. Błędy te najczęściej ujawniają się po czasie i są w dużej ilości przypadków wypadkową niezrozumienia zasad prezentowanych przez zarządzającego środkami lub niezrozumieniem przez zarządzającego potrzeb i wymagań Klienta. Bazując na naszym wieloletnim doświadczeniu, stekach zadowolonych z naszych usług Klientów i wysokiej klasy profesjonalizmie naszej kadry doradczej jesteśmy do Państwa dyspozycji. Wsparcie naszych ekspertów pozwoli Państwu w bezpieczny sposób wdrożyć program emerytalny, ze szczególnym naciskiem na: eliminację ryzyka powstania niekorzystnych zapisów w umowie o wnoszenie przez pracodawcę składek do funduszu inwestycyjnego, wykluczenia zagrożenia związanego z akceptacją niewspółmiernie wysokich kosztów zarządzania środkami, względem średniej rynkowej.

Podczas procesu analizy rekomendowanych rozwiązań nie ograniczamy się wyłącznie do analizy kosztów opłat za zarządzanie, lecz jako nieliczni dokonujemy analizy wielu wskaźników związanych przede wszystkim z ryzykiem polecanych przez oferentów funduszy, by wyeliminować groźbę wyboru złych rozwiązań bazujących na chwilowych trendach. Przy wdrożeniu programu będziemy do Państwa dyspozycji na każdym kroku, służąc naszym wsparciem aż do pomyślnego wdrożenia, a po rejestracji zmian w KNF będziemy Państwa wspierać w monitorowaniu funkcjonowania programu.

KONTAKT:

www.mentor.pl

e-mail: dorota.dula@mentor.pl

Rola Sienkiewicz i Zamroch Radcowie prawni sp.p. we wdrażaniu PPK



SIENKIEWICZ I ZAMROCH
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA

Kancelaria Sienkiewicz i Zamroch Radcowie prawni Sp. p. powstała w 2006 r. Od początku najważniejsze są dla nas te same wartości: profesjonalizm, rzetelność i zaangażowanie. Jesteśmy też nowoczesni i otwarci na nowe technologie, które wykorzystujemy do komunikacji z klientami oraz osobami, które śledzą naszą aktywność w Internecie. Mamy pewność, że tradycyjne wartości i nowoczesne metody zapewniają najwyższą jakość usług prawnych.

Nasze doświadczenie może być przydatne **przy wdrożeniu PPK u pracodawców** m.in. w zakresie oceny konieczności utworzenia PPK w podmiocie, przygotowania wzorów dokumentów oraz informacji związanych z PPK, a wymaganych przepisami prawa, przeprowadzenia procesu zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi w zakresie wyboru instytucji finansowej, przeprowadzenia szkoleń dla kadry zarządzającej oraz pracowników w zakresie PPK czy zapewnienia profesjonalnego wsparcia prawnego zarówno na etapie zakładania PPK, jak i w trakcie jego funkcjonowania.

Specjalizacja Kancelarii obejmuje m.in. indywidualne i zbiorowe prawo pracy. Zespół prawników Kancelarii, kierowany przez mecenas Karola Sienkiewicza, może pochwalić się szeroką praktyką w zakresie zatrudniania i zwalniania kadry menadżerskiej, prowadzenia sporów sądowych z pracownikami czy też rokowań ze związkami zawodowymi. Swoje doświadczenie opisujemy na blogu poświęconych właśnie kwestiom prawa pracy www.prawodlapracodawcy.pl.

KONTAKT:

ul. Warszawska 4/3, 87-100 Toruń

tel.: +48 56 659 12 12

e-mail: radcowie@radcowie.biz

www.radcowie.biz



O autorach



Karol Sienkiewicz, radca prawny

Partner w Kancelarii Sienkiewicz i Zamroch Radcowie prawni sp.p. Ekspert w sprawach dotyczących związków zawodowych i układów zbiorowych pracy, autor programów dobrowolnych odejść. Posiada bogatą praktykę w zakresie restrukturyzacji, łączenia i likwidacji pracodawców.

Mec. Karol Sienkiewicz jest wykładowcą na studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Bankowej w Toruniu w zakresie prawnych aspektów HR, doradcą Związku Pracodawców Ciepłownictwa oraz członkiem Business Centre Club (Loża Toruńska).



Agata Kicińska, radca prawny

Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy, jak również w prawie ubezpieczeń społecznych. Jest autorką licznych publikacji dotyczących zatrudniania członków zarządu. Prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy.

Mec. Agata Kicińska opracowuje strategie w sporach sądowych z pracownikami. Jest autorką wielu projektów regulaminów i porozumień zbiorowych. Ma również doświadczenie w zakresie pracowniczych aspektów łączenia się spółek. Autorka popularnego bloga: <https://prawodlapracodawcy.pl/>



Dorota Dula, Dyrektor Biura Programów Emerytalnych i Kapitałowych MENTOR S.A.

Ekspert BCC w dziedzinie projektowania oraz wdrażania pracowniczych programów emerytalnych (PPE) i rozwiązań inwestycyjno-kapitałowych.

Z ramienia BCC aktywnie uczestniczy w procesie konsultacji społecznych w obszarze projektu ustawy o PPK w ramach zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych Rady Dialogu Społecznego, jak i w trakcie Konferencji uzgodnieniowej organizowanej przez Ministerstwo Finansów.

Manager z długoletnim doświadczeniem w zarządzaniu sprzedażą oraz projektami z obszaru emerytalno-ubezpieczeniowego.