





JAK USTRZEC SIĘ NIEPRAWIDŁOWOŚCI WE WDROŻENIU PPK?

Trener: Iwona Nowak – Przybylska

Mój cel na dziś to:

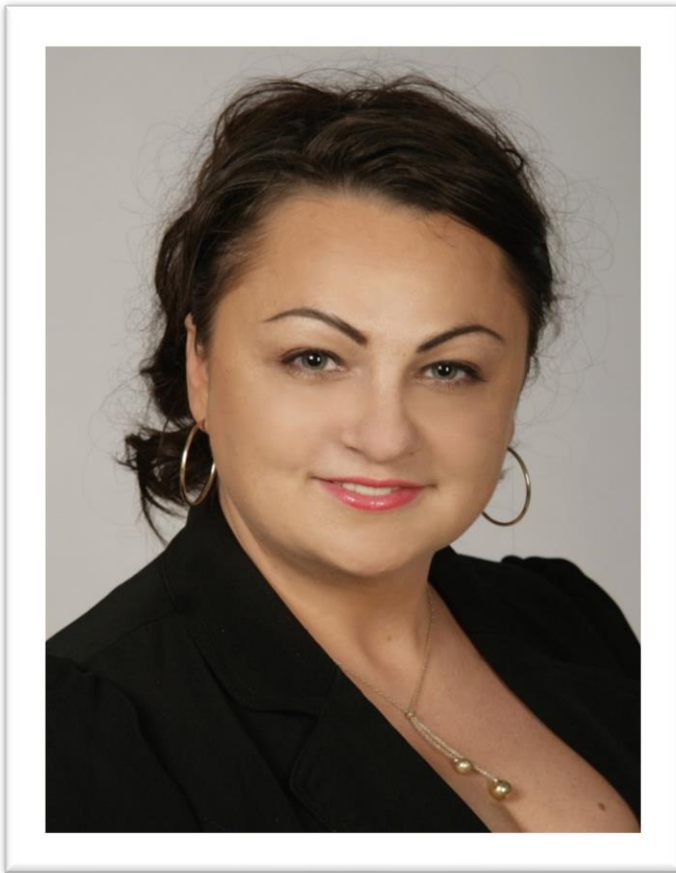
- Przedstawić Ci co to są Pracownicze Plany Kapitałowe i w jakim celu zostały wprowadzone.
- Przybliżyć Ci co obejmuje Ustawa o PPK, czyli zakres przedmiotowy i podmiotowy Ustawy.
- Wskazać Ci jak ustrzec się nieprawidłowości w procesie wdrażania PPK.

Jeśli **zostaniesz** do końca...

...otrzymasz wyjątkowy

BONUS

Iwona Nowak-Przybylska



- Posiadam dwudziestośmioletnie doświadczenie w księgowości.
- Od 28 lat jestem Głównym Księgowym i Dyrektorem Finansowym.
- Od ponad 25 lat prowadzę szkolenia z zakresu płac, funduszu świadczeń socjalnych, księgowości i PPK.

Poznasz **trzy zagadnienia**, które
będą pomocne we wdrożeniu
PPK w swojej firmie

Trzy zagadnienia

Zagadnienie 1 – W jakim celu wprowadzone zostało PPK?

Zagadnienie 2 – Co obejmuje Ustawa o PPK?

Zagadnienie 3 – Jak ustrzec się błędów przy wdrożeniu PPK?

Zagadnienie 1

W jakim celu wprowadzone zostało PPK?

1. PPK jest tworzony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60. roku życia oraz na inne cele określone w ustawie (art. 3).
2. Zakłada jednolity – dla kobiet i mężczyzn – wiek uprawniającego do wypłat.
3. Środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestnika PPK, z zastrzeżeniem art. 105.

Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. (Art. 23. pkt.1)

Do osoby zatrudnionej stosuje się odpowiednio przepisy art. 183a § 1–5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Określony w tych przepisach obowiązek równego traktowania dotyczy osoby zatrudnionej także bez względu na to, czy jest ona czy nie jest uczestnikiem PPK.

Każdy uczestnik PPK w dowolnej chwili może złożyć Deklarację rezygnacji (art.23 pkt.2)

- Uczestnik PPK może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej.
- Deklaracja zawiera dane dotyczące podmiotu zatrudniającego i uczestnika PPK oraz oświadczenie uczestnika PPK o posiadaniu przez niego wiedzy o konsekwencjach jej złożenia.
- Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK nie wymaga zmiany umowy o prowadzenie PPK.

