



Pracownicze
Plany
Kapitałowe

Niezbędnik pracodawcy



W sumie się optaca

www.mojePPK.pl

 **PFR**
Polski Fundusz Rozwoju

 **Ministerstwo
Finansów**


**KANCELARIA PREZESA
RADY MINISTRÓW**

Tutaj znajdziesz więcej informacji
na temat Pracowniczych Planów Kapitałowych:



www.mojePPK.pl



800 775 775



@PracowniczePlanyKapitalowePPK



@Moje_PPK



Pracownicze Plany Kapitałowe



*Szanowni Państwo,
Droscy Przedsiębiorcy,*



oddajemy w Państwa ręce przewodnik, który stanowi kompendium wiedzy na temat wprowadzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) w Waszych przedsiębiorstwach.

W związku z rosnącą liczbą osób w wieku poprodukcyjnym, pogłębiającą się tzw. luką dochodową pomiędzy okresem pracy a emeryturą oraz niską stopą oszczędności zarówno rząd, jak i pracodawcy oraz strona społeczna wypracowali rozwiązanie mające na celu poprawienie jakości życia Polaków na emeryturze.

W 2019 roku zaczęła obowiązywać ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK). Tym samym Polska stała się pierwszym krajem regionu, który stworzył model powszechnych i dobrowolnych pracowniczych oszczędności. Takie rozwiązania funkcjonują już w innych wysoko rozwiniętych gospodarkach Europy i świata, m.in. Wielkiej Brytanii, Szwecji, Norwegii, Danii czy Nowej Zelandii i Australii. Kolejne państwa zaś planują ich wprowadzenie.

Jak pokazują badania społeczne, aż 80% Polaków chciałoby posiadać oszczędności, ale tylko kilkanaście realizuje swój plan w długim horyzoncie czasowym. Wynika to m.in. z braku wiedzy i dostępności rozwiązań. Dlatego tym bardziej jesteśmy dumni, że możemy zaproponować Polakom realną możliwość długoterminowego i dobrowolnego oszczędzania.

Do tej pory istniały w Polsce instrumenty, wspierane przez państwo, umożliwiające gromadzenie dodatkowych środków, niemniej zasięg ich funkcjonowania był ograniczony. Wynikało to m.in. z dużego sformalizowania systemu, nakładającego na pracodawcę liczne obowiązki administracyjne, takie jak założenie i prowadzenie

nie kont, przekazywanie składek czy informowanie pracowników. W efekcie PPE funkcjonowały głównie w największych i najzamożniejszych przedsiębiorstwach lub tych, gdzie silną pozycję posiadała strona społeczna. Pozostali uczestnicy rynku byli de facto pominięci.

Największym zatem wyzwaniem, jakie stało przed ustawodawcą w momencie tworzenia założeń systemu PPK, było zapewnienie powszechnego uczestnictwa oraz solidarnego rozłożenia obciążeń i obowiązków z niego wynikających. Udało się wypracować rozwiązania, które maksymalnie odciążają pracodawców, dając im jednocześnie narzędzie mogące stanowić silny argument w rywalizacji o pracownika na rynku.

Praktyka ostatnich lat pokazuje, jak dynamicznie zmienia się rynek pracy. Średnio wynagrodzenia Polaków wzrastają o 7% rocznie. Rośnie konkurencyjność ofert pracy. To wszystko sprawia, że moment implementacji pracowniczych planów oszczędnościowych jest najlepszy z możliwych. Zaangażowanie pracodawców w zapewnienie bezpieczeństwa finansowego swoich pracowników z pewnością przełoży się na podniesienie poziomu zaufania do przedsiębiorstwa, zwiększenie jego atrakcyjności oraz motywacji osób zatrudnionych, a także, w skali globalnej, na podniesienie standardów rynku pracy.

Do decyzji pracodawcy należy wybór najkorzystniejszego dostawcy usług zarządzania PPK, który będzie zarządzał zgromadzonymi środkami pieniężnymi pracowników, a także wysokość przekazywanych miesięcznych wpłat. Podobnie jak wynagrodzenia pracowników, wpłaty do PPK stanowią koszt uzyskania przychodu. Zatem dla środków pieniężnych, które pracodawca zdecyduje się przekazać na PPK w minimalnej wysokości 1,5% wynagrodzenia brutto, realny koszt poniesiony przez pracodawcę wyniesie od ok. 1% do ok. 1,2% w zależności od wysokości dochodów pracownika. Ponadto wpłata do PPK jest zwolniona z naliczania składek na rzecz ZUS.

Wprowadzenie PPK w firmie stanie się sposobem na podniesienie jej atrakcyjności. Gromadzone oszczędności, poprzez ich rozważne zarządzanie, staną się impulsem rozwojowym dla polskiej gospodarki i przyczynią się do wzmocnienia lokalnego rynku kapitałowego.

Aby tak się stało, musimy wspólnie zadbać o jak najpowszechniejszy udział pracowników w PPK. Mając świeżo w pamięci decyzję z 2013 roku o przekazaniu środków zgromadzonych w Otwartych Funduszach Emerytalnych do ZUS, a co za tym idzie – utratę społecznego zaufania do stabilności systemów oszczędzania w Polsce oraz zachwianie przekonania o odpowiedzialności państwa za swoje decyzje – zdajemy sobie sprawę, że spoczywa na nas odpowiedzialność za przyszłość Polaków. Wyzwanie, jakim jest odbudowanie społecznego zaufania do gromadzenia oszczędności w długoterminowym wymiarze oraz zapewnienie szerokiego dostępu do informacji na temat PPK, będzie stanowiło o wspólnym sukcesie i dobrobycie obywateli.

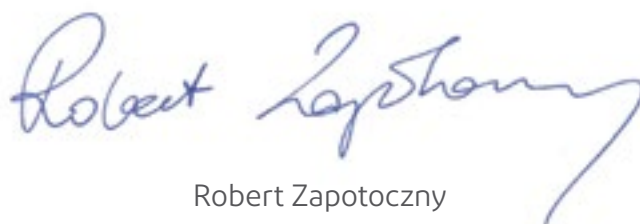
Polski Fundusz Rozwoju za pośrednictwem portalu www.mojePPK.pl, infolinii oraz dostępnych bezpłatnych szkoleń dla pracodawców oferuje pełne wsparcie w procesie implementacji Pracowniczych Planów Kapitałowych. Naszym celem jest wsparcie i zapewnienie powszechnego dostępu do wiedzy i zasobów pozwalających na wdrożenie najlepszych rozwiązań w Państwa przedsiębiorstwach.

Z poważaniem



Paweł Borys

Prezes Polskiego Funduszu Rozwoju S.A.



Robert Zapotoczny

Prezes PFR Portal PPK Sp. z o.o.

Spis treści

List do pracodawców	3
Słowniczek	7
I. UWAGI WSTĘPNE	10
1. Zasady ogólne stosowania ustawy o PPK	10
1.1. Podmiot zatrudniający, czyli kto?	10
1.2. Pracodawcy wyłączeni ze stosowania ustawy	11
1.3. Osoby zatrudnione	12
II. PRAWA I OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE Z USTAWY	13
1. Wybór instytucji finansowej	13
2. Podpisanie umowy o zarządzanie PPK	14
3. Podpisanie umowy o prowadzenie PPK	15
3.1. Grupy zatrudnionych	16
3.2. Obowiązki informacyjne	16
3.3. Treść umowy o prowadzenie	16
4. Terminy zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK	17
4.1. Okres przejściowy	18
4.2. Niedotrzymanie terminu podpisania umów	20
5. Zmiana instytucji finansowej	20
5.1. Wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK przez pracodawcę	20
5.2. Wpływ zmiany pracodawcy na oszczędzanie w PPK	21
6. Uczestnictwo osób zatrudnionych w PPK	22
6.1. Rezygnacja pracownika z dokonywania wpłat do PPK	22
6.2. Wznowienie dokonywania wpłat do PPK	23
6.3. Złożenie przez pracownika wniosku o dokonywanie wpłat	23
7. Przekazywanie wpłat do PPK	23
7.1. Wpłaty od państwa	24
7.2. Wpłaty osób zatrudnionych	24
7.3. Wpłaty finansowane przez pracodawcę	26
7.4. Dokonywanie wpłat	27
7.5. Rozwiązanie antykryzysowe	27
7.6. Zwolnienie z finansowania przez pracodawcę wpłat do PPK	28
7.7. Obowiązki informacyjne i administracyjne pracodawcy	29
8. Informacje przydatne dla osób zatrudnionych	31
8.1. Inwestowanie środków w PPK	31
8.2. Dysponowanie oszczędnościami	33
8.3. Wypłata środków przed ukończeniem 60. roku życia	33
8.4. Dysponowanie oszczędnościami po ukończeniu 60 lat	34
8.5. Dziedziczenie środków i ich podział w przypadku śmierci uczestnika PPK	34
8.6. Podział środków w przypadku rozwodu lub unieważnienia małżeństwa	35
9. Rozstrzyganie sporów	35
10. Przepisy karne	35
Komentarz do wybranych artykułów ustawy	37
Pytania i odpowiedzi	52

Słowniczek

Dziecko uczestnika PPK – to zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o PPK dziecko własne uczestnika PPK, dziecko małżonka uczestnika PPK, dziecko przysposobione przez uczestnika PPK lub jego małżonka, a także dziecko, w którego sprawie toczy się z wniosku uczestnika PPK lub jego małżonka postępowanie o przysposobienie, lub dziecko, nad którym opiekę sprawuje uczestnik PPK lub jego małżonek.

Jednostki sektora finansów publicznych to - zgodnie z art. 9 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 869):

- organy władzy publicznej, w tym organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa oraz sądy i trybunały;
- jednostki samorządu terytorialnego oraz ich związki – związki metropolitalne;
- jednostki budżetowe;
- samorządowe zakłady budżetowe;
- agencje wykonawcze;
- instytucje gospodarki budżetowej;
- państwowe fundusze celowe;
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego;
- Narodowy Fundusz Zdrowia;
- samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej;
- uczelnie publiczne;
- Polska Akademia Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne;
- państwowe i samorządowe instytucje kultury;
- inne państwowe lub samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu wykonywania zadań publicznych, z wyłączeniem przedsiębiorstw, instytutów badawczych, instytutów działających w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz, banków oraz spółek prawa handlowego.

