

**Lipiec
2018**

20 odsłón

PPE vs PPK

Nowe wydanie przygotowane na podstawie projektu ustawy o PPK z dnia 4 lipca 2018 r.



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY



**INSTYTUT
EMERYTALNY**

Spis treści

Wstęp	2
1. Podstawa prawna i charakter prawny	4
2. Cel oraz forma	5
3. Podmioty objęte	6
4. Uczestnicy	7
5. Schemat tworzenia	8
6. Obowiązek zapisania zatrudnionych	9
7. Możliwość rezygnacji	10
8. Zasilenia	11
9. Rola reprezentacji pracowników	12
10. Umowy	13
11. Zasady inwestowania środków	14
12. Koszty	15
13. Wycofanie zgromadzonych środków na etapie akumulacji	16
14. Wycofanie środków po osiągnięciu 60. roku życia	17
15. Obowiązki zatrudniających	18
16. Nadzór	19
17. Możliwość zmiany zarządzającego	20
18. Możliwość likwidacji	21
19. Obciążenia publicznoprawne	22
20. Rozwód, dziedziczenie, zwrot	23
Relacja PPE vs PPK – alternatywa wyboru	24
PPE vs PPK – porównanie tabelaryczne	25
Podsumowanie	26
Harmonogram utworzenia PPK	27

Wstęþ

Najbliþsze kilkanaœcie miesiæcy będzie przełomowe w zakresie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Polsce. Dotychczasowe moþliwoœci oszczędzania, w tym w szczególnoœci Pracownicze Programy Emerytalne (PPE), zostaną uzupełnione o nową instytucję, jaką będa Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). Będa one stanowiæ nową jakoœæ dla wiêkszoœci pracodawców działających w naszym kraju. Po raz pierwszy zostaną stworzone systemowe ramy dla dodatkowego oszczędzania na emeryturę, obejmujące takie rozwiązania jak obowiàzkowe utworzenie i obowiàzkowy zapis do PPK wiêkszoœci zatrudnionych, a takþe obligatoryjne finansowanie wpłat przez uczestników i zatrudniających, wzmoœnione zachętami finansowymi ze œrodków publicznych.

PPK staną siê realną alternatywą dla juþ działających od prawie 20 lat PPE. W zwiàzku z powyþszym, przed wieloma podmiotami powstanie koniecznoœæ podjęcia decyzji o wyborze jednego z tych rozwiàzań. Celem niniejszego opracowania jest pomoc w podjęciu tej decyzji, w postaci przedstawienia porównania wybranych aspektów PPE i PPK. Zaktualizowane opracowanie „20 odsłón PPE vs PPK” przygotowaliœmy na podstawie projektu ustawy o PPK z dnia 4 lipca 2018 roku.

dr Marcin Wojewódka
Oskar Sobolewski

20 odstón PPE vs PPK

1. Podstawa prawna i charakter prawny

Podstawą funkcjonowania **PPE** jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o Pracowniczych Programach Emerytalnych. Jest to akt prawny kompleksowo regulujący PPE.

Środki gromadzone w ramach **PPE** mają charakter prywatny.



PPK będą uregulowane w ustawie o Pracowniczych Planach Kapitałowych, nowym akcie prawnym, który zostanie uchwalony do końca 2018 roku, a wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku.

Środki gromadzone w ramach **PPK** będą stanowiły prywatną własność uczestnika **PPK**.

2. Cel oraz forma

PPE jest tworzone wyłącznie w celu gromadzenia środków uczestnika przeznaczonych do wypłaty po uzyskaniu przez niego uprawnień emerytalnych. **PPE** można utworzyć w jednej z czterech form:

- pracowniczego funduszu emerytalnego,
- umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- umowy grupowego ubezpieczenia na życie,
- zarządzania zagranicznego.

Celem **PPK** jest systematyczne gromadzenie oszczędności przez uczestników **PPK** z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu 60. roku życia. Katalog podmiotów, które będą uprawnione do oferowania **PPK** to obok towarzystw funduszy inwestycyjnych także powszechne oraz pracownicze towarzystwa emerytalne, a także zakłady ubezpieczeń na życie.