Ustawa wprowadza dwojakiemu rodzaju umowy nazwane:

a) umowy o zarządzanie PPK,

b) oraz umowy o prowadzenie PPK.

Umowa o zarządzanie PPK

Strony



Podmiot zatrudniający



Instytucja finansowa

tj. towarzystwo funduszy inwestycyjnych, PTE, pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń, które zostało umieszczone w ewidencji PPK

Terminy zawarcia umowy

- **10 dni roboczych** przed dniem, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej
- jeżeli umowa nie zostanie zawarta w tym terminie, Państwowy Fundusz Rozwoju wezwie na piśmie podmiot zatrudniający do zawarcia tej umowy w terminie **30 dni**

Umowa o prowadzenie



Osoba zatrudniona

tj. m.in.:

- pracownicy w rozumieniu Kodeksu pracy
- osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług
- członkowie rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w Polsce

Instytucja finansowa



zawierana przez
podmiot zatrudniający
w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej

Terminy zawarcia umowy

- obowiązek zawarcia powstaje po upływie trzech miesięcy zatrudnienia (nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął ten termin)

UWAGA: jeżeli podmiot zatrudniający nie zawrze umowy w tym terminie, z mocy prawa powstanie stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy osobą zatrudnioną a instytucją finansową, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK.

UWAGA: obowiązek zawarcia **umowy o prowadzenie PPK** nie dotyczy osoby zatrudnionej, która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70 lat. Zawarcie umowy w imieniu osoby zatrudnionej w wieku 55-70 lat co do zasady zależy od jej wniosku. Lista osób stanowi załącznik do umowy, którego zmiana nie stanowi zmiany samej umowy.

Terminy wdrożenia PPK

Etapy	Data, od której podmioty zatrudniające są zobowiązane do stosowania przepisów ustawy
I etap	1 lipca 2019 r. – jeżeli podmiot zatrudniał co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na 31 grudnia 2018 r.
II etap	1 stycznia 2020 r. – jeżeli podmiot zatrudniał co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na 30 czerwca 2019 r.
III etap	1 lipca 2020 r. – jeżeli podmiot zatrudniał co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na 31 grudnia 2019 r.
IV etap	1 stycznia 2021 r. – wszystkie pozostałe podmioty zatrudniające, w tym jednostki należące do sektora finansów publicznych bez względu na stan zatrudnienia w tych jednostkach

Terminy zawarcia umowy o zarządzanie

Umowę o zarządzanie PPK należy zawrzeć nie później niż na 10 dni roboczych przed upływem terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK, czyli:

- dla podmiotów zatrudniających na 31 grudnia 2018 r. co najmniej 250 osób zatrudnionych - najpóźniej do 25 października 2019 r.,
- dla podmiotów zatrudniających na 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 osób zatrudnionych - najpóźniej do 27 października 2020 r.,
- dla podmiotów zatrudniających na 31 grudnia 2019 r. co najmniej 20 osób zatrudnionych - najpóźniej do 27 października 2020 r.,
- dla pozostałych podmiotów zatrudniających najpóźniej do 23 kwietnia 2021 r.,
- dla jednostek sektora finansów publicznych, niezależnie od liczby osób zatrudnionych, najpóźniej do 26 marca 2021 r.

Umowę o prowadzenie PPK należy zawrzeć w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy (w przypadku podmiotów zatrudniających 50+ dziewięciu miesięcy) od dnia, od którego dany podmiot jest zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK, czyli:

- dla podmiotów zatrudniających na dzień 31 grudnia 2018 r. co najmniej 250 osób zatrudnionych - najpóźniej do 12 listopada 2019 r.,
- dla podmiotów zatrudniających na dzień 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 osób zatrudnionych - najpóźniej do 10 listopada 2020 r.,
- dla podmiotów zatrudniających na dzień 31 grudnia 2019 r. co najmniej 20 osób zatrudnionych - najpóźniej do 10 listopada 2020 r.,
- dla pozostałych podmiotów zatrudniających - najpóźniej do 10 maja 2021 r.,
- dla jednostek sektora finansów publicznych najpóźniej do 10 kwietnia 2021 r.

Zagadnienie 2

Co obejmuje Ustawa o PPK?

