

Co zmienia nowelizacja ustawy o PPK – wpływ na budżet firmy i terminy



Grzegorz Waszkiewicz

Na początku czerwca 2019 r. podpisana została nowelizacja ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy Prawo bankowe. Zmiany będą obowiązywały już w momencie kiedy pierwsze duże firmy (zatrudniające powyżej 250 osób), będą zobowiązane zastosować się do ustawy i przeprowadzić cały proces wdrożenia w firmie.

Wiele firm już rozpoczęło wdrażanie programu jednak z uwagi na istotne zmiany będą zmuszone wprowadzić pewne korekty. Właśnie o tych zmianach jest niniejszy artykuł.

Zmiana limitów

Najważniejszą zmianą z punktu widzenia budżetu pracownika i pracodawcy jest zniesienie limitu 30-krotności podstawy wpłat w PPK. Oznacza to, że 1,5 proc. liczone od wynagrodzenia zatrudnionego nie będzie liczone do wysokości podstawy, za którą naliczane są składki emerytalno-rentowe, czyli 30-krotności średniej pensji i wynosi 142.950 zł rocznie (11.912,50 zł miesięcznie). Powyżej tej kwoty nie są pobierana składki na ubezpieczenie emerytalne.

W myśl nowelizacji wpłaty będą naliczone od całkowitego wynagrodzenie brutto, które otrzymujemy od Pracodawcy. Jak łatwo zauważyć dotyczy to będzie osób z wyższymi pensjami, jednak właśnie te osoby raczej nie będą rezygnować z PPK będąc świadomym jak istotne w ich przypadku jest oszczędzanie na przyszłą emeryturę. To oczywiście implikuje zwiększenie obciążenia po stronie pracownika. Bo

2 proc. z ich dochodów też będą naliczane od pełnego wynagrodzenia.

Osoby o wysokich zarobkach charakteryzują się jednak inną wrażliwością na ubytek w pensji niż osoby z minimalnym wynagrodzeniem. Podsumowując, firmy planując budżet kosztów pracy za grudzień i kolejny rok powinny kalkulować znacznie większe kwoty. Dotyczyć to będzie głównie branż wysokich technologii, innowacyjnych z wysokimi kosztami ekspertów i specjalistów IT.

Nowelizacja wprowadza maksymalny limit wpłat i dopłat możliwych do dokonania na wszystkie rachunki PPK uczestnika do wysokości 50.000 USD według średniego kursu NBP na ostatni dzień roboczy poprzedzający dzień 31 grudnia danego roku kalendarzowego. W nowelizacji znalazły się też zasady zwrotu wpłat po przekroczeniu określonego limitu w ciągu danego roku kalendarzowego.

Rozszerzenie katalogu zatrudnionych

Kolejna zmiana to rozszerzenie katalogu osób zatrudnionych, w rozumieniu ustawy o PPK, o:



- osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński,
- osoby pobierające zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

To oczywiście ma wpływ na datę wejścia firm pod rygor ustawy bowiem może okazać się, że liczba zatrudnionych w określonych datach poniżej ulegnie zmianie i trzeba będzie wcześniej wdrożyć PPK:

- zatrudniający co najmniej 250 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. – od dnia 1 lipca 2019 r.,
- zatrudniający co najmniej 50 osób według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. – od dnia 1 stycznia 2020 r.,
- zatrudniający co najmniej 20 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. – od dnia 1 lipca 2020 r.,
- pozostali pracodawcy – od dnia 1 stycznia 2021 r.

Omawianą nowelizacją nie zostaną jednak objęci pracownicy na urloпах bezpłatnych.

Inne zmiany

Wprowadzenie dodatkowych możliwości informowania uczestników PPK poprzez zapewnienie im dostępu do systemu teleinformatycznego instytucji finansowej, a w przypadku gdy będzie to niemożliwe, umożliwienie przekazywania takiej informacji na wniosek uczestnika PPK w postaci papierowej.

Wprowadzenie zobowiązania podmiotu zatrudniającego, który z przyczyn określonych w art. 133 ust. 1 ustawy o PPK nie zawarł umowy o zarządzanie, do przekazania informacji o spełnieniu warunków wymienionych w powołanym przepisie (taka informacja zwrotna zakończy procedurę w PFR, a zatem spowoduje, że Ewidencja PPK nie będzie

wysyłać kolejnych wezwań do zawarcia umowy, aż do kolejnej weryfikacji w następnym terminie stosowania przepisów).

Umożliwienie zastosowania podpisu mechanicznego do wezwania podmiotu zatrudniającego do zawarcia umowy o zarządzanie PPK albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK.

Wprowadzenie dodatkowego warunku wynagrodzenia podmiotów zarządzających PPK za osiągnięty wynik w postaci konieczności osiągnięcia stopy zwrotu przez fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub subfundusz na poziomie nie niższym niż 75 proc. najwyższych stóp zwrotu w ramach funduszy tej samej zdefiniowanej daty. Tu pojawia się zastrzeżenie, mówiące, że przepisy te nie będą miały zastosowania w okresie do końca roku kalendarzowego, w którym upływa termin 2 lat od dnia utworzenia funduszu inwestycyjnego, funduszu emerytalnego lub subfunduszu.

Zmiana definicji reprezentatywnej organizacji związkowej. Dotyczy to możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych (koalicji) wszystkich osób świadczących osobiście pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia tak więc np. zleceniobiorcy będą mieli szansę zasilić związki zawodowe lub stworzyć własny i stać się częścią reprezentacji zatrudnionych w konsultacjach dotyczących wyboru instytucji zarządzającej PPK. ■

*Autor: Broker Ubezpieczeniowy – Członek Zarządu, portalu: www.bezpieczenstwobiznesie.pl
Ekspert ds. odszkodowań. W branży ubezpieczeniowej od 1999 r. absolwent UMK w Toruniu z tytułem MBA Dominican University w Chicago (USA)*

REKLAMA



ZAKŁAD USŁUG KOMINIARSKICH

Artur Pietrzak
&
Paweł Hyszka

kontakt:
0 602 262 935
0 503 036 464
tel./fax 022 679 89 05

03-528 Warszawa
ul. Smoleńska 66 m 111
e-mail: kominiarz70@wp.pl



Rok zał. 1993