



INFORMACJA DLA PODSTAWOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH ZYG WPOLSCE DOTYCZĄCA PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH



Prezydent RP w dn. 19.11.2018r. podpisał **Ustawę o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK)**. Oznacza to, że od połowy przyszłego roku zaczniemy odkładać dodatkowe pieniądze na nasze emerytury. Poniżej przedstawiamy podstawowe informacje dotyczące funkcjonowania PPK.

PPK – co to takiego?

PPK będą nowym, dobrowolnym, pracowniczym produktem emerytalnym, funkcjonującym obok Pracowniczych Programów Emerytalnych (różnica: PPE nie były obowiązkowe, nie musiały funkcjonować we wszystkich podmiotach zatrudniających; PPK będą obowiązkowe dla wszystkich podmiotów zatrudniających).

PPK mają być mechanizmami:

- Powszechnymi
- Współfinansowanymi przez państwo i pracodawców
- Objętymi **automatycznym** zapisem

Zarządzanie PPK ma zostać powierzone od samego początku podmiotom rynkowym.

PPK – uczestnictwo dobrowolne, czy obowiązkowe?

Każdy zatrudniony zostanie zapisany do programu automatycznie, ale będzie mógł się z niego wycofać, czyli oszczędzanie w PPK będzie dobrowolne. Oznacza to, że uczestnik PPK będzie mógł zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie pisemnej deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu. **Ale uwaga!** By pozostać poza programem, co cztery lata będzie trzeba składać stosowną deklarację.

Automatyczny zapis dotyczy pracowników w wieku **19- 55 lat**, osoby w wieku **55 -70 lat** mają prawo **dobrowolnego** przystąpienia do PPK.

PPK – od kiedy?

Wszystkie podmioty zatrudniające (pracodawcy) będą tworzyć PPK dla wszystkich osób zatrudnionych (np. pracowników na etacie i zatrudnionych na umowie-zleceniu).

Obowiązek zawierania umów o zarządzanie PPK będzie wprowadzany stopniowo:

- od 1 lipca 2019 r. dla podmiotów, które zatrudniają co najmniej 250 osób;
- od 1 stycznia 2020 r. dla podmiotów zatrudniających co najmniej 50 osób;
- od 1 lipca 2020 r. dla podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób,
- od 1 stycznia 2021 r. dla pozostałych podmiotów oraz osób zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

Zachęty fiskalne

- Zwolnienie pracodawcy ze składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w ZUS od składki płaconej przez pracodawcę.
- Dopłata ze środków publicznych w wys. 250 zł (jednorazowo) oraz 240 zł po każdym roku uczestnictwa Pracownika, pod warunkiem wpłacenia określonej kwoty na rachunek PPK.
- Składka pracodawcy wliczana do kosztów uzyskania przychodu.

* Uczestnik /osoba zatrudniona: pracownicy ; osoby wykonujący pracę nakładczą wg. Kodeksu pracy, pracę na podstawie umowy zlecenia; umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług (wg. Kodeks cywilny), członkowie rad nadzorczych (pobierający wynagrodzenie z tego tytułu) podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu – ZUS.

** Wynagrodzenie: podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe

- Dopłaty ze środków publicznych (tj. składka powitalna w wys. 250 zł jednorazowo) i dopłaty roczne (w wys. 240 zł) są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych.
- Zagwarantowanie prywatności środków zgromadzonych w PPK (m.in. możliwość wycofania środków).