Mikroprzedsiębiorca – to zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 646 ze zm.) przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
- osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

Poważne zachorowanie – przez to pojęcie w myśl art. 2 ust. 1 pkt 23 ustawy o PPK należy rozumieć:

- całkowitą niezdolność do pracy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1270), ustaloną w formie orzeczenia przez lekarza orzecznika lub komisję lekarską Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na okres co najmniej 2 lat lub
- umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 511 ze zm.), ustalony w formie orzeczenia przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności na okres co najmniej 2 lat, lub
- niepełnosprawność osoby, która nie ukończyła 16 lat, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustaloną w formie orzeczenia przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności, lub
- zdiagnozowanie u osoby dorosłej jednej z następujących jednostek chorobowych: amputacja kończyny, bakteryjne zapalenie mózgu lub opon mózgowo-rdzeniowych, wirusowe zapalenie mózgu, choroba Alzheimera, choroba Leśniowskiego-Crohna, choroba neuronu ruchowego (stwardnienie zanikowe boczne), choroba Parkinsona, dystrofia mięśniowa, gruźlica, niewydolność nerek, stwardnienie rozsiane, choroba wywołana przez ludzki wirus upośledzenia odporności (HIV), kardiomiopatia, nowotwór złośliwy, toczeń trzewny układowy, udar mózgu, utrata mowy, słuchu lub wzroku, wrzodziejące zapalenie jelita grubego lub zawał serca, lub
- zdiagnozowanie u dziecka jednej z następujących jednostek chorobowych: polio-myelitis (choroba Heinego-Medina), zapalenie opon mózgowych, zapalenie mózgu, anemia aplastyczna, przewlekłe aktywne zapalenie wątroby, padaczka, gorączka reumatyczna, nabyta przewlekła choroba serca, porażenie (paraliż), utrata wzroku, głuchota (utrata słuchu), potransfuzyjne zakażenie wirusem HIV, schyłkowa niewydolność nerek, tężec, cukrzyca, łagodny guz mózgu, przeszczepienie narządów, zabieg rekonstrukcyjny zastawek, zabieg rekonstrukcyjny aorty lub nowotwór złośliwy.

Rachunek PPK – to zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 27 ustawy o PPK zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego lub w subrejestrze uczestników subfunduszu funduszu inwestycyjnego z wydzielonymi subfunduszami, lub w rejestrze członków funduszu emerytalnego, lub wyodrębniony rachunek w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym, prowadzony na zasadach określonych w ustawie o PPK, a w zakresie w niej nieuregulowanym – na zasadach określonych w ustawie o funduszach inwestycyjnych, w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz w ustawie o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej.

Trwały nośnik – to zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 31 ustawy o PPK każdy nośnik informacji umożliwiający przechowywanie przez czas niezbędny, wynikający z charakteru informacji oraz celu ich sporządzenia lub przekazania, zawartych na nim informacji w sposób uniemożliwiający ich zmianę lub pozwalający na odtworzenie informacji w wersji i formie, w jakich zostały sporządzone lub przekazane.

Wybrana instytucja finansowa – to zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 39 ustawy o PPK instytucja finansowa, z którą, w imieniu i na rzecz uczestnika PPK, podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK, lub instytucja finansowa, która zgodnie z ustawą o PPK, ustawą o funduszach inwestycyjnych lub ustawą o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych wstąpiła w prawa i obowiązki wynikające z tej umowy.

Wynagrodzenie – to zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 40 ustawy o PPK podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy, oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Wyplata – to w myśl art. 2 ust. 1 pkt 41 ustawy o PPK dokonana na wniosek uczestnika PPK wypłata środków zgromadzonych w PPK na wskazany rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej w przypadku spełnienia warunków określonych w ustawie.

Wyplata transferowa – to w myśl art. 2 ust. 1 pkt 42 przekazanie środków na warunkach określonych w ustawie z jednego rachunku PPK na inny rachunek PPK, na IKE małżonka zmarłego uczestnika PPK lub na IKE osoby uprawnionej, na PPE małżonka zmarłego uczestnika PPK lub na PPE osoby uprawnionej, na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej uczestnika PPK, o której mowa w art. 49 ust. 1 pkt 3 ustawy Prawo Bankowe, na rachunek lokaty terminowej uczestnika PPK prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej wskazany przez małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK, na rachunek lokaty terminowej prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK lub do zakładu ubezpieczeń prowadzącego działalność określoną w dziale I w grupie 3 załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej.

Wyznaczoną instytucją finansową – zgodnie z art. 54 ustawy o PPK – jest towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którym więcej niż 50% udziału w kapitale zakładowym posiada Polski Fundusz Rozwoju. Funkcję tej instytucji pełnić będzie PFR TFI. S.A.

Zdefiniowana data funduszu – to zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 48 ustawy o PPK rok, w którym wiek 60 lat osiągną osoby urodzone w roku stanowiącym środek przedziału roczników, dla których dany fundusz zdefiniowanej daty, o którym mowa w art. 38 lub art. 39 ustawy o PPK, jest właściwy.

Zwrot – to w myśl art. 2 ust. 1 pkt 47 ustawy o PPK wycofanie środków zgromadzonych w PPK przed osiągnięciem przez uczestnika PPK 60. roku życia na wniosek uczestnika PPK, małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK, małżonka zmarłego uczestnika PPK lub osoby uprawnionej.

I. Uwagi wstępne

1. Zasady ogólne stosowania ustawy o PPK

Zasady tworzenia i funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych reguluje ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215 ze zm.) dalej ustawa o PPK. Choć weszła w życie 1 stycznia 2019 r., w praktyce jej przepisy wobec największych podmiotów zatrudniających (pracodawcy, nakładcy, zleceniodawcy, podmioty, w których działa rada nadzorcza, rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych) stosowane są od 1 lipca 2019 r. Dotyczy to podmiotów zatrudniających na dzień 31 grudnia 2018 r. co najmniej 250 osób. Pozostałe podmioty będą włączane do programu stopniowo, według przewidzianego w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK harmonogramu (patrz ramka poniżej).

1.1. Podmiot zatrudniający, czyli kto?

Należy podkreślić, że obowiązek stosowania ustawy o PPK ustawodawca nakłada na podmioty zatrudniające, czyli zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy o PPK na:

- pracodawców, o których mowa w art. 3 Kodeksu pracy,
- nakładców,
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych,
- zleceniodawców,
- podmioty, w których działa rada nadzorcza, jeżeli jej członkowie są wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji.

Uwaga!

Ustawa nie różnicuje obowiązków i praw podmiotów zatrudniających w zależności od grupy, do której należą (jedyne wyjątki to różne terminy stosowania ustawy o PPK uzależnione od wielkości firmy mierzonej liczbą zatrudnianych przez nią osób). Dlatego też na potrzeby niniejszego opracowania terminy: podmiot zatrudniający, pracodawca, firma, stosowane będą zamiennie. Z tego samego powodu na potrzeby tego opracowania w ten sam sposób będą traktowane pojęcia: osoba zatrudniona oraz pracownik.

ETAPY WPROWADZANIA USTAWY W ŻYCIE

Ustawa o PPK ma zastosowanie:

- **od 1 lipca 2019 r.** – do podmiotów, które zatrudniają co najmniej **250 osób zatrudnionych** (według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.),
- **od 1 stycznia 2020 r.** – do podmiotów, które zatrudniają co najmniej **50 osób zatrudnionych** (według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r.),
- **od 1 lipca 2020 r.** – do podmiotów, które zatrudniają co najmniej **20 osób zatrudnionych** (według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.),
- **od 1 stycznia 2021 r.** – do **pozostałych podmiotów** oraz jednostek należących do sektora finansów publicznych (patrz słowniczek) niezależnie od tego, ile osób zatrudniają (art. 137 ustawy o PPK).

Uwaga! Podmioty zatrudniające należące do jednej grupy kapitałowej mogą przystąpić do PPK w terminie, w którym przystępuje największy podmiot z grupy (z największą liczbą osób zatrudnionych).

WAŻNE

Jeżeli dany podmiot zatrudniający wchodzi w skład sektora finansów publicznych, to ustawę o PPK, niezależnie od liczby osób, które zatrudnia, stosuje się do niego od dnia 1 stycznia 2021 r.

Obowiązek tworzenia PPK mają wszyscy pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej jedną osobę zatrudnioną podlegającą obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w Rzeczypospolitej Polskiej w rozumieniu ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.). Od tej zasady są jednak wyjątki.

1.2. Pracodawcy wyłączeni ze stosowania ustawy

Zgodnie z art. 13 ust. 1 oraz art. 133 ust. 1 ustawy o PPK przepisów ustawy nie stosuje się do:

- mikroprzedsiębiorcy (patrz słowniczek), jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą mu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK;
- osoby fizycznej, która zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z jej działalnością gospodarczą, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby;
- podmiotu zatrudniającego, który w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 ustawy, czyli w terminie, w którym zaczyna być do niego stosowana ustawa o PPK prowadzą PPE, w którym uczestniczy co najmniej 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie zatrudniającym oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe w rozumieniu ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust.1 pkt 15 tej ustawy.

Należy jednak podkreślić, że od dnia 25 czerwca 2019r. podmioty zatrudniające prowadzące PPE na warunkach zwalniających je z PPK mogą mimo wszystko (jeśli taka będzie ich wola) utworzyć u siebie PPK czyli prowadzić równoległe dwa programy oszczędnościowe dla swoich pracowników. Dotychczas takiej możliwości nie miały. Zmieniła to dopiero obowiązująca od tego dnia ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy – Prawo bankowe (Dz.U. poz. 1074).

Jeśli zdecydują się jednak poprzestać na PPE muszą pamiętać, że zwolnienie ze stosowania ustawy o PPK ze względu na prowadzenie PPE nie jest bezterminowe. Przystaje ono obowiązywać, co oznacza, że pracodawca będzie już zobligowany do stosowania przepisów tej ustawy, począwszy od dnia:

- zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni;
- ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 15 ustawy o PPE;
- likwidacji PPE;
- opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikało z celowego działania podmiotu zatrudniającego;
- następującego po dniu 1 stycznia lub 1 lipca danego roku, jeśli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie zatrudniającym.