Zakres podmiotowy

2. Osoba zatrudniona- Uczestnik programu PPK

Za osoby zatrudnione dla celów ustawy o PPK uważa się (art. 2 ust. 1 pkt 18 tej ustawy):

- a.** pracowników, o których mowa w art. 2 Kodeksu pracy (k.p.), z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o których mowa w art. 11b ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 k.p.,

- b.** osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 303 § 1 k.p.,

- c.** członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kótek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy - Prawo spółdzielcze,

d. osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,

e. członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,

f. osoby wskazane w lit. a-d przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego - podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Kiedy zatrudnionego w potocznym rozumieniu tego słowa należy uznać za osobę zatrudnioną w rozumieniu ustawy o PPK?

Zatrudniony	Spełnianie definicji osoby zatrudnionej
Pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym	Tak, jeżeli w miesiącu, w którym ustalany jest stan zatrudnienia, osiągnął przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Nie, jeżeli w miesiącu, w którym ustalany jest stan zatrudnienia, nie osiągnął przychodu, o którym mowa powyżej.
Osoba wykonująca pracę na podstawie tytułu wymienionego w art. 2 ust 1 pkt 18 ustawy o PPK, delegowana do pracy za granicą	Tak, jeżeli z tytułu wymienionego w art. 2 ust 1 pkt 18 ustawy o PPK, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w ZUS.

Kiedy zatrudnionego w potocznym rozumieniu tego słowa należy uznać za osobę zatrudnioną w rozumieniu ustawy o PPK?

Obcokrajowiec wykonujący pracę na podstawie tytułu wymienionego w art. 2 ust 1 pkt 18 ustawy o PPK	Tak, jeżeli z tytułu wymienionego w art. 2 ust 1 pkt 18 ustawy o PPK podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w ZUS.
Pracownik młodociany	Nie, jeśli spełnia definicję pracownika młodocianego, o którym mowa w art. 190 § 1 Kodeksu pracy. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.
Młodociany, który nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat i kontynuuje naukę zawodu na dotychczasowych warunkach	Tak, od ukończenia 18. roku życia.

<p>Pracownik, osoba wykonująca pracę nakładczą, członek r.s.p. lub s.k.r., osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podlegający z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w okresie pobierania zasiłku chorobowego lub zasiłku opiekuńczego</p>	<p>Tak</p>
<p>Pracownik, osoba wykonująca pracę nakładczą, członek r.s.p. lub s.k.r., osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podlegający z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w okresie przebywania na świadczeniu rehabilitacyjnym</p>	<p>Tak</p>
<p>Sędzia sądu powszechnego wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia</p>	<p>Tak, w związku z tym, że sędzia wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia podlega z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w ZUS.</p>

Uczestnik PPK

Dla obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK ważny jest wiek osoby zatrudnionej. Pracodawca jest bowiem zobowiązany do zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz wszystkich osób, które ukończyły 18 lat i nie ukończyły 55 lat i które odpowiadają definicji osoby zatrudnionej.

Umowę o prowadzenie PPK - w imieniu i na rzecz osób, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70 lat - podmiot zatrudniający zawiera wyłącznie na ich wniosek. Pracodawca nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób, które ukończyły 70 lat.

W związku z tym, że pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70 lat wyłącznie na ich wniosek, weryfikacji wieku osób zatrudnionych należy dokonywać na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK.

Natomiast wobec braku możliwości zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu osób, które na pierwszy dzień zatrudnienia ukończyły 70 lat, przez „pierwszy dzień zatrudnienia” (o którym mowa w art. 15 ust. 1 ustawy o PPK) w odniesieniu do osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym w dniu, od którego dany podmiot jest zobowiązany stosować przepisy ustawy o PPK, należy rozumieć właśnie ten dzień.

W przypadku osób zatrudnionych po tym dniu, przez pierwszy dzień zatrudnienia należy rozumieć faktyczny pierwszy dzień zatrudnienia

Podmiot zatrudniający

Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK został nałożony na podmioty zatrudniające. Przy ustalaniu obowiązku stosowania ustawy o PPK, w tym zawarcia umowy o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK, decydujące jest zatem rozstrzygnięcie czy dany podmiot spełnia definicję podmiotu zatrudniającego.

