

Rzeszów, 30 grudnia 2019 r.

**Komunikat nr 18/2019**  
**dla klientów Biura Rachunkowego „ATUT”**  
**w sprawie tworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych**

Informuję, że w 2019 roku weszła w życie ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Zgodnie z ustawą pracodawcy z grupy małych i średnich przedsiębiorstw będą zobowiązani do utworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Na jej podstawie:

- od 1 stycznia 2020 r. ustawa obejmie firmy zatrudniające co najmniej 50 osób zatrudnionych wg stanu na dzień 30 czerwca 2019 r
- od 1 lipca 2020 r. ustawa obejmie firmy zatrudniające co najmniej 20 osób zatrudnionych wg stanu na dzień 31 grudnia 2019 r
- od dnia 1 stycznia 2021 r. ustawa obejmie pozostałe firmy, o ile zatrudniają.

Przez osobę zatrudnioną należy rozumieć nie tylko osoby zatrudnione w ramach umowy o pracę ale również w ramach umowy agencyjnej czy zlecenie. Osoby te muszą obowiązkowo podlegać ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym w tych tytułach w Rzeczpospolitej Polskiej.

Pracodawca ma obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK w każdym przypadku jeśli wypełnione są powyższe limity.

Pracownicy mogą jednakże zrezygnować z uczestnictwa w PPK pod warunkiem złożenia pisemnej rezygnacji. Złożenie pisemnej deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przez wszystkich pracowników nie zwalnia pracodawcy z podpisania umowy o zarządzanie PPK zwalnia jednak pracodawcę z podpisania umowy o prowadzenie PPK.

Przystąpienie do PPK wiąże się z szeregiem obowiązków przedsiębiorców, które nie mogą być wykonane przez biuro rachunkowe.

W pierwszej kolejności należy w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych, wybrać instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. Wyboru tego należy dokonać spośród instytucji umieszczonych w ewidencji PPK na stronie <https://www.mojeppk.pl/dla-pracodawcy.html>

Celem wyłonienia reprezentacji osób zatrudnionych do wyboru instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, należy przyjąć regulamin wyborów określający zasady demokratycznego wyłaniania takiej reprezentacji. Regulamin należy ogłosić w sposób zwyczajowo przyjęty w danym podmiocie.

Po dokonaniu wyboru instytucji finansowej, która będzie zarządzała PPK, należy zawrzeć umowę o zarządzanie PPK. Stronami tej umowy są podmiot zatrudniający i wybrana instytucja finansowa. Umowa o zarządzanie PPK powinna zostać zawarta nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Umowa winna być zawarta w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku.

**Umowy o zarządzanie PPK** firmy powinny zawrzeć w nieprzekraczalnym terminie do

- 24 kwietnia 2020 (zatrudniający co najmniej 50 osób),
- 27 października 2020 (zatrudniający co najmniej 20 osób),
- 23 kwietnia 2021 (pozostali).

W przypadku niedopełnienia przez podmiot zatrudniający obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w ustawowym terminie taki podmiot:

- zostanie wezwany przez Polski Fundusz Rozwoju (PFR) do zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie 30 dni, a jednocześnie
- grozi mu pociągnięcie do odpowiedzialności karnej i nałożenie kary grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń w tym podmiocie w poprzedzającym roku obrotowym.

Po zawarciu umowy o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający ma 10 dni roboczych na zawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych.

Podmiot zatrudniający jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz każdej osoby zatrudnionej, która nie ukończyła 55 lat. W przypadku osób zatrudnionych, które ukończyły 55 rok życia i nie ukończyły 70 roku życia, podmiot zatrudniający będzie zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK tylko wówczas, jeśli osoby te złożą wniosek o zapisanie ich do PPK.

Podmiot zatrudniający nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która złożyła deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Wzór deklaracji w załączeniu.

**Umowy o prowadzenie PPK** firmy powinny zawrzeć w nieprzekraczalnym terminie do

- 11 maja 2020 (zatrudniający co najmniej 50 osób),
- 10 listopada 2020 (zatrudniający co najmniej 20 osób),
- 10 maja 2021 (pozostali).

Stronami umowy o prowadzenie PPK są podmiot zatrudniający i instytucja finansowa, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Lista osób zatrudnionych będących uczestnikami PPK stanowi załącznik do umowy o prowadzenie PPK, którego zmiana nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK. Obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej powstaje po upływie 3 miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10 dnia następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia.

Jeżeli podmiot zatrudniający nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w ustawowym terminie:

- przyjmuje się, że w pierwszym dniu po upływie terminu na zawarcie tej umowy z mocy prawa powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy osobą zatrudnioną a instytucją finansową, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK, przy czym umowę o prowadzenie PPK uważa za zawartą na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK, a jednocześnie
- grozi mu pociągnięcie do odpowiedzialności karnej i nałożenie kary grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł.

Pracodawca, który zawarł umowę o prowadzenie PPK ma obowiązek:

- pobrać i wpłacić do PPK 2% z wynagrodzenia brutto pracownika (na wniosek pracownika może powiększyć pobieraną kwotę do 4% wynagrodzenia). Pobrana kwota pomniejsza wynagrodzenie netto pracownika.
- wpłacać do PPK równowartość 1,5% wynagrodzenia brutto pracownika i ma jednocześnie możliwość podniesienia wpłaty do 4% wynagrodzenia brutto. Wpłaty do PPK w części finansowanej przez pracodawcę stanowią koszt uzyskania przychodów i nie zwiększają podstawy naliczania składek ZUS.