Kluczowe zapisy Ustawy o PPK

- Pracownik ma możliwość rezygnacji z PPK na podstawie pisemnego oświadczenia złożonego Pracodawcy. Pracodawca ma obowiązek przyjęcia pisemnej rezygnacji i niezwłocznego poinformowania dostawcy PPK. Pracodawca nie może nakłaniać Pracownika do rezygnacji z PPK (za to są przewidziane kary).
- Co cztery lata Pracodawca będzie ponownie ujmował na liście pracownika, który uprzednio zrezygnował i będzie odprowadzał za niego składki (do ostatniego dnia lutego danego roku). Pracodawca ma obowiązek, pilnowania terminów i wcześniejszego poinformowania pracownika o ponownym przystąpieniu. Uczestnik może ponownie zrezygnować z uczestnictwa w tym programie.
- Pracodawca ma obowiązek terminowego przekazywania uczestnikom, zarządzającemu oraz nadzorowi określonych informacji związanych z prowadzonym PPK.
- Oszczędności pracowników pozostaną w PPK w momencie odejścia z pracy. Byli pracownicy mogą poprosić o przeniesienie swoich oszczędności do PPK prowadzonego przez nowego pracodawcę, nie będą jednak do tego zobowiązani.
- Pracodawca wybiera jednego dostawcę PPK spośród Towarzystw Funduszy Inwestycyjnych (TFI) lub Powszechnych Towarzystw Emerytalnych (PTE) lub Towarzystw Ubezpieczeń na Życie (TUnŻ) dopuszczonych do udziału w PPK (oferta umieszczona na portalu emerytalnym), w porozumieniu z reprezentacją pracowników (lub organizacji związkowej). Pracodawca ma możliwość zmiany dostawcy PPK.
- Pracodawca jest zobowiązany do obliczania i odprowadzania składek pracodawcy i pracownika w terminie wypłaty wynagrodzenia oraz do przekazywania wniosku pracownika o dokonanie zmiany (konwersji) funduszu inwestycyjnego do innego niż fundusz właściwy dla wieku pracownika.
- Czasowe zawieszenie - tylko w okresie przestoju ekonomicznego, o którym mowa w art.2 ustawy z dnia 11 października 2013 o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.
- W ramach PPK ma być dostępnych co najmniej 5 Funduszy zdefiniowanej daty („cyklu życia”), które z upływem czasu stopniowo zmieniają strukturę inwestycji zwiększając udział części dłuższej. Uczestnik jest automatycznie przypisywany do danego funduszu, właściwego dla jego daty urodzenia, ale na wniosek uczestnika możliwa jest zmiana funduszu.
- Opłaty za zarządzanie zostały ograniczone do wysokości 0,6% wartości zarządzanych aktywów w skali roku (w podziale na 0,5% opłaty za zarządzanie oraz 0,1% za osiągnięty wynik).

Wypłata środków z PPK - wycofanie środków przed emeryturą

- wypłata do 25% zgromadzonych środków w razie poważnego zachorowania uczestnika, współmałżonka uczestnika lub dziecka uczestnika.
- wypłata do 100% środków na pokrycie wkładu własnego na zakup nieruchomości mieszkaniowej z obowiązkiem zwrotu w okresie do 15 lat,
- wypłata transferowa - przekazanie środków z jednego rejestru prowadzonego w PPK, na inny rejestr prowadzony w PPK, na IKE byłego współmałżonka uczestnika lub osoby uprawnionej, na PPE osoby uprawnionej.

* Uczestnik /osoba zatrudniona: pracownicy ; osoby wykonujący pracę nakładczą wg. Kodeksu pracy, pracę na podstawie umowy zlecenia; umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług (wg. Kodeks cywilny), członkowie rad nadzorczych (pobierający wynagrodzenie z tego tytułu) podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu – ZUS.

** Wynagrodzenie: podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe

Wycofanie środków na emeryturę

Możliwe są następujące formy wypłat po osiągnięciu wieku 60 lat (mężczyźni) albo 55 lat (kobiety) i uzyskaniu uprawnień emerytalnych:

- 25% jednorazowo (o ile uczestnik PPK nie postanowił o wypłacie tej części w ratach) a pozostałe 75% ratałnie w 120 ratach miesięcznych,
- wypłata transferowa na lokatę terminową,
- 100% w formie świadczenia małżeńskiego w co najmniej 120 ratach miesięcznych,
- wypłata transferowa do zakładu ubezpieczeń na świadczenie okresowe lub dożywotnie.

Zwrot środków

Wypłata całości zgromadzonych środków jest możliwa w każdym czasie, przy czym wypłacane środki zostaną pomniejszone o 30%, dopłaty Państwa oraz podatek od zysków kapitałowych.

Korzyści i koszty dla pracowników

Rozwiązania korzystne dla pracowników (+):

- Forma oszczędzania na emeryturę, w której partycypują pracodawcy (1,5-2,5% składki miesięcznej) i państwo (240PLN składki rocznej),
- Jednorazowe wpłaty powitalne finansowane przez państwo,
- Możliwość wykorzystania środków jako dopłaty do leczenia lub wkładu przy zakupie pierwszego mieszkania,
- Kapitał uzbierany w ramach PPK będzie podlegał dziedziczeniu.