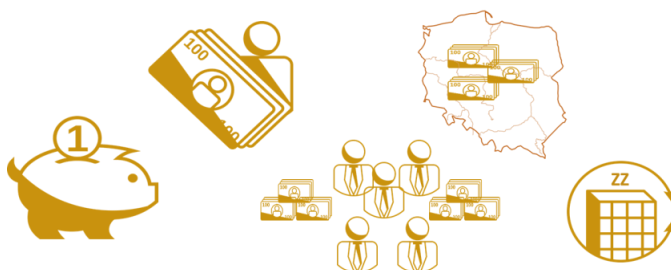


3. Podmioty objęte

PPE jest dobrowolne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Oznacza to, że pracodawca może, ale nie musi utworzyć Pracowniczego Programu Emerytalnego. Co więcej, nawet po utworzeniu **PPE**, pracownicy nie są zobowiązani do niego przystąpić.



PPK jest rozwiązaniem obligatoryjnym dla podmiotów zatrudniających, które są zobowiązane je założyć w określonym terminie – w zależności od liczby zatrudnionych. Z obowiązku utworzenia **PPK** zwalnia prowadzenie PPE przy składce podstawowej na poziomie 3,5%, jeśli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych.



4. Uczestnicy

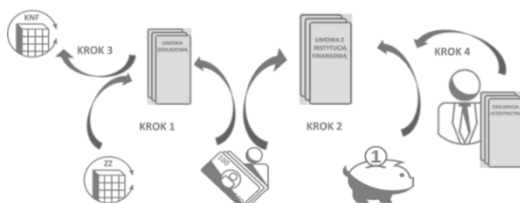
Uczestnikami **PPE** są przede wszystkim pracownicy – osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w wieku poniżej 70 lat, spełniające kryterium stażu pracy określonego w umowie zakładowej **PPE**, które złożą pracodawcy odpowiednią deklarację.

Uczestnikami **PPK** są osoby zatrudnione, jeśli otrzymują wynagrodzenie stanowiące podstawę składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe: pracownicy, osoby wykonujące pracę nakładczą, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, członkowie rad nadzorczych.

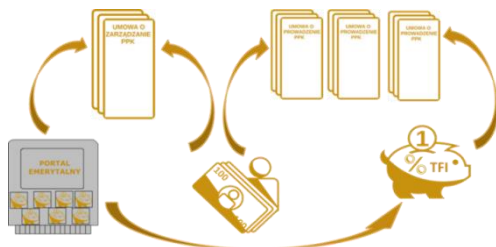
Obligatoryjnie uczestnikiem **PPK** staje się każda osoba zatrudniona w wieku poniżej 55 lat oraz osoba w wieku 55–70 lat na jej wniosek. Osoby powyżej 70. roku życia nie mogą uczestniczyć w **PPK**.

5. Schemat tworzenia

Tworzenie PPE: pracodawca wraz z reprezentacją pracowników wybiera formę programu i zarządzającego oraz ustala główne założenia programu. Podpisują stosowne umowy, następnie program podlega rejestracji w Komisji Nadzoru Finansowego. Pracownicy mają możliwość dobrowolnego przystąpienia do programu.



Tworzenie PPK: podmiot zatrudniający wybiera (w porozumieniu z reprezentacją pracowników) ofertę **PPK** instytucji finansowej umieszczonej w tzw. Ewidencji **PPK**, która jest zawarta na tzw. portalu **PPK**. Następnie podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie **PPK** oraz umowy o prowadzenie **PPK**.



6. Obowiązek zapisania zatrudnionych

PPE: Brak obowiązkowego przystąpienia do **PPE** przez pracownika. Przystąpienie tylko na podstawie pisemnej deklaracji złożonej przez pracownika, który spełnia warunki określone w umowie zakładowej. Pracownik staje się uczestnikiem **PPE** najpóźniej po upływie jednego miesiąca od złożenia deklaracji.

PPK: Obowiązek automatycznego zapisania do **PPK** każdego pracownika do 55. roku życia, dokonywany przez podmiot zatrudniający w ciągu 10 dni po upływie okresu 3-miesięcznego zatrudnienia w tym podmiocie, chyba że osoba zatrudniona złoży pisemną deklarację niedokonywania wpłat.