Jak widać wymagany stan partycypacji (25% osób zatrudnionych) w PPE warunkujący zwolnienie podmiotu zatrudniającego ze stosowania ustawy o PPK powinien być zachowany nie tylko w dacie, w której ustawa o PPK zaczyna mieć do niego zastosowanie, ale w zasadzie ciągle. Będzie bowiem weryfikowany co pół roku.

Przykład

Pracodawca zatrudniający ponad 250 osób zatrudnionych od kilku lat prowadzi PPE. Na dzień 1 lipca 2019 r. spełnia warunki zwalniające go ze stosowania ustawy o PPK, określone w art. 133 ust. 1 tej ustawy. Jeśli się okaże, że na dzień 1 stycznia 2020 r. w PPE będzie uczestniczyło mniej niż 25% osób zatrudnionych, taki pracodawca będzie już zobowiązany utworzyć PPK.

1.3. Osoby zatrudnione

Decydującym kryterium, od którego zależy termin, w jakim pracodawca powinien zacząć stosować przepisy ustawy PPK, jest liczba zatrudnionych przez niego osób. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK przez osoby zatrudnione należy rozumieć wymienione w tym przepisie osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym ze wskazanych w nim tytułów w RP w rozumieniu ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.). Chodzi tu o:

- a. pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o których mowa w art. 11b ustawy z 7 września 2007 r. o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1374), oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 k.p.,
- b. osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 ze zm.),
- c. członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kótek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1285),
- 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 punktach a-d, przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Jest to również katalog osób, w imieniu i na rzecz których pracodawca ma obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, chyba że wcześniej złożą one deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

II. Prawa i obowiązki wynikające z ustawy

Ustawa nakłada na pracodawców szczególne obowiązki związane z ich udziałem w PPK. Najważniejsze z nich to:

- wybór instytucji finansowej, która utworzy rachunki PPK dla pracowników,
- podpisanie z wybraną instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK, a także umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych,
- terminowe i prawidłowe obliczanie, pobieranie oraz przekazywanie wpłat do wybranej instytucji finansowej,
- gromadzenie i archiwizacja dokumentacji dotyczącej PPK,
- przekazywanie pracownikom oraz wybranej instytucji finansowej informacji związanych z utworzonymi PPK.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 5 ustawy o PPK podmiot zatrudniający, który nie ma siedziby lub miejsca zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, może sędować obowiązki wynikające z ustawy o PPK na osobę zatrudnioną (w drodze umowy zawartej w formie pisemnej pod rygorem nieważności). Regulacja ta pozwala zatem przedsiębiorcy zagranicznemu na „przekazanie” obowiązków wynikających z ustawy o PPK osobie zatrudnionej. Jest ona wzorowana na przepisach art. 21 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Zasady, na jakich pracownik będzie „zastępować” podmiot zatrudniający, określać powinna umowa zawarta przez niego z tym podmiotem.

1. Wybór instytucji finansowej

Wyboru instytucji finansowej dokonuje pracodawca w porozumieniu z działającą w firmie zakładową organizacją związkową, a jeśli taka u niego nie funkcjonuje – w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w przyjętym u tego pracodawcy trybie (art. 7 ust. 3 i 4 ustawy o PPK). W praktyce funkcję takiego przedstawicielstwa najczęściej pełni pracownik lub grupa pracowników wybrana przez załogę, reprezentacja taka nie może bowiem zostać wskazana przez pracodawcę. Przy czym, jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie co do wyboru instytucji finansowej, decyzja o wyborze instytucji, w której utworzy PPK, należy do pracodawcy.

Uwaga!

Wyboru instytucji finansowej pracodawca będzie mógł dokonać tylko spośród instytucji umieszczonych w ewidencji PPK i prezentowanych na portalu PPK (www.mojePPK.pl). Przed zawarciem umowy należy zweryfikować, czy dany podmiot znajduje się na tej liście.

Dokonując tego wyboru, czy to wspólnie z przedstawicielstwem pracowników, czy samodzielnie, pracodawca powinien mieć na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych. Kryteria, które powinien w szczególności uwzględnić, to:

- proponowane przez instytucję finansową warunki zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, np. wysokość opłat za zarządzanie,

- efektywność tej instytucji w zarządzaniu aktywami,
- posiadane przez nią doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi.

Instytucjami finansowymi w rozumieniu ustawy o PPK, które mogą oferować zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach PPK, są:

- fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI), które zostało umieszczone w ewidencji PPK,
- fundusz emerytalny zarządzany przez powszechne towarzystwo emerytalne (PTE) albo pracownicze towarzystwo emerytalne (PrTE), które zostały umieszczone w ewidencji PPK, lub
- zakład ubezpieczeń, który został umieszczony w ewidencji PPK.

Oferty instytucji finansowych, które spełniają warunki ustawowe do zarządzania PPK (umieszczonych w ewidencji PPK) publikowane są na Portalu PPK (www.mojeppk.pl). Pracodawca znajdzie tam dane pozwalające porównać warunki oferowane przez poszczególne instytucje finansowe, a tym samym umożliwiające świadomy wybór instytucji, która będzie zarządzała oszczędnościami jego pracowników.

WYMAGANIA USTAWOWE

Oszczędnościami uczestników PPK będzie mogła zarządzać tylko instytucja, która:

- posiada co najmniej 3-letnie doświadczenie w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu działalności w zakresie oferowania ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;
 - posiada kapitał własny, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczone środki własne, w wysokości co najmniej 25 mln zł, w tym co najmniej 10 mln zł w środkach płynnych rozumianych jako lokaty określone dla funduszu rynku pieniężnego, o którym mowa w art. 178 ustawy o funduszach inwestycyjnych;
 - zarządza odpowiednią liczbą funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty;
- oraz wyznaczona instytucja finansowa (patrz słowniczek).

2. Podpisanie umowy o zarządzanie PPK

Pracodawca podpisuje z wybraną instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę, w której imieniu jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Umowę tę zawiera w formie elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku (patrz słowniczek).

Powinna ona określać warunki prowadzenia PPK w danej instytucji, a zatem w szczególności:

- strony umowy,
- nazwę funduszy zdefiniowanej daty (patrz słowniczek), zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową,
- warunki i tryb zawierania przez podmiot zatrudniający umów o prowadzenie PPK,
- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty,

- warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu,
- wysokość wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający dla poszczególnych grup osób zatrudnionych,
- sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat,
- maksymalną wysokość wynagrodzenia za zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty, kosztów obciążających ten fundusz i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy,
- warunki zmiany umowy,
- warunki i okres wypowiedzenia umowy,
- warunki dokonywania konwersji lub zamiany.

W przypadku zawarcia umowy o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń do umowy tej dołącza się regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia. Umowa o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń określa także:

- wysokość sumy ubezpieczenia,
- wysokość składki ochronnej, z zastrzeżeniem art. 49 ust. 2 ustawy o PPK,
- brak możliwości potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków funduszu zdefiniowanej daty będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat.

WAŻNE

Pracodawca przygotowując się do podpisania umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową, powinien pamiętać, że umowa ta nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez tę instytucję finansową w Portalu PPK w dniu zawarcia tej umowy.

Pracodawca podpisuje umowę o zarządzanie PPK nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu, w którym jest zobowiązany zawrzeć pierwszą umowę o prowadzenie PPK (patrz strona 19). Umowa o zarządzanie PPK podlega wpisowi do ewidencji PPK prowadzonej przez Polski Fundusz Rozwoju S.A.

Uwaga!

Pracodawca, który nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń z poprzedniego roku obrotowego u tego pracodawcy.

3. Podpisanie umowy o prowadzenie PPK

Po zawarciu umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową pracodawca w dalszej kolejności powinien zawrzeć w imieniu i na rzecz osób u niego zatrudnionych umowę o prowadzenie PPK (katalog osób zatrudnionych – patrz strona 12), której załącznikiem jest lista uczestników PPK. Oznacza to, że pracodawca nie jest zobowiązany do zawierania osobnej umowy dla każdego pracownika. Lista uczestników PPK stanowiąca załącznik do umowy o prowadzenie PPK będzie następnie aktualizowana, przy czym jej zmiana nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK.

Umowę taką pracodawca zawiera z instytucją finansową, z którą zawarł wcześniej umowę o zarządzanie PPK.

3.1. Grupy zatrudnionych

Pracodawca zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu wszystkich osób zatrudnionych, które ukończyły 18 lat (z wyjątkami określonymi w ustawie – patrz strona 12) i nie ukończyły 55. roku życia, chyba że zrezygnują wcześniej z dokonywania wpłat do PPK.

Dla osób zatrudnionych, które ukończyły 55. rok życia i nie ukończyły 70. roku życia, umowy o prowadzenie PPK są zawierane wyłącznie na ich wniosek. Obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie pracowników o możliwości złożenia takiego wniosku. Przy czym w myśl art. 15 ust. 3 ustawy o PPK podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz takiej osoby, jeżeli w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia osoba ta była zatrudniona w tym podmiocie zatrudniającym łącznie przez co najmniej 3 miesiące.

Obowiązek zawarcia umów o prowadzenie PPK nie odnosi się natomiast do osób zatrudnionych, które najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyły 70. rok życia (patrz str.43).

3.2. Obowiązki informacyjne

Przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK pracodawca może poinformować osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK. Stanowi o tym art. 14 ust. 4 ustawy o PPK. Nie jest to zatem jego obowiązek. Wydaje się jednak, że warto rekomendować takie działanie pracodawcy jako podmiotu uczestniczącego w budowaniu oszczędności swoich pracowników, będącego swoim pośrednikiem między zatrudnionymi a instytucją finansową.

O warunkach uczestnictwa w PPK, w tym o możliwości konwersji i zamiany, o których mowa w art. 45 ustawy o PPK, oraz o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego i osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK, osobę zatrudnioną zobowiązana jest natomiast poinformować instytucja finansowa, z którą została zawarta umowa o prowadzenie PPK (art. 14 ust. 5 ustawy o PPK).

3.3. Treść umowy o prowadzenie PPK

Umowa o prowadzenie PPK ma określać w szczególności:

- strony umowy, w tym wybraną instytucję finansową,
- dane identyfikujące uczestnika PPK,
- sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat,
- nazwy funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową,
- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, o których mowa powyżej,
- sposób składania deklaracji w sprawie podziału wpłat dokonywanych do PPK pomiędzy poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, o których mowa powyżej,
- sposób zmiany funduszu zdefiniowanej daty, o którym mowa powyżej,
- warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu,
- sposób składania dyspozycji,

- zakres, częstotliwość i formę informowania uczestnika PPK o środkach zgromadzonych na jego rachunku PPK,
- maksymalną wysokość wynagrodzenia za zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty, kosztów obciążających ten fundusz i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy.