Rozwiązania budzące wątpliwości i koszty (-):

- Większe obciążenie wynagrodzenia.
- Składka na PPK nie będzie zwolniona z podatku dochodowego, a w skrajnych wypadkach podatkiem mogą być obciążone również wypłaty.
- W przypadku górników – krótki okres składkowy (25 lat), długi okres oczekiwania na wypłatę świadczenia, które będzie przysługiwało po ukończeniu 60 (55) roku życia.
- Z udziału w PPK wyłączone będą osoby przebywające na urloпах górniczych.

SKŁADKI NA PPK – PRZYKŁAD

1. Wpłaty do PPK ze strony podmiotu zatrudniającego

Wynagrodzenie pracownika wynosi **4000 zł** brutto miesięcznie. Jeśli pracownik ten nie zrezygnuje z oszczędzania w PPK, spółka będzie zobowiązana finansować za tego pracownika wpłatę podstawową w wysokości **60 zł**. (tj. **1,5% wynagrodzenia pracownika**). Ponadto spółka może zadeklarować wpłatę dodatkową w maksymalnej wysokości 100 zł. W sumie spółka może zatem dokonywać miesięcznych wpłat na konto pracownika w PPK w kwocie **160 zł**. (tj. wpłata podstawowa i wpłata dodatkowa w maksymalnej wysokości może w sumie wynosić 4% wynagrodzenia pracownika).

* Uczestnik /osoba zatrudniona: pracownicy ; osoby wykonujący pracę nakładczą wg. Kodeksu pracy, pracę na podstawie umowy zlecenia; umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług (wg. Kodeks cywilny), członkowie rad nadzorczych (pobierający wynagrodzenie z tego tytułu) podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu – ZUS.

** Wynagrodzenie: podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe

2. Wpłaty do PPK ze strony pracownika

Wynagrodzenie pracownika wynosi **4000 zł** brutto miesięcznie. Jeśli pracownik ten nie zrezygnuje z oszczędzania w PPK, będzie zobowiązany finansować z własnych środków wpłatę podstawową w wysokości **80 zł**. (tj. **2% wynagrodzenia pracownika**). Przy założeniu, że po potrąceniu obciążeń publicznoprawnych z należnego mu wynagrodzenia jego wynagrodzenie netto wynosi **2853,96 zł**, spółka będzie wypłacać mu **2773,96 zł** (2853,96 zł – 80 zł). Jeśli pracownik ten zdecydowałby się zadeklarować wpłatę dodatkową w maksymalnej wysokości 80 zł, z jego miesięcznej wypłaty netto PRACODAWCA potrącałaby w sumie kwotę 160 zł tytułem wpłat do PPK – w tym wypadku spółka będzie wypłacać mu **2693,96 zł** (2853,96 zł – 160 zł).

Ważne! Uczestnik PPK oprócz kosztu wpłaty podstawowej do PPK i ewentualnie wpłaty dodatkowej (jeśli ją zadeklaruje) **ponosi również koszt podatku dochodowego** od kwoty wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający (podstawowej i ewentualnej dodatkowej, jeśli została przez taki podmiot zadeklarowana).

3. Dofinansowanie PPK z Funduszu Pracy

Po spełnieniu ustawowych warunków uczestnik PPK będzie mógł liczyć na dofinansowanie środków gromadzonych w ramach PPK w formie:

- jednorazowej wpłaty powitalnej oraz
- dopłaty rocznej do PPK.

Wpłata powitalna wynosi **250 zł**. Uprawnienie do tej wpłaty przysługuje uczestnikowi PPK, który przez co najmniej 3 pełne miesiące oszczędzał w PPK.

Dopłata roczna do PPK wynosi **240 zł**. Uprawnienie do tej dopłaty przysługuje uczestnikowi PPK, który z tytułu wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych zarówno przez siebie, jak i przez podmiot zatrudniający zgromadził kwotę równą co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia.

Więcej informacji można uzyskać na stronie: <https://pfr.pl/pl/ppk>

Związek Zawodowy Górników w Polsce
WICEPRZEWODNICZĄCY


Arkadiusz SIEKANIEC

* Uczestnik /osoba zatrudniona: pracownicy ; osoby wykonujący pracę nakładczą wg. Kodeksu pracy, pracę na podstawie umowy zlecenia; umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług (wg. Kodeks cywilny), członkowie rad nadzorczych (pobierający wynagrodzenie z tego tytułu) podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu – ZUS.

** Wynagrodzenie: podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe