

dr Marcin Wojewódka

Radca prawny, założyciel Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy. Wiceprezes zarządu Instytutu Emerytalnego. Wykładowca akademicki. W latach 2016–2017 Członek Zarządu ZUS. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Studiów Podyplomowych Psychologia Zarządzania Personalem. W grudniu 2011 r. uzyskał stopień doktora nauk ekonomicznych (praca doktorska pt. „Pracownicze programy emerytalne, jako forma dodatkowego zabezpieczenia na starość w Polsce. Ocena funkcjonowania”). Posiada ponad 20-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prawa pracy i świadczeń pracowniczych. Doradzał kilkudziesięciu pracodawcom w Polsce w zakresie prawa pracy oraz świadczeń pracowniczych. Od 2000 r. współtworzył kilkadziesiąt Pracowniczych Programów Emerytalnych oraz Pracowniczych Planów Kapitałowych. Autor wielu publikacji i artykułów prasowych. Dr Marcin Wojewódka został wyróżniony w rankingu The Legal 500 EMEA 2019, otrzymując tytuł leading individuals.

**dr Antoni Kolek**

Of counsel w Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy Sp.k. Prezes Zarządu Instytutu Emerytalnego Sp. z o.o. Doktor nauk społecznych. Pracownik naukowy realizujący działalność dydaktyczną. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z ubezpieczeniami społecznymi. Posiada doświadczenie w zarządzaniu w administracji publicznej. Pełnił funkcję Dyrektora Gabinetu Prezesa ZUS, realizując projekty kadrowe i restrukturyzacyjne. Jest autorem kilkadziesięciu publikacji, artykułów i opracowań poświęconych zagadnieniom ubezpieczeń społecznych, rynku pracy oraz rozwoju społeczno-gospodarczego.

**Oskar Sobolewski**

Prawnik. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Doktorant Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Autor pierwszej pracy magisterskiej o PPK pt. „Quasi obowiązek pracownika w Pracowniczych Planach Kapitałowych”, napisanej pod kierunkiem profesora Małgorzaty Gersdorf. Doświadczenie zawodowe zdobywał m.in. podczas 2-letniej współpracy z ZUS, gdzie zajmował się III filarem emerytalnym i orzecznictwem lekarskim. Od 2017 r. współpracuje z Instytutem Emerytalnym. Autor kilkunastu publikacji i kilkadziesięciu artykułów prasowych dotyczących problematyki systemu emerytalnego. Aktywny komentator zagadnień związanych z systemem emerytalnym.

**Kornel Kowalski**

Radca prawny. Absolwent Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego (2011) i Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (2014). Doświadczenie zawodowe zdobywał w kancelariach radców prawnych i adwokatów oraz jako asystent sędziego w warszawskich Sądach Rejonowych, Sądzie Okręgowym i Apelacyjnym w Warszawie. Pracuje głównie przy projektach związanych z wdrażaniem Pracowniczych Programów Emerytalnych i Pracowniczych Planów Kapitałowych; dotyczących wewnętrznych aktów prawa pracy; w obszarze relacji ze związkami zawodowymi i zbiorowego prawa pracy głównie w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstw, w tym również organizacji i współpracy z radami pracowników; dotyczących indywidualnych stosunków pracy, sporów sądowych, przygotowania umów oraz w bieżącej obsłudze Klientów.



PPK w budżetówce

– tworzenie, funkcjonowanie, ewidencja

Wstęp

Przed jednostkami sektora finansów publicznych stoją **kolejne wyzwania**. **Od 1 stycznia 2021 r.** jednostki te muszą wdrożyć przepisy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). W związku z tym powinny wybrać instytucję finansową, zawrzeć umowę o zarządzanie PPK (najwcześniej **1 stycznia 2021 r.**) oraz umowę o prowadzenie PPK (najpóźniej do **10 kwietnia 2021 r.**). Następnie powinno nastąpić pierwsze naliczenie i potrącenie wpłaty do PPK z wynagrodzenia uczestnika PPK oraz odprowadzenie wpłaty do instytucji finansowej. Nowe obowiązki spadną zatem i na księgowość. Rozliczenia PPK należy ująć w planie finansowym jednostki, odpowiednio naliczać wpłaty do PPK, ujmować je w klasyfikacji budżetowej, w ewidencji (bilansowej i pozabilansowej) oraz wykazywać w sprawozdawczości.

Dodatkowo ustawodawca skomplikował procedurę wyboru instytucji finansowej. Zmiana reguły w ramach nowego Prawa zamówień publicznych nie ułatwia sektorowi publicznemu wypełnienia tego obowiązku.

W e-booku w sposób uporządkowany omówiono **zasady tworzenia i rozliczania PPK** w jednostkach sektora finansów publicznych. Jest to szczególny rodzaj podmiotów. W tych jednostkach cały proces utworzenia PPK będzie bardziej sformalizowany niż w innych podmiotach, które do PPK weszły wcześniej (szczególnie w 2019 r. w II i III turze). Ustawodawca traktuje jednostki sektora finansów publicznych w sposób szczególny. W ustawie o PPK wprost wskazuje termin zawarcia przez te jednostki umowy o prowadzenie PPK.

