

Z powodu licznych pytań od struktur NSZZ Solidarność wyjaśniamy, że zgodnie z art. 133 ust. 1 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, przepisów ustawy nie stosuje się do podmiotu zatrudniającego, który w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 prowadzi PPE oraz nalicza i odprowadza składowki podstawowe w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *pracowniczych programach emerytalnych* do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *pracowniczych programach emerytalnych*, jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.

Termin o którym mowa powyżej uzależniony jest od wielkości podmiotu zatrudniającego i wynosi w:

- podmiotach, które zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. - 1 lipca 2019 r.;

- podmiotach, które zatrudniają co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. - 1 stycznia 2020 r.;

- podmiotach, które zatrudniają co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. - 1 lipca 2020 r.;

- pozostałych podmiotach zatrudniających - od dnia 1 stycznia 2021 r.

– Mówiąc najprościej, jeżeli u dużych pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników w dniu wejścia w życie ustawy (1 lipca 2019 r.) będzie działał PPE który spełnia wskazane cechy (obejmuje co najmniej 25% załogi oraz składowka wynosi co najmniej 3,5% wynagrodzenia) nie ma możliwości tworzenia pracowniczych planów kapitałowych – komentuje Barbara Surdykowska z Biura Ekspertkiego KK NSZZ Solidarność.

Należy jednak również pamiętać o treści art. 13 ust. 2 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Wskazuje on, że podmiot zatrudniający, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzył PPE i odprowadza składowki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *pracowniczych programach emerytalnych*, może, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w podmiocie zatrudniającym, nie finansowaną, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru, wpłać podstawowych i wpłać dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *pracowniczych programach emerytalnych*.

– Oznacza to, że tak po wejściu w życie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych można wynegocjować PPE i fakt ten wpłynie na wysokość składowki – podkreśla ekspertka.

Za:solidarnosc.org.pl