W przypadku zawarcia umowy o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń do umowy tej dołącza się regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia. Umowa o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń określa także:

- wysokość sumy ubezpieczenia,
- wysokość składki ochronnej,
- brak możliwości potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków funduszu zdefiniowanej daty będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat.

Warto podkreślić, że ustawa o PPK wskazuje tylko niektóre elementy, jakie powinny zostać określone w umowie o prowadzenie PPK (minimalną treść takiej umowy). Żeby uniknąć ewentualnych sporów z pracownikami, pracodawca powinien zadbać, aby w umowie tej określić szczegółowo prawa i obowiązki zarówno pracownika, jak i instytucji finansowej oraz swoje. Istotne jest zwłaszcza ustalenie procedury zakładowej, jaka ma być stosowana w związku z prowadzeniem PPK, tak aby nie było wątpliwości, kto za co odpowiada oraz co i w jaki sposób załatwić.

4. Terminy zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK

Pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracownika po upływie trzeciego miesiąca jego zatrudnienia (90 dni - patrz str. 44-45), nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął ten termin, chyba że osoba ta wcześniej zadeklaruje niedokonywanie wpłat do PPK (art. 16 ust. 1 ustawy o PPK).

Do wymaganego okresu zatrudnienia wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce u danego pracodawcy, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach, jeżeli z mocy odrębnych przepisów pracodawca jest ich następcą prawnym. W przypadku osób wykonujących pracę nakładczą do okresu zatrudnienia wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. (przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę). Chodzi tu o sytuację, w której do przejęcia pracodawcy dochodzi w wyniku takich zdarzeń, jak np. sprzedaż firmy, dzierżawa czy leasing części zakładu pracy.

Przy czym okres zatrudnienia lub zatrudnienie oznacza tu:

- w stosunku do pracowników – okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku,
- w stosunku do osób fizycznych wykonujących pracę nakładczą oraz osób fizycznych wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług – okres od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy,
- w stosunku do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych – okres od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na rzecz spółdzielni do dnia zakończenia jej wykonywania,

- w stosunku do członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji – okres od dnia powołania na członka rady nadzorczej do dnia zaprzestania pełnienia tej funkcji.

Umowę o zarządzanie PPK pracodawca zawiera nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu, w którym jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK (art. 8 ust. 1 ustawy o PPK).

4.1. Okres przejściowy

Termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK zależy zatem co do zasady od tego, kiedy pracownikowi upłynie trzymiesięczny okres zatrudnienia. Od niego natomiast uzależniony jest termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Ustawa o PPK wprowadzając terminy, od których przepisy ustawy mają mieć zastosowanie do poszczególnych grup pracodawców, w przepisach przejściowych wprowadziła jednak regulacje szczególne dotyczące terminów zawarcia wymienionych umów (art. 134 ust. 2 ustawy o PPK).

Zgodnie z nimi umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy od dnia, w którym przepisy ustawy zaczynają być stosowne do danego podmiotu zatrudniającego (a więc odpowiednio od 1 lipca 2019 r., 1 stycznia 2020 r., 1 lipca 2020 r. oraz od 1 stycznia 2021 r.). Oznacza to, że umowy o prowadzenie PPK poszczególne grupy pracodawców powinny zawrzeć odpowiednio do dnia: 12 listopada 2019 r. (to przesunięcie terminu zawarcia umowy o prowadzenie wynika z faktu, że 10 listopada w tym roku wypada w niedzielę, a 11 listopada to święto), 11 maja 2020 r., 10 listopada 2020 r. i 10 maja 2021 r. A umowy o zarządzanie PPK, stosownie do art. 134 ust. 3 ustawy o PPK, nie później niż 10 dni roboczych przed upływem tych terminów, tj. odpowiednio do dnia: 25 października 2019 r., 24 kwietnia 2020 r., 27 października 2020 r. i 23 kwietnia 2021 r. (patrz tabela na stronie 19). Więcej o zasadach ustalania terminów piszemy na stronie 51.

UWAGA! Ustawa o PPK odrębnie określiła termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK dla jednostek wchodzących w skład sektora finansów publicznych w rozumieniu art. 9 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 2077 ze zm.). Chodzi tu m.in. o organy władzy publicznej, w tym organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa, sądy, trybunały oraz jednostki samorządu terytorialnego oraz ich związki (patrz słowniczek). Zgodnie z art. 137 ustawy umowę o prowadzenie PPK podmiot taki zawiera najpóźniej do dnia 10 kwietnia 2021 r.

WAŻNE TERMINY

Podmioty zatrudniające	Data stosowania przepisów ustawy	Terminy zawarcia umów
co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.	od 1 lipca 2019 r.	umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 25 października 2019 r., umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 12 listopada 2019 r.
co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r.	od 1 stycznia 2020 r.	umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 24 kwietnia 2020 r. umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 11 maja 2020 r.
co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.	od 1 lipca 2020 r.	umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 27 października 2020 r., umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 10 listopada 2020 r.
pozostałe podmioty zatrudniające	od 1 stycznia 2021 r.	umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 23 kwietnia 2021 r. umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 10 maja 2021 r.
jednostki sektora finansów publicznych	od 1 stycznia 2021 r.	umowa o zarządzanie PPK – najpóźniej do 26 marca 2021 r. umowa o prowadzenie PPK – najpóźniej do 10 kwietnia 2021 r.

Wyjątek: podmioty zatrudniające należące do jednej grupy kapitałowej mogą przystąpić do PPK w terminie, w którym przystępuje największy podmiot z grupy (z największą liczbą osób zatrudnionych). Tym samym są uprawnione do zawarcia umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK w terminie przewidzianym dla tego podmiotu.

Pracodawca ma obowiązek podpisania umowy o prowadzenie PPK w podanych wyżej terminach w imieniu i na rzecz wszystkich osób zatrudnionych u niego w dniu, od którego jest on zobowiązany stosować ustawę o PPK, o ile nie złożyły one deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Okres zatrudnienia nie ma znaczenia dla ustalania terminu zawarcia umów o prowadzenie PPK dla tych osób. Tak samo są traktowane osoby z długoletnim stażem jak i te zatrudnione niedawno. Przesądza o tym art. 134 ust. 2 ustawy o PPK.

Inaczej jest w przypadku osób zatrudnionych po tym terminie (po dniu, od którego dany pracodawca jest zobowiązany stosować ustawę o PPK), a więc np. po 1 lipca 2019 r., u pracodawcy zatrudniającego 31 grudnia 2018 r. co najmniej 250 osób zatrudnionych. Aby pracodawca mógł zawrzeć w ich imieniu i na ich rzecz umowę o prowadzenie PPK, osoby te muszą mieć, zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy o PPK, trzymiesięczny okres zatrudnienia. Przy czym do wskazanego okresu zatrudnienia wlicza się okresy zatrudnienia u tego pracodawcy z poprzednich 12 miesięcy, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez taki podmiot (art. 16 ust. 2 ustawy o PPK).

Przykład

Pracodawca 15 lipca 2019 r. przyjął do pracy pracownika, którego zatrudnił wcześniej (na przełomie 2018 i 2019 roku) przez 6 miesięcy. W pierwszym dniu zatrudnienia pracownik ten posiada już zatem staż wymagany do przystąpienia do PPK.

4.2. Niedotrzymanie terminu podpisania umów

Podpisanie umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK jest obowiązkiem pracodawcy. Podmiot zatrudniający, który nie podpisze umowy o zarządzanie PPK w wyznaczonym terminie, zostanie pisemnie wezwany przez Polski Fundusz Rozwoju (PFR S.A.) do jej zawarcia z tzw. wyznaczoną instytucją finansową, której funkcję pełnić będzie PFR TFI S.A., albo do przekazania informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. Będzie miał na to 30 dni od otrzymania wezwania. Podmiot zatrudniający, który na podstawie art. 133 ust. 1 nie stosuje ustawy, po otrzymaniu wezwania PFR, przekazuje do PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE.

Z zawarciem umowy pracodawca nie powinien zwlekać, zważywszy, że zgodnie z art. 106 ustawy o PPK pracodawcy (albo osobie obowiązanej do działania w jego imieniu) za niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie grozi grzywna w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u tego pracodawcy w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Jeżeli natomiast pracodawca nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, przyjmuje się, że w pierwszym dniu po upływie tego terminu z mocy prawa powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy osobą zatrudnioną a instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Oznacza to, że mimo bierności pracodawcy w pierwszym dniu po upływie wskazanego terminu umowę o prowadzenie PPK uważa się za zawartą na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK. Od tego też dnia będzie możliwe egzekwowanie od podmiotu zatrudniającego obowiązku odprowadzania wpłat do PPK.

5. Zmiana instytucji finansowej

Pracodawca nie jest związany z wybraną przez siebie instytucją finansową na zawsze. Może zatem zdecydować o jej zmianie. Takich uprawnień nie ma pracownik. Zmiana przez pracownika instytucji, w której gromadzi środki w ramach PPK, może być natomiast wynikiem zmiany przez niego zakładu pracy.

5.1. Wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK przez pracodawcę

Podmiot zatrudniający może wypowiedzieć umowę o zarządzanie PPK zawartą z instytucją finansową, jeżeli podpisał taką umowę z inną instytucją (art. 12 ust. 1 ustawy o PPK). W takiej sytuacji, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową, pracodawca ma obowiązek zawarcia w imieniu i na rzecz wszystkich osób, które uczestniczyły w PPK, nowej umowy o prowadzenie PPK. Jest też zobowiązany (w tym samym terminie) do poinformowania tych osób o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosków o wypłatę transferową, czyli o przekazanie ich środków zgromadzonych na dotychczasowych rachunkach PPK na ich rachunki PPK w nowej instytucji.

Pracownicy ci mogą w terminie 7 dni od otrzymania takiej informacji pisemnie zawiadomić pracodawcę o braku zgody na taki transfer. Wówczas środki zgromadzone na rachunku PPK prowadzonym przez dotychczasową instytucję finansową pozostaną na tym rachunku do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu (patrz słowniczek).

