

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Podstawowe informacje do wprowadzenia PPK w firmie

PPK są wprowadzane stopniowo. Terminy uzależnione są od wielkości firmy lub typu podmiotu zatrudniającego.

Harmonogram wygląda następująco:

- zawarcie umowy o zarządzanie PPK:
 - firmy zatrudniające co najmniej 50 osób (wg stanu na 30.06.2019) mają czas na zawarcie umowy najpóźniej do 27.10.2020r – podobnie jak firmy zatrudniające co najmniej 20 osób (wg stanu na 31.12.2019),
 -
 - pozostałe podmioty / zatrudniające 19 i mniej osób/ najpóźniej do 23 kwietnia 2021 r.
- zawarcie umowy o prowadzenie PPK:
 - firmy zatrudniające co najmniej 50 osób (wg stanu na 30.06.2019) mają czas na zawarcie umowy najpóźniej do 10.11.2020r – podobnie jak firmy zatrudniające co najmniej 20 osób (wg stanu na 31.12.2019),
 - pozostałe podmioty / zatrudniające 19 i mniej osób/ najpóźniej do 10 maja 2021 r.

PIERWSZE Wpłaty na PPK potrącają się:

- od pierwszego wynagrodzenia wypłacanego po dacie zawarcia umowy o prowadzenie pracodawca oblicza i pobiera pierwsze wpłaty do PPK,
- pracodawca przekazuje wpłaty do wybranej instytucji finansowej – do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym wpłaty te zostały obliczone i pobrane.

OSOBY zatrudnione w rozumieniu ustawy o PPK

osobami zatrudnionymi będą kolejno: pracownicy, nakładcy, pracujący członkowie spółdzielni, zleceniobiorcy, członkowie rad nadzorczych.

Kto nie musi wprowadzać PPK

Samozatrudniony, czyli osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą, o ile nie zatrudnia osób będących osobami zatrudnionymi w rozumieniu ustawy o PPK.

Mikroprzedsiębiorca, któremu wszystkie osoby zatrudnione złożyły deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat.

Złożenie przez wszystkich pracowników rezygnacji z uczestnictwa w PPK
Co do zasady złożenie przez wszystkich pracowników oświadczenia o rezygnacji z uczestnictwa w PPK **nie zwalnia z obowiązku wprowadzenia PPK.**

PPK oparte jest bowiem na zasadzie przymusowości dla pracodawców oraz dobrowolności dla pracowników. Pracownik może zatem w każdym momencie tak zrezygnować z uczestnictwa w PPK, jak i przystąpić do PPK. Aby pracownik miał realną możliwość ponownego przystąpienia do PPK konieczne jest zatem, aby pracodawca wprowadził PPK (zawarł umowę o zarządzanie PPK).

W przypadku, w którym u danego pracodawcy wszyscy pracownicy zrezygnują z uczestnictwa w PPK, na pracodawcy nie będą ciążyły obowiązki związane z odprowadzaniem składek. Pracodawcy nie powinni jednak zapominać, że w dalszym ciągu będą ciążyły na nich pozostałe obowiązki wynikające z ustawy o PPK. Jako przykład można wskazać tu wymóg informowania nowych pracowników, którzy uczestniczyli w PPK u poprzedniego pracodawcy, o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosku o wypłatę transferową (tj. transfer środków z PPK poprzedniego pracodawcy do PPK nowego pracodawcy), chyba że pracownik sprzeciwi się tej wypłacie. Rezygnacja przez wszystkich pracowników z PPK zwalnia natomiast czasowo z obowiązku wprowadzenia PPK **mikroprzedsiębiorców**, tj. podmiotów, które w jednym z ostatnich dwóch lat obrotowych zatrudniały średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągały roczny obrót netto poniżej 2 mln EUR. Ustawa o PPK zacznie obowiązywać tę grupę podmiotów dopiero **od 1 stycznia 2021 r**

Czy Pracownicze Plany Kapitałowe są obowiązkowe dla pracowników?