7. Możliwość rezygnacji

PPE: Możliwość rezygnacji przez uczestnika z uczestnictwa w **PPE** w każdej chwili, na podstawie pisemnej deklaracji złożonej przez uczestnika podmiotowi zatrudniającemu. W efekcie – pracodawca zaprzestaje naliczania i odprowadzania składek. Brak automatycznego ponownego zapisu.

PPK: Możliwość rezygnacji przez uczestnika z dokonywania wpłat do **PPK** na podstawie pisemnej deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu. Co cztery lata od 2023 roku następuje automatyczne podjęcie dokonywania wpłat. Uczestnik może ponownie złożyć rezygnację z dokonywania wpłat.



8. Zasilenia

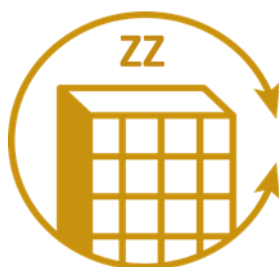
PPE	PPK
Zasilenia uczestników	
Dodatkowa składka pracowników, jeżeli PPE zostało utworzone	Obligatoryjna wpłata podstawowa – 2% wynagrodzenia. Uczestnicy osiągający w danym miesiącu z różnych źródeł wynagrodzenie niższe niż 120% minimalnego wynagrodzenia za pracę mogą dokonywać wpłaty obligatoryjnej w wysokości między 0,5% a 2% wynagrodzenia.
Wysokość składki dodatkowej ustalona kwotowo. Limit w 2018 r. – 19 993,50 zł	Dobrowolna wpłata dodatkowa do 2% wynagrodzenia
Zasilenia podmiotu zatrudniającego	
Obligatoryjne składki pracodawcy, jeżeli zostało utworzone PPE	Obligatoryjna wpłata podstawowa – 1,5% wynagrodzenia
Wysokość składki podstawowej ustalana kwotowo lub procentowo do 7%	Dobrowolna wpłata dodatkowa do 2,5% wynagrodzenia
Zasilenia ze środków publicznych	
Brak zasileń	Wpłata powitalna – 250 zł
	Dopłata roczna – 240 zł

W **PPK** istnieje możliwość różnicowania wysokości wpłat dodatkowych finansowanych przez pracodawcę w zależności od stażu pracy danej grupy pracowników w podmiocie zatrudniającym albo na zasadach określonych w zakładowym prawie pracy.

9. Rola reprezentacji pracowników

PPE: Konstytutywna rola reprezentacji pracowników – możliwość utworzenia **PPE** tylko za zgodą reprezentacji pracowników, która jest stroną umowy zakładowej. Reprezentacją pracowników z mocy prawa są organizacje związkowe, a w przypadku ich braku reprezentacja wybrana w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Umowa zakładowa jest umową zawieraną przez pracodawcę z reprezentacją pracowników.



PPK: Wybór instytucji finansowej powinien być dokonany przez podmiot zatrudniający w porozumieniu z działającą u niego zakładową organizacją związkową, a w razie jej braku w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych. W razie braku osiągnięcia porozumienia w określonym czasie decyzję o wyborze podejmuje samodzielnie podmiot zatrudniający. Związek zawodowy lub reprezentacja osób zatrudnionych nie są stroną żadnej umowy w ramach **PPK**.

10. Umowy

PPE: Umowa z instytucją finansową – zawarta między pracodawcą a podmiotem zarządzającym.

Umowa zakładowa – zawarta między pracodawcą a reprezentacją pracowników.



PPK: Umowa o zarządzanie **PPK** - umowa zawarta między podmiotem zatrudniającym a instytucją finansową w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku.

