

PPK – doświadczenia po I etapie.

Obawy pracodawców i pracowników



Grzegorz Waszkiewicz

12 listopada 2019 roku minął termin na podpisanie umów o prowadzenie PPK z firmami pierwszego etapu, czyli takimi, które zatrudniały powyżej 250 pracowników. Już na wstępie warto wyjaśnić, że „pracownicy” to osoby, które związane są z danym pracodawcą umową, z której wynagrodzenie podlega składkom emerytalno-rentowym odprowadzanym do ZUS.

W ciągu ostatnich kilku miesięcy miałem przyjemność pomagać różnym firmom w procesie przygotowania zakładu do wdrożenia PPK. Począwszy od wyboru reprezentacji osób zatrudnionych, analizie ofert instytucji finansowych, komunikacji podstawowych informacji o PPK do pracowników po odpowiedzi na trudne pytania dotyczące ustawy. Teraz czeka nas 2 etap, czyli firmy zatrudniające powyżej 50 osób. Reżim ustawy obejmie je 1 stycznia 2020 r.

- umowę o zarządzanie muszą podpisać do 24 kwietnia 2020 r.
- umowę o prowadzenie muszą podpisać do 11 maja 2020 r.
- pierwszą wpłatę najpóźniej firmy powinny zapłacić do 15 czerwca 2020 r.

Warto zaznaczyć, że w tym okresie z obowiązków ustawy będzie musiało wywiązać się ok. 20 tys. firm. A to daje minimum po 1.000 przedsiębiorstw na jedną instytucję finansową. Dlatego im wcześniej się firmy MŚP do tego zaborą, tym większy komfort czasowy zachowają.

Na bazie doświadczeń z I etapu udało mi się wyodrębnić kilka najczęstszych obaw ze strony pracodawców i pracowników. Pracodawcy interesowali się poziomem zaangażowania służb kadrowych, mnogością terminów oraz formalnych procedur, które będą musieli wdrożyć oraz skali budżetu na PPK. To są techniczne wyzwania niemające właściwie wpływu na partycypację.

Natomiast obawy ze strony pracowników to brak zaufania co do utrzymania zasad. Ich reakcje i zastrzeżenia to główny powód słabej partycypacji, czyli ich uczestniczenia w programie PPK. W artykule omówię oba punkty widzenia.

Czego obawiają się pracodawcy

Kto ma się zająć PPK w firmie? Ile czasu to zajmie?

W każdej firmie ktoś musi być odpowiedzialny za wdrożenie Pracowniczych Planów Kapitałowych. Ze względów prak-



tycznych osoba taka powinna być wyłoniona w strukturze kadrowo-płacowej. Jeżeli dział personalny jest oddzielony od płac, to trzeba będzie wyznaczyć jedną osobę odpowiedzialną za koordynację. Jednak najpierw HR-owiec powinien przeprowadzić wybór reprezentacji osób zatrudnionych.

Następnie z reprezentacją osób zatrudnionych przekonsultować oferty instytucji finansowych i wraz z zarządem dokonać wyboru jednego operatora. Płace powinny sprawdzić możliwości systemu kadrowego, dokonać odpowiednich aktualizacji oraz zaznajomić się z zasadami: ile, komu i na podstawie czego dokonywać odpowiednich potrąceń i naliczeń.

Warto również przygotować całą procedurę odnośnie przyjmowania i zwalniania pracownika pod kątem PPK. Ze względu na możliwość comiesięcznych zmian co do liczby uczestników i wysokości wpłat z góry wiadomo, że w pierwszym okresie będzie sporo pracy, w kolejnych mniej, jednak co do zasady to już na zawsze.

Kogo nie dotyczy obowiązek PPK ?

Przepisów ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych nie mają obowiązku stosować pracodawcy, którzy w dniu, w którym znajdą do nich zastosowanie przepisy ustawy o PPK, prowadzą PPE i odprowadzają składki podstawowe do tego programu w wysokości co najmniej 3,5 proc. w rozumieniu art. 2 pkt 15 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.

W programie PPE musi jednocześnie uczestniczyć co najmniej 25 proc. osób zatrudnionych. Pracodawca, który utworzył PPK, a dopiero potem uruchomił program PPE ze składką podstawową wynoszącą co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia, może w porozumieniu z zakładową organizacją związkową nie finansować wpłat do PPK dla osób, które przystąpiły do PPE.

Obowiązku utworzenia PPK nie mają też mikroprzedsiębiorcy (mniej niż 10 pracowników), jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Czy po jakimś czasie firma może zmienić instytucję finansową zarządzającą PPK?

Tak, można. Wybór to proces, podczas którego należy skonsultować się z reprezentacją pracowników. Jednak to zarząd podejmuje ostateczną decyzję. Jednocześnie trzeba mieć świadomość, że jeżeli dany zarządzający nie spełni naszych oczekiwań, to możemy go zmienić w dowolnym czasie. Jednak cały proces wyboru trzeba będzie powtórzyć, a to będzie wymagało czasu.

Ile będzie kosztować firmę to PPK?

Należy tu wyszczególnić kilka elementów:

- 1,5 proc. z wynagrodzenia brutto (wszystkich tzw. ozusowanych elementów wynagrodzenia) od każdej osoby, która zostanie uczestnikiem PPK,
- dostosowanie systemu kadrowo-płacowego do naliczeń wpłat PPK, (niektóre firmy dokonują bezpłatnej aktualizacji oprogramowania a niektóre nie),
- większy, comiesięczny, nakład pracy ze strony działu płac (naliczenia wpłat, przyjmowanie rezygnacji i nowe przystąpienia, generowanie plików informacyjnych i przelewów do instytucji finansowej).