Co do zasady, do PPK będą zapisywani wszyscy pracownicy w wieku od 18 do 55 lat. **Każdy z nich będzie mógł jednak złożyć oświadczenie, że rezygnuje z dokonywania wpłat na PPK. W innym przypadku zostanie on zapisany tam automatycznie. Takie oświadczenie musi mieć formę pisemną. Podlega ono co 4 lata odnowieniu. Jeśli po upływie tego okresu oświadczenie to nie**

zostanie ponownie złożone, to pracodawca zapisuje taką osobę zatrudnioną do oszczędzania w ramach PPK w wybranej wcześniej instytucji finansowej.

Pracownicy w wieku od 55-70 lat również będą mogli przystąpić do PPK. W tym celu powinni wyrazić na to oddzielną zgodę. Osoby w wieku powyżej 70 lat nie będą miały możliwości przystąpienia do PPK.

Pracodawca ma przy tym obowiązek zawrzeć umowy o prowadzenie PPK do 10. dnia miesiąca, po upływie 3 miesięcy od terminów wskazanych wyżej. Oznacza to, że terminami granicznymi na zawarcie takich umów będą:

- w firmach 50-249 osobowych – ~~24 kwietnia 2020 r.~~ 27 października 2020
- w firmach 20-49 osobowych – 27 października 2020 r.
- w pozostałych firmach zatrudniających pracowników – 23 kwietnia 2021 r.

Co powinien wiedzieć każdy pracodawca przed wprowadzeniem PPK w swoim zakładzie pracy?

Kiedy przeprowadzić weryfikację stanu zatrudnienia?

Zgodnie z ustawą o PPK, każda z grup przedsiębiorstw ma wskazany konkretny dzień, w którym powinna powinny obliczyć wielkość zatrudnienia:

- średniej wielkości przedsiębiorstwa (zatrudniające od 50 do 249 osób) powinny zweryfikować wielkość zatrudnienia według stanu na 30 czerwca 2019 r. ,
- małe firmy (zatrudniające od 20 do 49 osób) powinny z kolei wskazać zatrudnienie na 31 grudnia 2019 r.,

Przed wprowadzeniem PPK jako pracodawca musisz dokonać wyboru instytucji finansowej, z którą zostanie podpisana umowa o zarządzanie PPK. Decyzję w tym zakresie powinien podjąć w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub, jeśli jej nie ma, z reprezentacją pracowników. Gdy nie uda się osiągnąć porozumienia w tej kwestii, na miesiąc przed upływem terminu zawarcia umowy w zakresie zarządzania PPK, pracodawca może podjąć decyzję o wyborze samodzielnie. **Taką instytucję wybierasz z listy publikowanej przez PFR (Państwowy Fundusz Rozwoju).** Umowę o zarządzanie PPK pracodawca musi zawrzeć z wybraną instytucją finansową nie później niż na 10 dni roboczych Pracodawca ma przy tym obowiązek zawrzeć umowy o prowadzenie

PPK do 10. dnia miesiąca, po upływie 3 miesięcy od terminów wskazanych wyżej. Oznacza to, że terminami granicznymi na zawarcie takich umów będą:

- w firmach 50-249 osobowych – ~~24 kwietnia 2020 r.~~ **27 października 2020**
- w firmach 20-49 osobowych – **27 października 2020 r.**
- w pozostałych firmach zatrudniających pracowników – **23 kwietnia 2021**
-

Kary za niewprowadzenie PPK

Jeśli dany pracodawca nie będzie odprowadzał składek do PPK, będzie mu groziła kara. Zgodnie z zapisami w ustawie o PPK wyniesie ona od 1 000 do nawet 1 000 000 złotych. Działania pracodawców w tym zakresie będą kontrolowane za pośrednictwem Państwowej Inspekcji Pracy.

Proszę zwrócić uwagę na to aby pracownik nie miał odczucia że wywierana jest na niego presja w celu wypisania się z PPK .

W załączeniu przesyłamy :

- wzór OSWIADCZENIA o wypisaniu się z PPK
- krótki opis co to jest PPK dla pracownika i pracodawcy