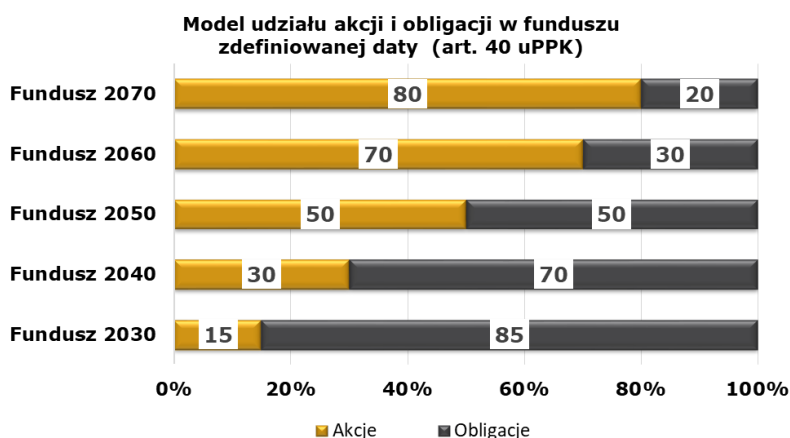
Umowa o prowadzenie **PPK** - umowa zawarta w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej przez podmiot zatrudniający z instytucją finansową.



11. Zasady inwestowania środków

Polityka inwestycyjna w ramach **PPE** nie została szczegółowo uregulowana w ustawie. Brak wymogów ustawowych.

Polityka inwestycyjna w ramach **PPK** została oparta na modelu funduszy zdefiniowanej daty. Powinna być ona dostosowywana tak, aby uwzględniać konieczność ograniczania poziomu ryzyka inwestycyjnego w miarę zbliżania się uczestnika do osiągnięcia wieku emerytalnego. W związku z zawarciem umowy o prowadzenie **PPK**, środki gromadzone przez uczestnika mogą być lokowane w jednym z co najmniej pięciu funduszy lub subfunduszy stosujących odmienne zasady polityki inwestycyjnej zdefiniowanej daty, właściwej dla daty urodzenia uczestnika. Na wniosek uczestnika możliwa jest zmiana funduszu lub subfunduszu.



Źródło: opracowanie własne Instytutu Emerytalnego, model przykładowy

12. Koszty

Ustawa o **PPE** nie określa obecnie limitu kosztów prowadzenia **PPE**. Praktyka rynkowa uzależnia wysokość kosztów od rodzaju funduszy, w ramach których inwestowane są środki. W **PPE** tworzonych po wejściu w życie ustawy o PPK zostanie wprowadzony limit kosztów na poziomie 0,6% wartości aktywów netto.

W przypadku **PPK** zdecydowano się na wprowadzenie maksymalnego limitu wynagrodzenia za zarządzanie funduszem inwestycyjnym lub emerytalnym, w którym lokowane są środki gromadzone w **PPK**, w wysokości nie większej niż 0,5% od wartości aktywów netto funduszu w skali roku oraz dodatkowe 0,1% wynagrodzenia za osiągnięcie wyniku przez fundusz. Łączny koszt wynagrodzenia zakładu ubezpieczeń i udzielenia ochrony ubezpieczeniowej w przypadku **PPK** prowadzonej w tej formie nie może być wyższy niż powyższy limit (0,5%).



13. Wycofanie zgromadzonych środków na etapie akumulacji

W przypadku ustania zatrudnienia lub likwidacji **PPE** istnieje możliwość dokonania wypłaty transferowej do IKE lub innego **PPE**. Możliwy zwrot środków w przypadku likwidacji **PPE** (po potrąceniu 19% podatku od zysków kapitałowych oraz kwoty stanowiącej 30% sumy składek podstawowych do ZUS).

W **PPK** istnieją trzy rodzaje wypłat: wypłata 25% zgromadzonych środków w razie poważnego zachorowania, wypłata do 100% środków na pokrycie wkładu własnego na zakup nieruchomości mieszkaniowej z obowiązkiem zwrotu w okresie do 15 lat, wypłata transferowa - przekazanie środków z jednego rachunku **PPK** m.in. na inny rachunek **PPK**, na IKE byłego współmałżonka uczestnika lub osoby uprawnionej, na PPE osoby uprawnionej.