Podmiot zatrudniający - Definicja

- a) Za podmiot zatrudniający dla celów ustawy o PPK uważa się (art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy o PPK):
- a. pracodawcę, o którym mowa w art. 3 k.p. – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust.1 pkt 18 lit. a ustawy o PPK,
 - b. nakładcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. b ustawy o PPK,

- c. rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. c ustawy o PPK,
- d. zleceniodawcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. d ustawy o PPK,
- e. podmiot, w którym działa rada nadzorcza – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. e ustawy o PPK.

Podmiot zatrudniający – Definicja

Zgodnie z art. 3 k.p. za pracodawcę uważa się jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników. Oznacza to, że do uzyskania statusu pracodawcy wystarczy, że jednostka organizacyjna zatrudni chociaż jednego pracownika. Bez znaczenia natomiast pozostaje jej forma prawna.

Instytucja finansowa – Definicja(art. 2 pkt 11)

- a) fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, które zostało umieszczone w ewidencji PPK w trybie przepisów rozdziału 10,
- b) fundusz emerytalny zarządzany przez PTE albo pracownicze towarzystwo emerytalne, które zostały umieszczone w ewidencji PPK w trybie przepisów rozdziału 10,
- c) zakład ubezpieczeń, który został umieszczony w ewidencji PPK w trybie przepisów rozdziału 10;

Rodzaje instytucji uprawnionych do prowadzenia PPK

Do oferowania PPK dopuszczone zostały:

- towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI),
- powszechne towarzystwa emerytalne (PTE),
- pracownicze towarzystwa emerytalne (PrTE),
- zakłady ubezpieczeń (ZU).

Przedmiotem PPK jest systematyczne inwestowanie środków przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60. roku życia oraz na inne cele określone w ustawie.

Polityka inwestycyjna funduszy inwestycyjnych.

Gromadzone na rachunkach uczestników PPK środki będą lokowane w fundusze inwestycyjne, które różnicują poziom ryzyka w zależności od wieku uczestnika – czyli fundusze zdefiniowanej daty. Każdy uczestnik PPK biorący udział w programie zostanie automatycznie przypisany do funduszu w zależności od swej daty urodzenia. Uczestnik PPK inwestuje z jednym funduszem przez cały okres gromadzenia środków, a fundusz ten, w miarę zbliżania się uczestnika do 60. roku życia, ma obowiązek dostosowania polityki inwestycyjnej w taki sposób, aby zapewniała właściwe bezpieczeństwo powierzonych środków.

Środki zgromadzone na rachunku PPK

(art. 2 pkt.29) są to:

- a) jednostki uczestnictwa funduszy inwestycyjnych** lub subfunduszy wydzielonych w funduszach inwestycyjnych z wydzielonymi subfunduszami lub jednostki uczestnictwa ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego, nabywane przez uczestnika PPK za wpłaty, wpłaty dodatkowe, dopłaty roczne, przyjęte wypłaty transferowe lub za środki przekazane z tytułu konwersji lub zamiany lub zgodnie z art. 87 ust. 21,
- b) albo jednostki rozrachunkowe funduszy emerytalnych**, na które uczestnikowi PPK przeliczane są takie wpłaty, wpłaty dodatkowe, dopłaty roczne, wypłaty transferowe lub środki przekazane z tytułu konwersji lub zamiany zgodnie z art. 87 ust.

Inwestycja będzie się odbywała w dwie grupy instrumentów finansowych:

- **Część udziałowa** – odnosi się do aktywów inwestowanych w instrumenty o charakterze udziałowym, takie jak np.: akcje, prawa poboru czy tytuły uczestnictwa instytucji wspólnego inwestowania.
- **Część dłużna** – to aktywa inwestowane w instrumenty o charakterze dłużnym, czyli np.: obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty depozytowe lub inne zbywalne papiery wartościowe.

Reguły inwestowania środków w odniesieniu do wieku uczestnika PPK

	Część udziałowa	Część dłużna
od utworzenia funduszu do 20 lat przed 60 rokiem życia	60–80%	20–40%
20 lat przed 60 rokiem życia	40–70%	30–60%
10 lat przed 60 rokiem życia	25–50%	50–75%
5 lat przed 60 rokiem życia	10–30%	70–90%
osiągnięcie 60 roku życia	maks. 15%	min. 85%

Zagadnienie 3

Jak ustrzec się błędów przy wdrożeniu PPK?

Pierwszego stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (ustawa o PPK).