Tu jednak warto zaznaczyć, że dobrze zakomunikowane PPK w firmie i możliwości opłacania składek dodatkowych przez pracodawcę może być wykorzystane przy tworzeniu „marki” dobrego pracodawcy. PPK to doskonała platforma, za którą i tak płacimy, a którą możemy dodatkowo zamortyzować, tworząc program lojalnościowy celem przyciągnięcia nowych lub utrzymania wartościowych pracowników.

Czego obawiają się pracownicy

Czy w przypadku kiedy pracownik zrezygnuje po jakimś czasie z PPK, to musi zapłacić podatek?

Tu najczęściej wszyscy eksperci opisują podstawowe zasady PPK co do zwrotu pieniędzy przed sześćdziesiątką i po niej. Pracownicy słyszeli już wiele, jednak mi udało się wyodrębnić genezę tego pytania.

I niestety w gąszczu odpowiedzi w głowach pracowników pozostaje informacja, że tak, jak wcześniej zrezygnujesz, to zapłacisz podatek. I to zarówno przed 60-tką, jak i po niej, kiedy wyciągniesz od razu wszystko. Jednak jest to bardzo spaczona odpowiedź sugerująca, że podatek zapłacimy od całej wypłaty. A tak nie jest.

Zatem wróćmy do podstaw. Jeżeli pracownik będzie chciał dokonać zwrotu „przed”, to podatek zostanie pobrany, ale tylko od wypracowanego zysku. Innymi słowy – instytucja finansowa w przypadku wcześniejszej wypłaty (tzw. zwrotu) pobierze podatek tylko od tej części, którą dla nas wypracowała. Tylko tyle. Mówiąc o podatku, mówimy wyłącznie o podatku od zysków kapitałowych.

Czy pracownik może zrezygnować z PPK?

Zrezygnować i przystąpić pracownik może w dowolnym momencie. Pieniądze nie przepadają i można je dalej trzymać, aby zarabiały w PPK albo dokonać zwrotu tracąc kilka benefitów. 30 proc. z wpłat od pracodawcy trafi na nasz rachunek w ZUS.

Do kasy Państwa wróci to, co nam dało ekstra, czyli dopłatę roczną i powitalną. Zapłacimy podatek, ale tylko ten od zysków kapitałowych, który opisałem powyżej. To prosta i jednoznaczna odpowiedź.

Czy pracownik może obniżyć swoją wpłatę na PPK?

Tak, ale pod pewnymi warunkami. Pracownik może obniżyć wpłatę podstawową (która standardowo wynosi 2 proc. wynagrodzenia brutto) tylko wówczas, gdy jego łączne wynagrodzenie osiągnie z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2 krotności minimalnego wynagrodzenia.

W takiej sytuacji wpłata podstawowa może zostać obniżona do min 0,5 proc. wynagrodzenia brutto. (pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za błędne oświadczenia pracownika, jeżeli przemilcza on dochody z innych nieznanymi pracodawcy źródeł).

Co stanie się z pieniędzmi po zmianie pracy?

Po upływie 3 miesięcy od zmiany miejsca pracy pracownik zostaje zapisany do PPK oferowanego przez nowego pracodawcę. I tu możliwe są dwa scenariusze.

Pierwszy: pracownik nie chce pozostać w dotychczasowym PPK. Wtedy informuje nowego pracodawcę, która instytucja finansowa prowadzi jego konto i następuje transfer środków z tego konta na nowe konto prowadzone przez inną instytucję finansową. Dla pracownika nie wiąże się to z żadnymi opłatami.

Drugi: pracownik chce pozostawić środki w dotychczasowym PPK u starego pracodawcy (bo np. uważa, że dotychczasowa instytucja lepiej zarządza jego pieniędzmi). Musi wtedy poinformować pracodawcę o tej decyzji. Transfer środków do nowego konta PPK nie nastąpi. Pracownik będzie miał dwa konta PPK.

Wniosek jest taki, że jeżeli pracujemy u kilku pracodawców, to możemy mieć kilka kont PPK równocześnie.

Omówione powyżej pytania i odpowiedzi nie są i nie były z oczywistych względów jedyne. Jednak jasno informując pracodawców z góry o wyzwaniach i mówiąc pracownikom od razu o tych czterech zagadnieniach, w dużej mierze rozwiewamy wątpliwości obu stron. I nie chodzi tu o zachęcanie lub zniechęcanie kogokolwiek.

Niepowodzenia wprowadzanych zmian najczęściej związane są z błędną lub niepełnowartościową komunikacją. Postępując wg powyższych punktów, które oparte są na doświadczeniu, mamy pewność, że zrobiliśmy jako pracodawcy, co trzeba. ■

Broker Ubezpieczeniowy – Członek Zarządu, portalu:

www.bezpieczenstwobiznesie.pl

Ekspert ds. odszkodowań i PPK. W branży ubezpieczeniowej od 1999 r. absolwent UMK w Toruniu z tytułem MBA Dominican University w Chicago (USA)

Narzędzia rozwoju

Twojej firmy



biznes2biznes.com

Spójrz na biznes z naszej strony



gazeta-msp.pl

Praktyczne strony biznesu



Przedsiębiorcy MSP

Grupa Facebook



msportal.pl

Informacje, porady, edukacja



katalogmsp.pl

Dobre strony polskich firm