



Druga odsłona PPK



Druga odsłona PPK

W dniu 25 maja 2018 r. na stronach Rządowego Centrum Legislacji udostępniono drugą wersję projektu ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK).

Przypomnijmy – PPK mają stanowić nowy, powszechny i w zasadzie obligatoryjny system oszczędzania na emeryturę, który – według założeń projektodawców – ma docelowo objąć wszystkich pracodawców oraz większość osób zatrudnionych w Polsce.

Do pierwszej wersji projektu ustawy (wersja z 8 lutego 2018 r.) zgłoszono w ramach konsultacji publicznych ponad 1000 uwag, poprawek i zastrzeżeń, które pod koniec kwietnia 2018 r. były przedmiotem trzydniowej konferencji uzgodnieniowej w Ministerstwie Finansów. W konferencji uzgodnieniowej aktywnie uczestniczył mecenas Marcin Cetnarowicz, Counsel w SSW Pragmatic Solutions, który na konferencji wspierał delegację Konfederacji Lewiatan. Liczba zgłoszonych postulatów potwierdza duże zainteresowanie projektem szerokiego kręgu interesariuszy, w tym przedstawicieli pracodawców, pracowników, rynku kapitałowego i instytucji publicznych.

Przedstawiamy dziesięć najistotniejszych – z punktu widzenia pracodawców – korekt zaproponowanych w drugim projekcie ustawy o PPK.

1

Terminy na utworzenie PPK

Poza ostatecznym kształtem ustawy, bardzo ważne będzie zapewnienie podmiotom zatrudniającym odpowiedniego czasu na przygotowanie i utworzenie PPK.

W pierwszym projekcie ustawy zaproponowano bardzo ambitne terminy objęcia obowiązkiem tworzenia PPK poszczególnych kategorii pracodawców:

TERMIN UTWORZENIA PPK	PODMIOTY ZATRUDNIAJĄCE CO NAJMNIEJ
od 1 stycznia 2019 r.	250 osób
od 1 lipca 2019 r.	50 osób
od 1 stycznia 2020 r.	20 osób
od 1 lipca 2020 r.	pozostałe podmioty sektora prywatnego oraz „budżetówka”

Powyższe terminy zostały utrzymane w drugim projekcie ustawy.

Mając jednak na uwadze wypowiedzi przedstawicieli projektodawców oraz opinie większości ekspertów – terminy te ulegną wydłużeniu na dalszym etapie prac legislacyjnych o co najmniej 6-12 miesięcy.

2

PPE vs PPK

Utrzymano zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK dla podmiotów prowadzących PPE i odprowadzających w ramach PPE składki podstawowe min. 3,5%.

Dodano jednak bardzo ważne zastrzeżenie – warunkiem skorzystania ze zwolnienia będzie przystąpienie do PPE co najmniej 50% osób zatrudnionych w danym podmiocie. Pracodawcy zamierzający skorzystać z powyższego zwolnienia powinni zweryfikować poziom partycypacji w PPE.

Wprowadzono ponadto dodatkowy przepis regulujący sytuację, w której podmiot prowadzący PPK utworzy równolegle PPE na warunkach, które będą uprawniały go do zwolnienia z PPK.

W takim przypadku pracodawca zasadniczo będzie prowadził równolegle oba programy, przy czym – za porozumieniem z zakładową organizacją związkową – będzie mógł odstąpić od finansowania wpłat do PPK w stosunku do tych osób zatrudnionych, które przystąpią do PPE.

3

Brak odpowiedzialności karnej, ale wyższe grzywny

Zrezygnowano wprawdzie z przepisu przewidującego odpowiedzialność karną za uporczywe lub złośliwe naruszenia obowiązków przewidzianych w ustawie, jednak z drugiej strony istotnie zwiększono zagrożenia karami grzywny.

W świetle drugiego projektu ustawy podmioty zatrudniające oraz osoby zobowiązane do działania w ich imieniu mogą podlegać grzywnom w wysokości do 1 000 000 zł albo 1,5% funduszu wynagrodzeń.