Zgodnie z przepisami tej ustawy każdy podmiot zatrudniający co najmniej jedną osobę zatrudnioną jest zobowiązany do utworzenia pracowniczych planów kapitałowych (PPK) w określonych przepisami terminach. Termin objęcia poszczególnych podmiotów obowiązkiem utworzenia PPK jest uzależniony od stanu zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie, ustalanego w datach wskazanych w ustawie.

Przez utworzenie PPK należy rozumieć:

1. Dokonanie przez pracodawcę wyboru instytucji finansowej oferującej zarządzanie PPK i zawarcie z tą instytucją umowy o zarządzanie PPK oraz zawarcie – w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych - umowy o prowadzenie PPK.
2. Wybór instytucji finansowej - należy dokonać w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeśli taka nie działa w danym podmiocie - w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych.

3. Do oferowania zarządzania PPK dopuszczone zostały tylko takie podmioty działające na rynku kapitałowym, które spełniają wymogi ustawy o PPK dotyczące wysokości kapitału, doświadczenia w zakresie oferowania produktów inwestycyjnych oraz utworzenia odpowiedniej liczby funduszy zdefiniowanej daty.
4. Zawarcie umowy o zarządzanie PPK, a następnie umowy o prowadzenie PPK, wiąże się dla pracodawcy z obowiązkami informacyjnymi wobec pracowników i wobec instytucji finansowej oraz z obowiązkiem naliczania i dokonywania wpłat za uczestników PPK.

5. Wdrożenie pracowniczych planów kapitałowych to proces, do którego należy dobrze się przygotować. Warto zatem z odpowiednim wyprzedzeniem opracować harmonogram działań tak, aby dopełnić wszelkich nałożonych przez ustawodawcę obowiązków i nie przekroczyć określonych ustawą terminów.
6. W związku z tym, że warunkiem prawidłowego przygotowania procesu wdrożenia PPK jest przede wszystkim znajomość przepisów ustawy o PPK oraz umiejętność ich zastosowania w praktyce.

Przepisy karne

Wykonywanie podstawowych obowiązków spoczywających na podmiotach zatrudniających zostało zabezpieczone przez ustawodawcę odpowiednimi sankcjami.

Uregulowane ustawą o PPK przepisy karne mają na celu nie tylko zapobieganie niedopełnieniu obowiązków przez podmiot zatrudniający, ale służą także przeciwdziałaniu wprowadzaniu w błąd oraz prowadzeniu niedozwolonej działalności akwizycyjnej.

W odniesieniu do podmiotu zatrudniającego albo osoby obowiązanej do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego, ustawodawca przewidział odpowiedzialność za następujące czyny (art. 106 i 107 ustawy o PPK):

- niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie – kara grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego,

- niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym przepisami terminie – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł,
- niedopełnienie obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł,
- niezgłaszanie wymaganych ustawą o PPK danych lub zgłaszanie nieprawdziwych danych albo udzielanie w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmowa ich udzielenia – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł,

- nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł.

Ważne! Kto jako podmiot zatrudniający albo osoba upoważniona do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego lub działająca z inicjatywy tego podmiotu nakłania osobę zatrudnioną lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego (art. 108 ustawy o PPK).

Pozwól, że zadam Ci pytanie...



... czy chcesz poszerzyć swoją
wiedzę z zakresu **Kadr i Płac?**



Nasze szkolenia z zakresu Kadr i Płac

- **REWOLUCJA W SYSTEMIE EMERYTALNYM.**

JAK WDROŻYĆ I ZASTOSOWAĆ PPK W PRAKTYCE?

kurs kompleksowy

- **CZAS PRACY OD A DO Z W 2020 ROKU**

z uwzględnieniem najnowszych zmian związanych
z ewidencjonowaniem czasu pracy



**Zapraszamy Państwa do uczestnictwa
w szkoleniach, które mogą stanowić
kompedium wiedzy na temat wprowadzenia
i obsługi Pracowniczych Planów Kapitałowych
(PPK).**

Zostaw swój kontakt, a nasz doradca
skontaktuje się z Tobą.
ZOSTAW KONTAKT [TUTAJ](#)

Dla tych, którzy zapiszą się na
rozmowę z doradcą mamy **BONUS**



WYJĄTKOWY BONUS

DOSTĘP DO NAGRANIA Z WEBINARU Z PIOTREM WOJCIECHOWSKIM

„Jak zarządzać pracą nadliczbową pracowników bez ryzyka działania poza prawem?”