Jeśli tego nie zrobią (a więc de facto zgodzą się na transfer swoich oszczędności), na pracodawcy spoczywa obowiązek złożenia dyspozycji wypłat transferowych środków zgromadzonych przez uczestników PPK w dotychczasowej instytucji finansowej na ich rachunki prowadzone przez nową instytucję.

Jak widać, decyzja o tym, czy dotychczasowe oszczędności zostawić w „starej” instytucji finansowej, czy przekazać je na rachunek w nowej, należy do uczestnika PPK. Pozostawienie ich w instytucji dotychczasowej może jednak prowadzić do sytuacji, w której jego oszczędności będą gromadzone w ramach różnych PPK, co jest oczywiście dozwolone. Utrudniać jednak może późniejsze dysponowanie tymi środkami. Z tego względu wydaje się, że opcją korzystniejszą dla uczestnika PPK będzie spowodowanie, aby gromadzone przez niego pieniądze w czasie jego aktywności zawodowej „podążyły” za nim. Będzie to o tyle łatwiejsze, że nie wymaga podejmowania przez pracownika żadnych starań. Wystarczy tylko, że pracownik pozwoli działać pracodawcy.

5.2. Wpływ zmiany pracodawcy na oszczędzanie w PPK

Pracownik nie ma możliwości dokonania zmiany wybranej przez pracodawcę instytucji finansowej, w której są gromadzone jego oszczędności. Do zmiany takiej dochodzi jednak zwykle po zmianie przez niego miejsca zatrudnienia. Jeśli trafi bowiem do nowego pracodawcy, który będzie miał obowiązek stosowania ustawy o PPK, pracodawca ten podpisze w jego imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK, oczywiście o ile pracownik ten nie złoży deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Taki pracodawca powinien też pamiętać, że pracownik, którego zatrudnia, powinien w terminie 7 dni po upływie 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, złożyć mu (a w przypadku kilku podmiotów zatrudniających – podmiotowi zatrudniającemu wybranemu przez uczestnika PPK) oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Oświadczenie takie powinno zawierać oznaczenie instytucji finansowych, z którymi zawarto takie umowy.

Przykład

Trzymiesięczny okres zatrudnię uptynie pracownikowi z dniem 30 czerwca tego roku. Oznacza to, że umowę o prowadzenie PPK pracodawca będzie miał obowiązek zawrzeć w jego imieniu i na jego rzecz do 10 lipca. Do 17 lipca pracownik ten powinien złożyć natomiast pracodawcy oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Dzięki temu pracodawca będzie mógł podjąć działania, aby dotychczasowe oszczędności pracownika zasiliły jego nowy rachunek.

Po otrzymaniu takiego oświadczenia pracodawca niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tego pracownika informuje go o obowiązku, jaki w takiej sytuacji nakłada na niego ustawa o PPK. Chodzi tu o obowiązek złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego dotychczasowym rachunku (rachunkach) PPK na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK w jego imieniu i na jego rzecz zawarł.

Pracownik może się zgodzić na złożenie takiego wniosku lub nie. W tym drugim przypadku ma 7 dni od otrzymania informacji od pracodawcy na pisemne poinformowanie go o braku zgody na złożenie wniosku o wypłatę transferową.

Wówczas środki zgromadzone na dotychczasowym rachunku (rachunkach) PPK pracownika pozostaną na nim do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

WAŻNE

Uczestnik PPK może w tym samym czasie być stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK.

Jeśli natomiast pracownik nie sprzeciwi się transferowi swoich oszczędności, pracodawca za pośrednictwem podmiotu zarządzającego instytucją finansową, z którą zawarł umowę o prowadzenie PPK, ma obowiązek taki wniosek w jego imieniu złożyć.

WAŻNE

Instytucja finansowa jest zobowiązana do poinformowania pracodawcy o wypłacie, wypłacie transferowej lub zwrocie środków zgromadzonych na rachunku PPK na podstawie umowy o prowadzenie PPK zawartej w imieniu i na rzecz uczestnika PPK przez tego pracodawcę w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przeprowadzona została taka transakcja.

6. Uczestnictwo osób zatrudnionych w PPK

Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. Pracodawca ma zatem obowiązek jednakowo traktować osoby, które zdecydowały się na oszczędzanie w PPK, jak i te, które nie były tym zainteresowane. Potwierdza to odesłanie ustawy o PPK do przepisów art. 18^{3a} § 1-5 Kodeksu pracy, traktujących o zakazie jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zgodnie z nimi równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Po wejściu w życie ustawy o PPK określony w tych przepisach obowiązek równego traktowania dotyczy także pracowników bez względu na to, czy są oni uczestnikami PPK, czy też nie.

6.1. Rezygnacja pracownika z dokonywania wpłat do PPK

Dobrowolność oszczędzania w PPK oznacza m.in., że pracownik może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK w każdej chwili zarówno na etapie tworzenia planu w danym podmiocie zatrudniającym, jak i w każdym dowolnym momencie w przyszłości. Wystarczy, że złoży pracodawcy pisemną deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, zawierającą oprócz jego danych i danych pracodawcy jego oświadczenie o posiadaniu przez niego wiedzy o konsekwencjach jej złożenia. Wzór takiej deklaracji oraz szczegółowy zakres danych, jakie powinny się w niej znaleźć, został określony w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1102). Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK nie wymaga zmiany umowy o prowadzenie PPK.

Złożenie przez pracownika deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK obliguje pracodawcę do zaprzestania ich odprowadzania, począwszy od miesiąca, w którym pracownik taką deklarację złożył. Wpłaty pobrane w tym miesiącu podlegają zwrotowi. Pracodawca ma także obowiązek poinformować wybraną instytucję finansową o złożeniu takiej deklaracji przez pracownika. Powinien to zrobić niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia jej złożenia (art. 23 ust. 3 ustawy o PPK).

6.2. Wznowienie dokonywania wpłat do PPK

Pracownik, który zrezygnuje z dokonywania wpłat do PPK, będzie ponownie „zapisywany do systemu” co 4 lata, począwszy od 1 kwietnia 2023 r. (następny termin ponownego wznowienia wpłat wypadnie zatem 1 kwietnia 2027 r., a kolejny 1 kwietnia 2031 r. itd.). Oznacza to, że po uprzednim poinformowaniu pracowników o zbliżającej się dacie wznowienia wpłat pracodawca będzie miał obowiązek wznović ich odprowadzanie, chyba że pracownik ponownie zrezygnuje z ich dokonywania, i poinformować podmiot zarządzający wybraną instytucją finansową o tym fakcie, czyli o ponownym dokonywaniu wpłat za uczestnika PPK.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Co 4 lata, począwszy od 1 stycznia 2023 r., pracodawca ma obowiązek:

- w terminie do ostatniego dnia lutego poinformować pracownika, który zrezygnował z dokonywania wpłat, o wznowieniu przekazywania za niego wpłat do PPK,
- od kwietnia przekazywać wpłaty do PPK za każdego kwalifikującego się pracownika.

6.3. Złożenie przez pracownika wniosku o dokonywanie wpłat

Pracodawca musi także pamiętać, że pracownik zarówno może w każdej chwili złożyć deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat, jak i może w każdej chwili wnioskować o ich wznowienie (pisemny wniosek o dokonywanie wpłat). Złożenie tego wniosku i ponowne dokonywanie wpłat do PPK nie wymaga zmiany umowy o prowadzenie PPK. W takiej sytuacji wpłaty do PPK pracodawca dokonuje, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik złożył mu ten wniosek.

Przepisy nie określają wzoru takiego wniosku (zgodnie z ustawą rozporządzenie ministra finansów ma określać jedynie wzór deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK), wskazują tylko, że ma być on złożony na piśmie. Oznacza to, że może on mieć dowolną formę, byleby jednoznacznie, w sposób niebudzący wątpliwości określał wolę pracownika. Jego wzór może natomiast określić sam pracodawca, wdrażając w firmie określone procedury związane z prowadzeniem PPK.

7. Przekazywanie wpłat do PPK

Wpłaty na rachunek PPK uczestnika tego programu pochodzą będą z trzech źródeł:

- od podmiotu zatrudniającego,
- od osoby zatrudnionej,
- od państwa.

Pracodawca i pracownicy przekazują do PPK wpłaty podstawowe oraz – jeśli tak zdecydują – również wpłaty dodatkowe. Wysokość wszystkich tych wpłat stanowi odpowiedni procent wynagrodzenia brutto osoby zatrudnionej (do obliczeń przyjmuje się przychód będący podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – patrz słowniczek).

Tylko wpłaty ze strony państwa to określone kwoty niezależne od wysokości wynagrodzenia pracownika. Aby je otrzymać, musi on jednak spełnić warunki określone w ustawie.

7.1. Wpłaty od państwa

Wpłatę powitalną otrzymają pracownicy, którzy przez co najmniej 3 pełne miesiące kalendarzowe będą uczestnikami PPK i za co za co najmniej 3 miesiące dokonają wpłat podstawowych do PPK.

Dopłatę roczną natomiast otrzymają uczestnicy PPK, których wpłaty podstawowe i dodatkowe łącznie z wpłatami od pracodawcy w danym roku wynoszą co najmniej 3,5% 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku, za który dopłata jest należna. Uczestnicy, których wpłaty podstawowe są niższe niż 2% (osoby o niższych dochodach – patrz niżej), muszą zgromadzić co najmniej 25% powyższej kwoty.

Dopłata roczna nie przysługuje jednak, jeśli:

- pracodawca nie odprowadza wpłat do PPK za pracownika ze względu na jego uczestnictwo w PPE (art. 13 ust. 2 ustawy o PPK),
- uczestnik PPK w którymkolwiek miesiącu, w którym wysokość wpłat podstawowych finansowanych przez niego wynosiła mniej niż 2% jego wynagrodzenia, osiągał łączne miesięczne wynagrodzenie ze wszystkich źródeł przekraczające kwotę odpowiadającą 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (art. 32 ust. 5 ustawy o PPK),
- uczestnik PPK po ukończeniu 60. roku życia rozpoczął dokonywanie wypłat środków zgromadzonych na jego rachunku PPK (art. 97 ust. 3 ustawy o PPK).