Źródło: opracowanie własne Instytutu Emerytalnego

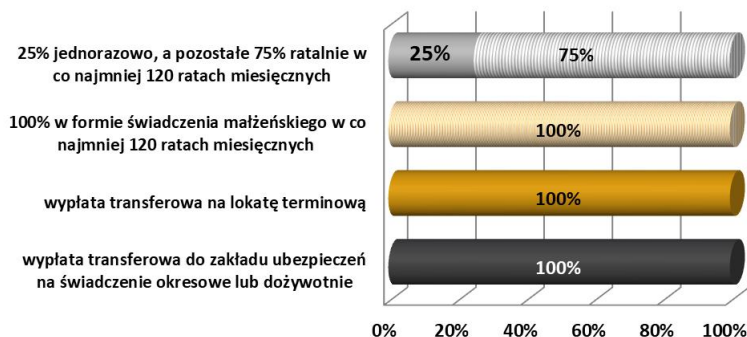
14. Wycofanie zgromadzonych środków po osiągnięciu 60. roku życia

Możliwość wypłaty zgromadzonych w PPE środków pojawia się w momencie osiągnięcia wieku lat 60 albo 55 lat i uzyskaniu uprawnień emerytalnych. Obligatoryjna wypłata środków następuje w przypadku ukończenia przez uczestnika 70 lat, jeżeli wcześniej nie wystąpił z wnioskiem o wypłatę środków.

W PPK możliwe są następujące formy wypłat:

- 25% jednorazowo, a pozostałe 75% ratalnie w co najmniej 120 ratach miesięcznych,
- 100% w formie świadczenia małżeńskiego w co najmniej 120 ratach miesięcznych,
- wypłata transferowa na lokatę terminową,
- wypłata transferowa do zakładu ubezpieczeń na świadczenie okresowe lub dożywotnie.

Wycofanie zgromadzonych środków po osiągnięciu 60. roku życia
% zgromadzonych środków



Źródło: opracowanie własne Instytutu Emerytalnego

15. Obowiązki zatrudniających

Pracodawcy w **PPE** są zobowiązani do dostarczania pracownikom, którzy wyrazili chęć uczestnictwa w **PPE**, następujących dokumentów:

- kopii umowy zakładowej,
- informacji o warunkach funkcjonowania **PPE**,
- informacji w związku z ustaniem zatrudnienia,
- informacji o warunkach wypłaty z **PPE**.

W związku z wprowadzeniem **PPK** na zatrudniających zostaną nałożone nowe obowiązki, w tym:

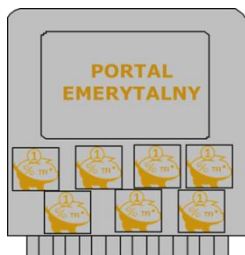
- obowiązek terminowego i prawidłowego naliczania oraz przekazania wpłat do **PPK** do właściwego podmiotu zarządzającego,
- obowiązek opieki nad dokumentacją **PPK** (zawarcie i archiwizowanie umów),
- obowiązek pilnowania terminu ponownego podjęcia wpłat za danego uczestnika do **PPK**,
- obowiązek terminowego przekazywania uczestnikom, podmiotowi zarządzającemu oraz organom nadzorczym nad **PPK** określonych informacji związanych z prowadzonym **PPK**.

16. Nadzór

W **PPE** organem nadzoru jest Komisja Nadzoru Finansowego. Każde **PPE** podlega rejestracji przez organ nadzoru, który prowadzi rejestr programów. W **PPE** pracodawca jest obowiązany do przekazywania organowi nadzoru rocznej informacji dotyczącej realizacji prowadzonego programu do dnia 1 marca za rok poprzedni.



Nadzór nad **PPK** sprawuje organ nadzoru, którym jest Komisja Nadzoru Finansowego. Nadzór prowadzony jest w zakresie zgodności z prawem prowadzenia **PPK**. Instytucje finansowe zarządzające **PPK** mają obowiązek składania informacji kwartalnych oraz informacji rocznej o prowadzonych **PPK** do organu nadzoru, do ostatniego dnia lutego za rok poprzedni.



Inne instytucje zaangażowane w funkcjonowanie **PPK** to operator portalu **PPK**, podmiot zależny od PFR oraz Państwowa Inspekcja Pracy nadzorująca pracodawców.

17. Możliwość zmiany zarządzającego

W **PPE** możliwa jest zmiana instytucji finansowej zarządzającej programem, jeśli zachodzą przesłanki wskazane w umowie zakładowej, jednakże wymaga ona zmiany tej umowy oraz rejestracji zmiany przez Komisję Nadzoru Finansowego.

