



Komentarz do najnowszego projektu ustawy o PPK opublikowanego 17 lipca 2018 roku

W dniu 17 lipca 2018 roku na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji opublikowano najnowszy projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). W większości zostały utrzymane już znane rozwiązania, ale w projekcie tym znajdujemy też kilka istotnych zmian w stosunku do dotychczasowych propozycji.

Relacja PPE a PPK

W pierwszej kolejności należy wskazać na zmianę w zakresie relacji pracowniczych planów kapitałowych (PPK) do pracowniczych programów emerytalnych (PPE). Na podstawie najnowszego projektu ustawy o PPK, przepisów nie będzie stosować się w odniesieniu do pracodawcy, który prowadzi PPE oraz odprowadza składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5%, jeśli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym. To istotna zmiana, gdyż daje możliwość rzeczywistego podjęcia decyzji przez pracodawcę oraz reprezentację pracowników w zakresie alternatywy między PPE a PPK (**art. 13 projektu z dnia 4 lipca 2018 r.**).

Brak decydującego głosu związków zawodowych

W najnowszym projekcie zmodyfikowano również zasady zawierania umów o zarządzanie PPK. Zgodnie z nowym projektem jeśli pracodawca nie osiągnie porozumienia ze związkami zawodowymi na miesiąc przed upływem ustawowego terminu na zawarcie umowy o zarządzanie, to będzie on mógł samodzielnie zdecydować o wyborze instytucji finansowej zarządzającej PPK. To dobra zmiana, gdyż da możliwość szybkiego i sprawnego uruchomienia PPK w przypadku braku konsensusu z przedstawicielami pracowników (**art.7 projektu z dnia 4 lipca 2018 r.**).

Niższe emerytury dla uboższych

Kolejną, moim zdaniem dosyć kontrowersyjną z perspektywy długoterminowego oszczędzania modyfikacją, jest wprowadzenie możliwości opłacania wpłat podstawowych finansowanych przez uczestników PPK w wysokości nie mniejszej niż 0,5% wygradzenia, jeśli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2 krotności minimalnego wynagrodzenia, czyli w przybliżeniu 2,500 zł. To nie jest najlepsze rozwiązanie, gdyż pogłębia ono przyszły problem niskich emerytur osób najniżej zarabiających (**art. 27 projektu z dnia 4 lipca 2018 r.**).



Termin wejścia w życie

Projektodawcy planują, aby ustawa o PPK weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku, jednak nie oznacza to obowiązku utworzenia PPK w tym terminie. Zgodnie z planowanymi przepisami rozpoczęcie stosowania przepisów PPK ma nastąpić stopniowo, rozpoczynając od największych podmiotów zatrudniających powyżej 250 osób – do 1 lipca 2019, a zatrudniających powyżej 50 osób - od 1 stycznia 2020 roku i dalej odpowiednio w interwałach półrocznych. Natomiast PPK w sektorze finansów publicznych mają powstać od 1 stycznia 2021 roku. Wyżej wskazane terminy początkowe stosowania przepisów PPK należy traktować jako ostatni termin na utworzenie PPE zwalniającego z obowiązku stosowania przepisów ustawy o PPK (**art. 124 i 141 projektu z dnia 4 lipca 2018 r.**).

Ubezpieczeniowe aktywa PPK zwolnione z podatku bankowego

Bardzo ważną zmianą z perspektywy zakładów ubezpieczeń jako potencjalnych usługodawców PPK jest zwolnienie aktywów gromadzonych w ramach PPK z tzw. podatku bankowego. Daje to możliwość realnego konkurowania zakładów ubezpieczeń z innymi potencjalnymi usługodawcami PPK takimi jak towarzystwa funduszy inwestycyjnych czy towarzystwa emerytalne, które są zwolnione systemowo z tej daniny. Natomiast projektodawcy nie planują zwolnienia z podatku bankowego PPE prowadzonych w formie ubezpieczeniowej co może doprowadzić do praktycznego zaniku tej formy PPE. (**art. 130 projektu z dnia 4 lipca 2018**).

Teraz możemy oczekiwać na przyjęcie projektu ustawy o PPK przez Radę Ministrów, a następnie skierowanie go do prac parlamentarnych.

dr Marcin Wojewódka, Wiceprezes Instytutu Emerytalnego