Przykład

Wynagrodzenie minimalne w 2019 r. wynosi 2250 zł. Aby pracownik mógł otrzymać dopłatę roczną, wpłaty na jego rachunek PPK w 2019 r. wynosić muszą co najmniej 472,2 zł ($2250 \times 6 = 13\,500$; $13\,500 \times 3,5\% = 472,2$ zł). W przypadku osób, które mają prawo wносить niższą wpłatę podstawową (mniej niż 2%, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia), będzie to 25% tej kwoty, czyli 118,05 zł.

Pracownik jest uprawniony do otrzymania jednej wpłaty powitalnej oraz dopłaty rocznej niezależnie od liczby posiadanych rachunków PPK.

Wpłata powitalna powinna pojawić się na rachunku uczestnika PPK w terminie 30 dni po zakończeniu kwartału, w którym uczestnik PPK spełnił warunki do otrzymania wpłaty powitalnej, a dopłata roczna do 15 kwietnia następnego roku po tym, za który przysługuje dopłata.

Wpłata będzie dokonywana ze środków pochodzących z Funduszu Pracy za pośrednictwem Polskiego Funduszu Rozwoju S.A.

7.2. Wpłaty osób zatrudnionych

Podstawowa wpłata osoby zatrudnionej będzie wynosić 2% wynagrodzenia brutto. Jedynie w przypadku osób, których wynagrodzenie osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia, może ona zostać obniżona nawet do 0,5% wynagrodzenia.

Decyzja w tej sprawie należy do pracownika, który – jeśli chce korzystać z obniżenia wpłaty podstawowej – powinien złożyć pracodawcy deklarację, w której określi jej wysokość. Deklarację o wysokości obniżonej wpłaty podstawowej uczestnik PPK składa w miesiącu, w którym jego wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł nie przekroczyło kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia.

WAŻNE

Informowanie pracownika – uczestnika PPK – zarówno o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej, jak i możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej jest obowiązkiem pracodawcy.

Pracodawca nie uwzględnia deklaracji w sprawie obniżenia wpłaty podstawowej w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte w tym podmiocie zatrudniającym przekracza kwotę odpowiadającą 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia.

Oznacza to, że w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie pracownika (u tego pracodawcy) będzie wyższe niż wskazany w ustawie limit pracodawca będzie zobowiązany do podwyższenia wysokości wpłaty podstawowej finansowanej przez pracownika do 2%.

Wpłata podstawowa w wysokości określonej w deklaracji obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył tę deklarację pracodawcy, pod warunkiem, że została ona przez pracodawcę uwzględniona.

Uczestnik PPK może też zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości do 2% wynagrodzenia brutto. Jej konkretną wysokość określa w deklaracji składanej pracodawcy.

WPLĄTY ODPROWADZANE DO PPK

	Wpłata podstawowa (obligatoryjna)	Wpłata dodatkowa (dobrowolna)	Maksymalna wpłata
Wpłaty pracodawcy	1,5% wynagrodzenia brutto	do 2,5% wynagrodzenia brutto	4% wynagrodzenia brutto
Wpłaty pracownika	2% wynagrodzenia brutto Wpłata podstawowa może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia brutto, ale nie mniej niż 0,5% , pod warunkiem że wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia	do 2% wynagrodzenia brutto	4% wynagrodzenia brutto
Łączna maksymalna wpłata do PPK			8% wynagrodzenia brutto
Wysokość wpłat finansowanych przez pracownika: podstawowej <u>niższej niż 2%</u> oraz dodatkowej – pracownik określa w deklaracji składanej pracodawcy.			

Pracodawca musi też pamiętać, że pracownik może zmienić raz podjętą decyzję w sprawie wysokości wpłaty podstawowej (jeśli jest do tego uprawniony) oraz dodatkowej. Może też zrezygnować z dokonywania tej ostatniej w ogóle.

Wówczas:

- zmieniona wysokość wpłaty dodatkowej lub rezygnacja z jej dokonywania obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył zmianę deklaracji;
- zmieniona wysokość wpłaty podstawowej określona w zmianie deklaracji obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez podmiot zatrudniający zmianę deklaracji.

Wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.

7.3. Wpłaty finansowane przez pracodawcę

Wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający będzie wynosić 1,5% wynagrodzenia brutto pracownika bez względu na to, ile on zarabia (nie ma możliwości jej obniżenia ze względu na niskie dochody pracownika, tak jak to jest przy wpłatach finansowanych przez pracownika).

Podmiot zatrudniający może też zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5% wynagrodzenia brutto pracownika. Wysokość tej wpłaty nie musi być jednakowa dla wszystkich pracowników. Pracodawca może ją różnicować ze względu na długość okresu zatrudnienia poszczególnych osób albo na podstawie obowiązujących u niego postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy.

Pracodawca ma też prawo zmienić ustaloną wcześniej wysokość wpłaty dodatkowej lub zrezygnować z jej dokonywania. Wymaga to jednak zmiany umowy o zarządzanie PPK. W takiej sytuacji zmieniona wysokość wpłaty dodatkowej obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym została dokonana zmiana.

Należy podkreślić, że choć ustawa o PPK daje pracodawcy swobodę w określaniu wysokości wpłaty dodatkowej dla poszczególnych osób, nie ma on w tym zakresie całkowitej dowolności. Bezpiecznym kryterium, według którego może on wprowadzić różne wysokości wpłat dla swoich pracowników, jest ich staż pracy. Jeśli będzie chciał zastosować inne kryteria, musi określić je albo w regulaminie wynagradzania, albo w układzie zbiorowym pracy. A to wymaga już współpracy ze związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracy. Tylko w sytuacji, gdy w firmie nie ma związków zawodowych, pracodawca ma prawo sam ustalić regulamin wynagradzania.

Określając zasady różnicowania wpłat dodatkowych, pracodawca musi także pamiętać o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu. Chodzi o to, aby zastosowane przez niego kryteria nie były dyskryminujące, np. nie może zostać przyjęte, że pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie przysługiwała wpłata dodatkowa w wysokości 1%, a pozostałym pracownikom w wysokości 2%.

WAŻNE

Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Wpłaty te stanowią jednak dodatkowy przychód pracownika, jest więc od nich naliczany podatek dochodowy.

7.4. Dokonywanie wpłat

Pracodawca jest zobowiązany do obliczania i przekazywania do wybranej instytucji finansowej wpłat finansowanych przez siebie jako podmiotu zatrudniającego oraz obliczania, potrącania i przekazywania wpłat finansowanych przez pracownika, o ile pracownik nie zrezygnuje z wnoszenia tych wpłat. Wpłaty do PPK dokonuje się, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK. Określone w tym przepisie wyrażenie „wpłat dokonuje się” oznacza czynność techniczną, polegającą na przekazaniu określonej wysokości środków finansowych na konto wybranej instytucji finansowej.

Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający są obliczane, a wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są obliczane i pobierane od uczestnika PPK w terminie wypłaty wynagrodzenia przez podmiot zatrudniający. Wpłaty dokonuje się do 15. dnia miesiąca, następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane. Nie ma przy tym znaczenia z jaką częstotliwością wypłacane jest wynagrodzenie.

Przykład

Umowa o prowadzenie PPK zostanie zawarta w listopadzie 2019 r. Pracownik już w tym miesiącu stanie się zatem uczestnikiem PPK, za którego – pod warunkiem że nie złoży deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK – wpłaty takie będą musiały zostać dokonane. Jeżeli po zawarciu umowy o prowadzenie PPK wynagrodzenie zostanie wypłacone w listopadzie, wpłaty do PPK będą dokonywane od grudnia 2019 r. (najpóźniej w dniu 15 grudnia 2019 r.), jeżeli zaś pierwsze wynagrodzenie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK zostanie wypłacone dopiero w grudniu (do 10. dnia tego miesiąca), termin dokonania wpłat do PPK ulegnie przesunięciu o miesiąc.

Należy podkreślić, że podmiot zatrudniający nie ponosi odpowiedzialności za brak wpłaty lub błędne jej obliczenie, pobranie lub dokonanie, jeżeli jest to spowodowane przekazaniem mu przez osobę zatrudnioną błędnych informacji, skutkujących błędnym ustaleniem w przedmiocie podlegania przez daną osobę zatrudnioną obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu zatrudnienia u tego pracodawcy. Wpłaty, które wskutek wymienionych okoliczności okazałyby się nienależne w całości lub w części, podlegają zwrotowi na rzecz finansującego daną wpłatę.

Uwaga! Od 25 czerwca 2019r. ustawa o PPK określa maksymalny limit wpłat jakie mogą trafić na rachunki uczestnika PPK w danym roku kalendarzowym. Maksymalny limit wpłat i dopłat możliwych do dokonania na wszystkie rachunki PPK uczestnika PPK wynosi w danym roku kalendarzowym równowartość w złotych kwoty 50 000 dolarów amerykańskich, według średniego kursu dolara amerykańskiego ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy poprzedzający dzień 31 grudnia roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy. Po przekroczeniu tego limitu dalsze wpłaty i dopłaty na rachunek PPK uczestnika PPK nie są dokonywane.

W przypadku gdy okaże się, że takie ponad limitowe wpłaty trafiły na rachunki uczestnika PPK, PFR poinformuje o tym prowadzące je instytucje finansowe, uczestnika PPK, oraz podmioty zatrudniające i wezwie instytucje finansowe do zwrotu „nadwyżki”

7.5. Rozwiązanie antykryzysowe

Ustawa przewiduje ponadto tzw. mechanizm antykryzysowy, który polega na tym, że pracodawca i uczestnik PPK nie mają obowiązku finansowania wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych:

- w okresie przestoju ekonomicznego [prześciej ekonomiczny to – zgodnie z ustawą z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 842 ze zm.) – okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn, które go nie dotyczą, jednocześnie pracownik pozostaje w gotowości do pracy] oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy;
- w przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których mowa w ustawie z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1433 ze zm.);
- w okresie przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników, o których mowa w art. 23 ustawy z 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1473 ze zm.).

Nie ma jednak przeszkód, aby pomimo wystąpienia jednej z wymienionych wyżej sytuacji kryzysowych uczestnik dokonywał (jeśli taka będzie jego wola) wpłat do PPK. Może on zatem zadeklarować finansowanie przez siebie zarówno wpłaty podstawowej, jak i dodatkowej.