W przypadku **PPK** zmiana instytucji finansowej jest możliwa w każdym czasie bez konieczności zaistnienia przesłanek zmiany. Brak konieczności rejestracji zmiany instytucji finansowej czy uzyskiwania na nią zgody. Nowa instytucja finansowa **PPK** będzie miała natomiast obowiązek ujawnić taką zmianę w ewidencji **PPK**.



18. Możliwość likwidacji

W przypadku **PPE** likwidacja programu może nastąpić między innymi w przypadku:

- likwidacji albo upadłości pracodawcy,
- otwarcia likwidacji zakładu ubezpieczeń, jeżeli nie nastąpi przelew praw (cesja) z umowy pracodawcy z zakładem na rzecz innego zakładu,
- otwarcia likwidacji pracowniczego funduszu emerytalnego, jeżeli nie nastąpi przejęcie tego funduszu przez inne towarzystwo emerytalne,
- spadku wartości środków zgromadzonych w programie poniżej kwoty ustalonej w umowie zakładowej,
- podjęcia przez pracodawcę decyzji o likwidacji programu, pod warunkiem zawarcia przez pracodawcę porozumienia w sprawie rozwiązania umowy zakładowej z reprezentacją pracowników (z 3-miesięcznym wypowiedzeniem) lub bez takiego porozumienia (z 12-miesięcznym wypowiedzeniem).

Brak formalnej możliwości likwidacji **PPK**. Ograniczone możliwości faktycznej likwidacji **PPK** np. gdy wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat.

19. Obciążenia publicznoprawne

Składka podstawowa (finansowana przez pracodawcę) jest dla pracownika przychodem do opodatkowania. Przy wypłacie z **PPE** – brak zryczałtowanego 19% podatku od zysków kapitałowych. Składki stanowią koszt uzyskania przychodu. Składki podstawowe zwolnione są z obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne pracownika i pracodawcy.



Wpłaty podstawowe oraz dodatkowe (finansowane przez pracodawcę) są dla pracownika przychodem do opodatkowania. Wpłata powitalna i dopłata roczna są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych. Wypłaty i wypłaty transferowe są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych, z zastrzeżeniem, że wypłata 75% w ratach nie jest opodatkowana, jeśli będzie trwała co najmniej 10 lat. Wpłaty stanowią koszt uzyskania przychodu dla podmiotu zatrudniającego.



Wpłaty wnoszone do **PPK** finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

20. Rozwód, dziedziczenie, zwrot

Przepisy ustawy nie regulują kwestii podziału środków zgromadzonych na rachunku w **PPE** w sytuacji rozvodu uczestnika **PPE**.

Uczestnik może wskazać w deklaracji osoby uprawnione do odbioru środków zgromadzonych na jego rachunku w **PPE** na wypadek jego śmierci.

Zwrot to wycofanie środków zgromadzonych w ramach programu w przypadku jego likwidacji, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej.

W przypadku rozvodu następuje przekazanie środków byłemu współmałżonkowi uczestnika w wyniku podziału majątku w jednej z dwóch form: wypłata transferowa na **PPK** byłego małżonka lub w formie pieniężnej.

Zgromadzone przez uczestnika **PPK** środki nie przepadają w przypadku śmierci tej osoby. W zależności od decyzji uczestnika **PPK**, będą one podlegać dziedziczeniu na zasadach ogólnych lub też trafią do osoby imiennie wskazanej przez uczestnika **PPK**.

Zwrot to wycofanie środków zgromadzonych w **PPK** na wniosek uczestnika. Jest to możliwe w każdym czasie definitywne wycofanie wszystkich środków zgromadzonych przez uczestnika. W przypadku dokonania zwrotu środków instytucja finansowa jest zobowiązana do dokonania potrąceń ze środków uczestnika.

Relacja PPE vs PPK – alternatywa wyboru

Z obowiązku utworzenia PPK zwalniać będzie pracodawcę **PPE** prowadzone na dzień wejścia w życie obowiązku tworzenia PPK przez dany podmiot zatrudniający, o minimalnej składce podstawowej określonej na poziomie co najmniej 3,5% wynagrodzenia, jeżeli do **PPE** przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie. **PPE** może być założone, także po wejściu w życie przepisów o PPK, jednakże nie będzie ono zwalniało całego danego podmiotu zatrudniającego z obowiązku tworzenia PPK.