Z publikacji można dowiedzieć się m.in.:

- w jaki sposób należy wypełnić obowiązek tworzenia PPK – jak nie narażać się na kary w związku z PPK,
- jak wygląda tryb tworzenia PPK – krok po kroku – co trzeba zrobić (harmonogram prac na 2020 i pierwszą połowę 2021 r.), jakie obowiązują najważniejsze terminy w ramach PPK z perspektywy pracodawcy, w tym – o czym należy bezwzględnie pamiętać w pierwszej połowie 2021 r.,

- jak wybrać usługodawcę PPK – jaka jest rola i odpowiedzialność pracodawcy,
- jak zapisywać osoby zatrudnione do PPK oraz jak naliczać wpłaty do PPK, które składniki wynagrodzenia wliczać do podstawy naliczania wpłat do PPK, a które nie,
- na co zwrócić uwagę, negocjując umowy składające się na PPK,
- jak przygotowywać korekty i rozliczenia za okresy wsteczne,
- jak wpłaty do PPK ująć w planie finansowym, w jakim paragrafie wydatków, na jakich kontach księgowych – bilansowych oraz pozabilansowych (zaangażowanie), jak je ewidencjonować oraz jak wykazywać w sprawozdawczości.

Można skorzystać z **przykładowego projektu** utworzenia PPK w jednostce sektora finansów publicznych oraz **harmonogramu** tworzenia i funkcjonowania PPK.

1. Czym jest PPK, podstawy prawne funkcjonowania oraz terminy wdrażania

Pracownicze plany kapitałowe (PPK) to program przeznaczony dla pracowników, którzy chcieliby zaoszczędzić środki na później. Ustawodawca nie definiuje pojęcia „pracownicze plany kapitałowe” jako formy dodatkowego oszczędzania na emeryturę. Posługuje się pojęciem **oszczędzania na przyszłość**, a dokładnie na okres po osiągnięciu 60 roku życia, a także **na inne cele przewidziane w przepisach**, np. wypłatę środków na cele mieszkaniowe lub w przypadku poważnego zachorowania.

Funkcjonuje także instytucja zwrotu środków. Jest to gwarant prywatności środków, który pozwala uczestnikowi w dowolnym momencie na wycofanie całości środków zgromadzonych na rachunku PPK. Zasadniczy moment, kiedy będzie można skorzystać ze środków zgromadzonych na swoim rachunku PPK, to osiągnięcie 60 roku życia. Jest to granica ustalona bez względu na płeć uczestnika PPK (kobieta czy mężczyzna).

Co do zasady pracownicy stają się uczestnikami PPK poprzez **automatyczny zapis**. Mają jednak możliwość zrezygnowania lub ponownego zapisania się. Udział w PPK jest dobrowolny.

PPK to program współfinansowany z trzech źródeł.

- 1) **przez pracodawcę,**
- 2) **przez pracownika,**
- 3) **ze środków publicznych.**

W PPK nie ma udziału ZUS. Jest za to udział instytucji finansowych i elementu oszczędzania kapitałowego (środki są inwestowane na giełdzie).

Część środków (25%) ma być wypłacana jednorazowo, a pozostałe środki (75%) – w formie ratalnej co najmniej przez 120 miesięcy. Jest to model, który powinien zachęcić uczestników PPK do długoterminowego oszczędzania.

Obecnie trudno jest określić, czym jest PPK. Program ten należy zakwalifikować jako jedną z form dobrowolnego oszczędzania w ramach II filaru emerytalnego.

Należy **odróżnić PPK od pracowniczych programów emerytalnych**. Pracownicze programy emerytalne są tworzone dobrowolnie przez pracodawców. Charakteryzują się tym, że składki podstawowe zasadniczo wnoszą pracodawcy. Natomiast PPK zakładają wnoszenie wpłaty podstawowej współfinansowanej przez pracodawcę i pracownika. Każda inna forma oszczędzania, nawet zbliżona do tej instytucji, nie może być określana jako pracownicze plany kapitałowe lub skrótowo PPK. Nie należy mylić tych dwóch instytucji.

Proces tworzenia PPK składa się z następujących etapów: wybór instytucji finansowej oraz terminowe zawarcie umów składających się na PPK, tj. umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK. Wszystkie etapy są równie istotne, ale z różnych powodów.

1.1. Podstawy prawne funkcjonowania PPK (ustawy i rozporządzenia)

Podstawowym aktem prawnym regulującym PPK jest **ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych** (dalej: ustawa o PPK). Ustawa ta weszła w życie 1 stycznia 2019 r., poza kilkoma przepisami (art. 23 ust. 5 i 6, art. 49 ust. 5 i 6, art. 77 ust. 3 pkt 4 oraz art. 124 pkt 4 lit. b), które wchodzą w życie w latach 2021–2023 w różnych datach.

Do ustawy o PPK w 2019 r. wydano **7 rozporządzeń wykonawczych**.