7.6. Zwolnienie z finansowania przez pracodawcę wpłat do PPK

Pracodawca, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowę o prowadzenie PPK, a następnie utworzył PPE i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, może w porozumieniu z działającą u niego zakładową organizacją związkową nie finansować od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru, wpłat do PPK (podstawowych i dodatkowych) za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

UWAGA! Zwolnienie z finansowania wpłat do PPK pracodawca ma obowiązek konsultować tylko z działającą u niego zakładową organizacją związkową. Nie dotyczy to zatem innego przedstawicielstwa pracowników.

Trzeba też pamiętać, że zwolnienie z finansowania wpłat do PPK nie jest dane pracodawcy raz na zawsze. Zwolnienie to przestaje obowiązywać, co oznacza, że pracodawca znów będzie miał obowiązek finansować wpłaty do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE, począwszy od dnia:

- zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni,
- ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust.1 pkt 15 ustawy o PPE,
- likwidacji PPE,
- opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynika z celowego działania podmiotu zatrudniającego.

WAŻNE

Z uwagi na cywilnoprawny charakter roszczenia o wpłaty dokonywane do PPK, w zakresie nieuregulowanym w ustawie, do dokonywanych wpłat mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Roszczenia z tytułu wpłat dokonywanych do PPK będą ulegały przedawnieniu po upływie 5 lat, licząc od dnia, w którym wpłaty stały się wymagalne (art. 29 ustawy o PPK).

7.7. Obowiązki informacyjne i administracyjne pracodawcy

Po podpisaniu umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK pracodawca jest zobowiązany przekazywać pracownikom oraz wybranej instytucji finansowej informacje związane z utworzonymi PPK oraz prowadzić dokumentację związaną z obliczaniem oraz odprowadzaniem wpłat do PPK. Najistotniejsze obowiązki informacyjne pracodawcy prezentujemy w tabeli.

Lp.	Obowiązki informacyjne pracodawcy	Podstawa prawna
1.	obowiązek poinformowania osób zatrudnionych, które miały zawartą umowę o prowadzenie PPK w dniu poprzedzającym dzień zawarcia przez pracodawcę umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową, o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosków o wypłatę transferową środków zgromadzonych na ich rachunku PPK prowadzonym przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie PPK została wypowiedziana, na ich rachunki PPK prowadzone przez nową instytucję finansową	art. 12 ust. 2
2.	obowiązek poinformowania osób zatrudnionych, które ukończyły 55. rok życia, a nie ukończyły jeszcze 70 lat, że mogą złożyć wniosek o zawarcie z nimi umowy o prowadzenie PPK	art. 15 ust. 2
3.	obowiązek poinformowania uczestnika PPK, który złożył pracodawcy oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK, o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na jego rzecz i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł ten pracodawca	art. 19 ust. 1 i 2
4.	obowiązek poinformowania wybranej instytucji finansowej o złożeniu przez uczestnika PPK deklaracji o rezygnacji z wpłat do PPK	art. 23 ust. 3
5.	obowiązek informowania co 4 lata w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku uczestników PPK, którzy złożyli deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, o ponownym dokonywaniu wpłat (uwaga – obowiązuje od 1 stycznia 2023 r.)	art. 23 ust. 5
6.	obowiązek poinformowania instytucji finansowej o ponownym dokonywaniu wpłat za uczestnika PPK, który wcześniej złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK a następnie w wyniku dokonywanego co 4 lata ponownego zapisu wpłaty do PPK są za niego ponownie odprowadzane	art. 23 ust. 7
7.	obowiązek poinformowania uczestnika PPK o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej oraz o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej	art. 27 ust. 4

Należy podkreślić, że dużo więcej obowiązków informacyjnych wobec uczestnika PPK spoczywa na instytucji finansowej, z którą pracodawca zawarł w imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK. Ma ona np. obowiązek niezwłocznie po zawarciu

takiej umowy udostępnić uczestnikowi PPK, w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub za pomocą systemu teleinformatycznego, a na wniosek tego uczestnika – w postaci papierowej informację o podpisaniu takiej umowy, zawierającą w szczególności:

- dane wybranej instytucji finansowej,
- dane podmiotu zatrudniającego, który zawarł umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz uczestnika PPK,
- określenie wysokości wpłat podstawowych,
- określenie wysokości wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający,
- określenie wysokości możliwej do zadeklarowania przez uczestnika PPK wpłaty dodatkowej oraz sposób jej deklarowania,
- wskazanie właściwych przepisów podatkowych mających związek z uczestnictwem w PPK.

W informacji tej powinien także znaleźć się opis:

- zasad wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK środków,
- trybu składania deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat, w tym opis warunków rezygnacji z oszczędzania w PPK,
- trybu składania wniosków o dokonywanie wpłat (w sytuacji gdy uczestnik złożył wcześniej deklarację o ich niedokonywaniu), a także deklaracji składanych pracodawcy dotyczących wysokości wpłaty podstawowej (w przypadku gdy dany uczestnik jest uprawniony do jej obniżenia) i dodatkowej oraz zmian deklaracji w sprawie wysokości tych wpłat czy rezygnacji z dokonywania wpłaty dodatkowej wraz z opisem konsekwencji, w tym finansowych, złożenia takich deklaracji, wniosków i zmian deklaracji,
- praw osoby uprawnionej,
- możliwości złożenia przez uczestnika PPK dyspozycji w zakresie środków zgromadzonych na jego rachunku PPK oraz trybu składania takich dyspozycji,
- pozostałych warunków gromadzenia środków w PPK określonych w umowie o prowadzenie PPK.

Instytucja finansowa ma także obowiązek przekazywać uczestnikowi PPK, w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub na wniosek uczestnika PPK w postaci papierowej:

- informację (roczną) o wysokości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK, o wysokości wpłat dokonanych na ten rachunek w poprzednim roku kalendarzowym oraz o innych transakcjach zrealizowanych na rachunku PPK uczestnika PPK w poprzednim roku kalendarzowym – w terminie do ostatniego dnia lutego każdego roku,
- informację o warunkach wypłaty środków zgromadzonych na jego rachunku PPK – w pierwszym kwartale roku, w którym uczestnik PPK osiągnie 60. rok życia.

JAK UTWORZYĆ PPK

Aby utworzyć PPK, pracodawca powinien:

1. ustalić termin, od którego ustawa będzie miała do niego zastosowanie,
2. przygotować firmę do prowadzenia PPK (np. zadbać o aktualizację posiadanych programów kadrowo-finansowych, opracować potrzebne procedury itp.),
3. zrobić przegląd instytucji oferujących zarządzanie PPK,
4. wybrać instytucję finansową, która będzie prowadziła rachunki PPK dla zatrudnionych przez niego osób,
5. podpisać umowę o zarządzanie PPK,
6. podpisać umowę o prowadzenie PPK.

8. Informacje przydatne dla osób zatrudnionych

Mimo że – jak wskazano wyżej – więcej obowiązków informacyjnych wobec uczestników spoczywa na instytucji finansowej niż na pracodawcy, ten ostatni z racji tego, że ma codzienny kontakt z osobami zatrudnionymi, będzie musiał odpowiadać na zadawane przez nich pytania. Jedną z ważniejszych kwestii, która może interesować potencjalnych uczestników PPK, oprócz zasad gromadzenia środków, o czym informowaliśmy powyżej, są zasady inwestowania oszczędności zgromadzonych w PPK i korzystania z nich przez oszczędzających.

8.1. Inwestowanie środków w PPK

Z ustawy o PPK wynika, że gromadzone na rachunkach uczestników PPK środki będą inwestowane w fundusze zdefiniowanej daty, które różnicują poziom ryzyka w zależności od wieku uczestnika.

Każdy uczestnik zostanie automatycznie przypisany do funduszu zdefiniowanej daty w zależności od jego 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, automatycznie zmienić będzie politykę inwestycyjną w taki sposób, aby zapewniała ona właściwe bezpieczeństwo powierzonych mu środków. Chodzi o ograniczenie poziomu ryzyka inwestycyjnego w zależności od wieku uczestnika zgodnie z zasadą: im bliżej 60. roku życia, tym bezpieczniej, czego odzwierciedleniem są ustalone w ustawie reguły inwestowania.

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%

Część udziałowa odnosi się do aktywów inwestowanych w instrumenty o charakterze udziałowym, takie jak np. akcje, prawa poboru, prawa do akcji czy inne zbywalne papiery wartościowe inkorporujące prawa majątkowe odpowiadające prawom wynikającym z akcji (art. 2 ust.1 pkt 2 ustawy o PPK).

Część dłużna to aktywa inwestowane w instrumenty o charakterze dłużnym, tj. np. obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty depozytowe lub inne zbywalne papiery wartościowe. (art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK)

WAŻNE

Udział poszczególnych klas aktywów decyduje nie tylko o poziomie ryzyka inwestycyjnego, ale również o potencjale stóp zwrotu.

Warto podkreślić, że uczestnik PPK ma możliwość aktywnego zarządzania środkami, które gromadzi na swoim rachunku. Ustawa przewiduje bowiem możliwość złożenia przez niego wniosku do instytucji finansowej o dokonanie konwersji lub zamiany jednostek uczestnictwa do funduszy zdefiniowanej daty innych niż właściwy dla jego wieku, których organem jest to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych, PTE lub pracownicze towarzystwo emerytalne czy zakład ubezpieczeń zarządzające wybraną instytucją finansową.

Uczestnik PPK ma także prawo określić procentowy podział środków zgromadzonych w PPK pomiędzy poszczególnymi funduszami. Wpłata do jednego funduszu powinna stanowić kwotę odpowiadającą co najmniej 10% środków zgromadzonych w PPK. Realizacja w danym roku kalendarzowym nie więcej niż dwóch konwersji lub zamian jest bezpłatna (art. 45 ustawy o PPK).

8.2. Dysponowanie oszczędnościami

Środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestników systemu i podlegają dziedziczeniu. Każdą dyspozycję co do zgromadzonych w PPK środków pracownik składa bezpośrednio do instytucji finansowej.

WAŻNE

Zgromadzone w PPK środki nie podlegają egzekucji sądowej ani administracyjnej, z wyłączeniem egzekucji mającej na celu zaspokojenie roszczeń alimentacyjnych, w tym należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłaconych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów.