Obowiązkiem podmiotu zatrudniającego jest utworzenie **PPK** w terminie wynikającym z obowiązujących przepisów, uzależnionym od wielkości podmiotu liczonej liczbą zatrudnionych. Zwolnienie z obowiązku tworzenia **PPK** możliwe jest tylko w przypadkach określonych w ustawie o **PPK**. Obok zwolnienia związanego z prowadzeniem PPE, przepisów ustawy o **PPK** nie stosuje się do osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej oraz, pod pewnymi warunkami, do tzw. mikroprzedsiębiorców.

PPE vs PPK – porównanie tabelaryczne

	PPE	PPK
Obowiązek tworzenia	NIE	TAK
Obligatoryjne składki/wpłaty pracodawcy	TAK 3,5%	TAK 1,5%
Obligatoryjne składki/wpłaty pracownika	NIE	TAK 2%*
Zasady inwestowania	DOWOLNE	OGRANICZENIA
Rola związków zawodowych	STANOWIĄCA	STANOWIĄCO-KONSULTACYJNA
Rejestracja	TAK KAŻDEGO PPE w KNF	BRAK REJESTRACJI
Nadzór	KNF	KNF, PFR, PIP

*Uczestnicy osiągający w danym miesiącu wynagrodzenie niższe niż 120% minimalnego wynagrodzenia za pracę będą mieli możliwość dokonywania swoich wpłat obligatoryjnych w wysokości 0,5%-2% wynagrodzenia.

Podsumowanie

Niniejsze opracowanie w syntetyczny sposób podejmuje próbę porównania, w niektórych istotnych aspektach, funkcjonujących PPE z planowanymi od 2019 roku PPK, uwzględniając projekt ustawy o PPK z dnia 4 lipca 2018 roku. Pamiętając, że o ostatecznym kształcie projektu ustawy o PPK decyzję podejmie ustawodawca, można już dzisiaj dokonać przedmiotowego porównania wybranych kwestii celem wyrobienia sobie zdania oraz podjęcia decyzji.

Należy jednak zastrzec, że przypadek każdego pracodawcy jest specyficzny i unikalny. Dlatego też każdy zobowiązany do tworzenia PPK powinien indywidualnie rozważyć, przed datą powstania obowiązku założenia PPK, możliwość skorzystania z alternatywy, jaką PPE stanowią do PPK. Pragniemy przy tym podkreślić, że niniejsze opracowanie zawiera omówienie jedynie części istotnych różnic między PPE a PPK. Przedmiotową decyzję o wyborze PPE vs PPK każdy powinien podjąć samodzielnie, po rozważeniu także licznych, innych aspektów.

Można oczekiwać, że projekt ustawy o PPK pojawi się w parlamencie w niedługim czasie i będzie przedmiotem prac legislacyjnych tak aby ustawa o PPK weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku.

Harmonogram utworzenia PPK według wielkości podmiotu zatrudniającego

Wielkość podmiotu zatrudniającego wg liczby osób zatrudnionych	Planowany termin początkowy obowiązywania przepisów PPK w stosunku do danego podmiotu
Co najmniej 250	1 lipca 2019 roku
Co najmniej 50	1 stycznia 2020 roku
Co najmniej 20	1 lipca 2020 roku
Od 1 do 19	1 stycznia 2021 roku

Niniejsze porównanie opracowano na podstawie projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 lipca 2018 roku. Należy zastrzec, że nie można wykluczyć, iż w toku prac parlamentarnych niektóre zasady PPK ulegną jeszcze modyfikacji.

Informacja o Wojewódka i Wspólnicy Sp. k.

Kancelaria „Wojewódka i Wspólnicy” Sp. k. jest warszawską Kancelarią Prawa Pracy, specjalizującą się w pomocy pracodawcom w zakresie zbiorowego i indywidualnego prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz świadczeń emerytalnych.

www.wojewodka.pl

Informacja o Instytucie Emerytalnym

Instytut Emerytalny to niezależny Think Tank skupiający ekspertów zajmujących się systemem emerytalnym, ubezpieczeniami oraz długoterminowym oszczędzaniem.

www.instytutemerytalny.pl



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY



**INSTYTUT
EMERYTALNY**