4

Wymagane porozumienie z załogą

Pierwszy projekt ustawy przewidywał jedynie zasięgnięcie opinii przedstawicieli załogi w przedmiocie wyboru instytucji finansowej obsługującej PPK.

Wskutek presji organizacji związkowych projektodawcy zdecydowali się zwiększyć rolę załogi w procesie tworzenia PPK. W świetle drugiego projektu ustawy wybór instytucji finansowej, z którą podmiot zatrudniający zawrze umowę o zarządzanie PPK, będzie wymagał **porozumienia z zakładową organizacją związkową albo reprezentacją pracowników wyłonioną w przyjętym trybie.**

Oznacza to, że w harmonogramie tworzenia PPK trzeba uwzględnić odpowiedni czas na konsultacje i zawarcie porozumienia z załogą. Z tego punktu widzenia PPK upodobni się do PPE.

5

Redukcja biurokracji

Pozytywnie należy ocenić zredukowanie niektórych obowiązków biurokratycznych po stronie pracodawców. W świetle drugiego projektu ustawy obowiązki te w szerszym zakresie mają spoczywać na instytucjach finansowych zarządzających PPK.

Obowiązywać ma ogólna zasada, że oświadczenia dotyczące PPK są składane przez uczestników bezpośrednio instytucji finansowej zarządzającej PPK. Dotychczasowy projekt dopuszczał możliwość, aby oświadczenia były składane także za pośrednictwem podmiotów zatrudniających, co generowałoby po ich stronie dodatkowy wysiłek i koszty związane z obiegiem korespondencji.

Ponadto trzymiesięczny okres zatrudnienia, po upływie którego pracownik będzie podlegał automatycznemu zapisowi do PPK, będzie ustalany w granicach poprzedzających 12 miesięcy. W dotychczasowym projekcie ustawy nie było tego ograniczenia, co potencjalnie narażało pracodawców na konieczność ewidencjonowania wszystkich historycznych okresów zatrudnienia wszystkich zatrudnianych u siebie osób.

6

Ulgi dla najmniej zarabiających

Kwoty wpłat (składek) do PPK zostały zasadniczo utrzymane na dotychczasowym poziomie:

	PODMIOT ZATRUDNIAJĄCY	OSOBA ZATRUDNIONA
Wpłata podstawowa (obligatoryjna)	min. 1,5%	min. 2,0%
Wpłata dodatkowa (fakultatywna)	dodatkowo do 2,5%	dodatkowo do 2,0%
ŁĄCZNIE	min. 1,5% max. 4,0%	min. 2,0% max. 4,0%

Nowością będzie możliwość zmniejszenia wpłaty podstawowej dla osób najmniej zarabiających. **Obowiązkowe wpłaty finansowane przez osoby, których wynagrodzenie uzyskiwane z różnych tytułów nie przekroczy 2 100 zł miesięcznie, będą mogły być ustalone w granicach od 0,5% do 2,0% wynagrodzenia.**

Osoby najmniej zarabiające mają być ulgowo traktowane także pod względem dopłat rocznych. Dopłaty mają im przysługiwać niezależnie od sumy wpłat do PPK dokonanych w danym roku. Zasadniczo bowiem dopłata roczna 240 zł przysługuje pod warunkiem dokonania w ciągu roku wpłat do PPK w określonej wysokości.

7

Autozapis co 4 lata

Projektodawcy nie zamierzają rezygnować z fundamentu PPK, jakim jest ponowny, domyślny zapis do systemu (*automatic enrolment*). Osoba zatrudniona, która nie chce uczestniczyć w PPK, musi w tym celu złożyć pisemną deklarację podmiotowi zatrudniającemu. Co więcej, rezygnację należy cyklicznie ponawiać, w przeciwnym wypadku zadziała mechanizm automatycznego ponownego zapisu do PPK.

Projektodawcy uwzględnili jednak postulat wydłużenia okresu czasu, po upływie którego osoba rezygnująca z PPK będzie podlegała ponownemu, automatycznemu zapisowi do systemu. **Zamiast pierwotnie planowanego cyklu 2-letniego autozapis do PPK będzie realizowany w cyklach 4-letnich.**

8

Korekta mechanizmu rezygnacji

Przepisy regulujące tryb rezygnacji z oszczędzania w PPK były sformułowane w pierwszym projekcie ustawy w taki sposób, iż wynikało z nich, że mimo rezygnacji pracodawca i pracownik będą i tak zobowiązani do odprowadzenia co najmniej 1 składki przy uruchomieniu PPK oraz co najmniej 1 składki przy okazji każdego, cyklicznego autozapisu do PPK.

Drugi projekt ustawy eliminuje powyższą nieprawidłowość poprzez wyraźne wskazanie, że:

- rezygnacja z PPK odnosi skutek **od miesiąca jej złożenia** (nie jak dotychczas – od miesiąca następującego po miesiącu jej złożenia),
- obowiązek dokonywania wpłat na PPK ma powstawać **od miesiąca następującego po miesiącu zawarcia umowy o prowadzenie PPK** (nie jak dotychczas – od miesiąca, w którym zawarto umowę o prowadzenie PPK).



9

Nowe formy i instytucje finansowe obsługujące PPK

Lobbying funduszy emerytalnych i ubezpieczycieli okazał się skuteczny.

Drugi projekt ustawy istotnie rozszerza możliwe formy prowadzenia PPK. Obok klasycznego funduszu inwestycyjnego zarządzanego przez TFI, PPK będzie mogło funkcjonować także w formule funduszu emerytalnego zarządzanego przez powszechne albo pracownicze towarzystwo emerytalne, jak również w formie ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego (U FK).

10

Korespondencja w formie elektronicznej

Autorzy projektu zdali sobie chyba sprawę z wolumenu dokumentów, oświadczeń i innej korespondencji, jaka będzie generowana w związku z PPK.

Drugi projekt ustawy zakłada, że wszelkie oświadczenia uczestników PPK będą zasadniczo składane w formie elektronicznej umożliwiającej utrwalenie oświadczenia na trwałym nośniku. Wymóg zachowania formy pisemnej ma być zastrzeżony tylko w wyjątkowych przypadkach – np. w przypadku deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat na PPK.

Jak możemy Państwu pomóc?

- uważnie monitorujemy proces legislacyjny i analizujemy kolejne wersje projektu ustawy
- doradzamy przy wyborze PPE vs PPK
- przygotowujemy „mapy drogowe” wdrożenia programów
- wspieramy przy wyborze instytucji finansowej
- opracowujemy dokumentację wdrożeniową, w tym wzory pism, oświadczeń i deklaracji niezbędnych do obsługi programów
- reprezentujemy klientów przed KNF
- szkolimy menedżerów odpowiedzialnych za obsługę programów
- prowadzimy monitoring i wsparcie w bieżącej obsłudze programów

Kontakt



Marcin Cetnarowicz
Counsel, Radca Prawny

marcin.cetnarowicz@ssw.solutions

tel. + 48 664 445 123

SSW Pragmatic Solutions to połączenie wiedzy, doświadczenia i profesjonalizmu. W naszym ponad 100-osobowym zespole ekspertów stawiamy na pasję i różnorodność, które pozwalają nam kreatywnie patrzeć na wyzwania klientów i proponować innowacyjne rozwiązania z zakresu prawa, podatków, finansów oraz nowych technologii. Jesteśmy zawsze w centrum dyskusji o najnowszych trendach, dlatego naszą odpowiedzią na nie jest unikatowe doradztwo i pragmatyczne rozwiązania, które odpowiadają na rzeczywiste potrzeby biznesowe naszych klientów.

Od wielu lat jesteśmy wyróżniani i rekomendowani przez międzynarodowe rankingi i informatory prawnicze, takie jak Chambers and Partners, The Legal 500 oraz IFLR1000.

WARSZAWA
Rondo ONZ 1, XII p.
00-124 Warszawa
tel. + 48 22 455 87 00

POZNAŃ
Mielżyńskiego 14, Okrąglak VII p.
61-725 Poznań
tel. + 48 61 625 16 00