W przypadku gdy uczestnik PPK zrezygnował z wnoszenia wpłat do PPK albo ustało jego zatrudnienie, środki pozostają na jego rachunku do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

8.3. Wypłata środków przed ukończeniem 60. roku życia

Uczestnik PPK może w dowolnym momencie wnioskować o zwrot środków zgromadzonych na rachunku. W sytuacji zwrotu środków (a więc ich wycofania z rachunku przed ukończeniem 60. roku życia) jego oszczędności będą jednak pomniejszone o:

- podatek od zysków kapitałowych,
- 30% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez pracodawcę - pobrane 30% zapisywane jest pracownikowi jako jego składka na ubezpieczenie emerytalne w ZUS,
- środki pochodzące z dopłat od państwa (czytaj też strona 61).

Wypłaty środków bez potrąceń uczestnik PPK może dokonać w następujących sytuacjach:

- **Poważne zachorowanie samego uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka**

Uczestnik PPK może złożyć wniosek do instytucji finansowej o wypłatę do 25% środków zgromadzonych na rachunku bez obowiązku zwrotu. Może być to wypłata jednorazowa lub wypłata w ratach. Instytucja finansowa dokonuje wypłaty nie później niż w ciągu 14 dni od dnia złożenia wniosku.

Do wniosku o wypłatę składanego wybranej instytucji finansowej dołączyć powinien wskazane w ustawie orzeczenia (poważne zachorowanie – patrz słowniczek).

- **Sfinansowanie wkładu własnego w związku z budową lub przebudową budynku mieszkalnego lub zakupem mieszkania czy gruntu**

Uczestnik PPK, który nie ukończył 45 lat, może wnioskować o wypłatę do 100% środków z obowiązkiem zwrotu w celu pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu na budowę/przebudowę budynku mieszkalnego lub zakup mieszkania. Termin zwrotu środków musi rozpocząć się nie później niż 5 lat od wypłaty środków i nie może trwać dłużej niż 15 lat od dnia tej wypłaty. Uczestnik PPK może dokonać wypłaty środków na sfinansowanie tylko jednej inwestycji. Wypłacane przez pracownika środki trafiają bezpośrednio do niego (na rachunek bankowy wskazany we wniosku) w przypadku finansowania budowy, natomiast w sytuacji zakupu nieruchomości wypłata jest dokonywana na rachunek zbywcy praw.

8.4. Dysponowanie oszczędnościami po ukończeniu 60 lat

Po ukończeniu 60. roku życia uczestnik PPK może dysponować zgromadzonymi oszczędnościami bez względu na to, czy nadal pracuje, czy też nie. Po podjęciu przez niego decyzji o rozpoczęciu wypłat pracodawca nie dokonuje wpłat do PPK dla tego pracownika. Nie otrzymuje on też dopłaty rocznej ze strony państwa.

Uwaga! Jeśli uczestnik PPK, który posiada równoległe dwa zatrudnienia i dwa rachunki PPK i po ukończeniu 60 roku życia złoży wniosek o wypłatę środków zgromadzonych na jednym rachunku PPK to żaden z dwóch podmiotów zatrudniających nie powinien już dokonywać za tego uczestnika wpłat do PPK.

Najkorzystniejszą formą wypłaty środków (bez konieczności zapłaty podatku od zysków kapitałowych) jest wypłata:

- 25% zgromadzonych środków – jednorazowo,
- 75% środków w co najmniej 120 miesięcznych ratach (10 lat).

Korzystne ze względów podatkowych będzie dla niego także wypłacenie środków w więcej niż w 120 miesięcznych ratach czy podjęcie decyzji o wypłacie transferowej zgromadzonych środków na polisę w zakładzie ubezpieczeń z prawem do świadczenia okresowego lub dożywotniego lub na rachunek terminowej lokaty zgodnie z warunkami określonymi w ustawie, czy też o wypłacie tych środków w formie świadczenia małżeńskiego.

Uczestnik może też całość zgromadzonych środków wypłacać w dowolnej liczbie rat. Jednym z wariantów jest dokonanie jednorazowej wypłaty 100% środków (1 rata). Wypłata środków w mniej niż 120 miesięcznych ratach wiąże się jednak z koniecznością zapłaty podatku od zysków kapitałowych.

WAŻNE

Ukończenie 60. roku życia nie oznacza obowiązku dokonywania wypłat z PPK, uczestnik programu może zatem kontynuować oszczędzanie na rachunku PPK.

8.5. Dziedziczenie środków i ich podział w przypadku śmierci uczestnika PPK

Jeśli w chwili śmierci uczestnik PPK pozostawał w związku małżeńskim, instytucja finansowa dokonuje wypłaty transferowej połowy środków zgromadzonych na jego rachunku PPK (w zakresie, w jakim środki te stanowiły przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej) na rachunek PPK, IKE lub PPE jego małżonka.

Wypłata transferowa jest dokonywana w terminie 3 miesięcy od dnia przedstawienia przez małżonka zmarłego uczestnika PPK odpisu aktu zgonu, aktu małżeństwa oraz oświadczenia, w postaci papierowej, o stosunkach majątkowych, które istniały między nim a zmarłym uczestnikiem PPK, oraz udokumentowania sposobu uregulowania tych stosunków, jeżeli między małżonkami nie istniała wspólność ustawowa.

Możliwy jest też zwrot tych środków w formie pieniężnej. Jeśli małżonek zmarłego uczestnika PPK jest zainteresowany tą formą wypłaty, powinien złożyć instytucji finansowej odpowiedni wniosek. Zwrot następuje w terminie 3 miesięcy od dnia przedstawienia dowodu, że środki zgromadzone na rachunku PPK zmarłego uczestnika PPK przypadły temu małżonkowi.

Środki zgromadzone w PPK zmarłego uczestnika PPK, które nie zostaną przekazane małżonkowi, są przekazywane osobom uprawnionym.

Warto bowiem podkreślić, że uczestnik PPK może wskazać, w formie pisemnej, wybranej instytucji finansowej imiennie jedną lub więcej osób, które mają po jego śmierci otrzymać środki zgromadzone na jego rachunku PPK. Jeśli wskaże kilka osób i nie określi ich udziału w otrzymywanych przez nie środkach, uważa się, że udziały tych osób są równe.

W zależności od wniosku osoby uprawnionej przypadające jej środki podlegają wypłacie transferowej do PPK, IKE lub PPE tej osoby lub są zwracane w formie pieniężnej. Zwrot może dotyczyć całości lub części środków zgromadzonych na rachunku PPK zmarłego uczestnika PPK.

8.6. Podział środków w przypadku rozwodu lub unieważnienia małżeństwa

Środki zgromadzone w PPK, przypadające byłemu małżonkowi w wyniku podziału majątku wspólnego małżonków, są przekazywane w formie wpłaty transferowej na rachunek PPK byłego małżonka.

Jeśli były małżonek nie posiada rachunku PPK, przypadające mu środki w wyniku podziału majątku podlegają zwrotowi w formie:

- pieniężnej (jeśli do zwrotu dochodzi przed osiągnięciem przez byłego małżonka uczestnika PPK 60. roku życia z potrąceniami wskazanymi w ustawie analogicznymi jak w przypadku zwrotu – patrz strona 33, chyba że były małżonek nabył prawo do emerytury)

lub

- wypłaty transferowej na wskazany przez niego rachunek lokaty terminowej, pod warunkiem ich wypłaty po osiągnięciu przez niego 60. roku życia. W takiej sytuacji do wypłaty tych środków stosuje się odpowiednio art. 99 ust. 1 ustawy o PPK. Oznacza to, że jeśli 25% środków wypłacane byłoby jednorazowo, a 75% w co najmniej 120 miesięcznych ratach, były małżonek uczestnika PPK nie musiałby płacić podatku od zysków kapitałowych. W przypadku zwrotu tych środków przed osiągnięciem przez niego 60. roku życia zostaną one pomniejszone na podobnych zasadach jak w przypadku zwrotu (patrz strona 33, chyba że były małżonek uczestnika PPK nabył prawo do emerytury).

9. Rozstrzygnięcie sporów

Spory ze stosunków prawnych dotyczące obowiązków wynikających z ustawy oraz umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK rozstrzygają sądy powszechne. Tak więc jeśli pracodawca nie odprowadza za pracownika należnych wpłat do PPK, ten może wnieść przeciwko niemu powództwo. Powództwo wytacza się przed sądem pierwszej instancji, w którego okręgu uczestnik PPK ma miejsce zamieszkania lub w którego okręgu znajduje się siedziba podmiotu zatrudniającego albo siedziba jego oddziału.

Prawo wnoszenia powództwa na rzecz uczestników PPK w sprawach dotyczących obowiązków wynikających z ustawy oraz umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK przysługuje także towarzystwu funduszy inwestycyjnych, PTE lub pracownicemu towarzystwu emerytalnemu zarządzającym wybraną instytucją finansową lub zakładowi ubezpieczeń będącemu wybraną instytucją finansową.

Wymienione instytucje mogą także, za zgodą uczestnika PPK, uczestniczyć w postępowaniu przed sądem w tego rodzaju sprawach.

10. Przepisy karne

Za niewywiązywanie się przez podmioty zatrudniające z nałożonych na nie przez ustawę o PPK obowiązków grozi im odpowiedzialność wykroczeniowa. Karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń w danym podmiocie (w roku ob-

rotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego) podlega pracodawca, który nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie. Taka sama kara grozi podmiotowi zatrudniającemu albo osobie upoważnionej do działania w jego imieniu lub działającej z inicjatywy tego podmiotu za nakłanianie osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK.

Natomiast pracodawca (osoba obowiązana do działania w jego imieniu), który:

- nie dopełnia obowiązku terminowego zawarcia w imieniu pracowników umowy o prowadzenie PPK,
- nie dopełnia obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianych terminach,
- nie zgłasza wymaganych ustawą danych lub zgłasza nieprawdziwe dane albo udziela w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawia ich udzielenia,
- nie prowadzi dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK,

podlega karze grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł.

Ściganie tych wykroczeń będzie obowiązkiem Państwowej Inspekcji Pracy, która w sprawach tych wykroczeń będzie występować w roli oskarżyciela publicznego [art. 10 ust. 1 pkt. 14b ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 623 ze zm.)].

WAŻNE

Kontrola spełnienia obowiązków wynikających z ustawy o PPK, w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK, należy do zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

Orzekanie w sprawach o wymienione wyżej czyny następuje na zasadach i w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 475 ze zm.).

Komentarz do wybranych artykułów ustawy

W tej części „Niezbędnika pracodawcy”, która będzie stopniowo uzupełniana, wyjaśniamy te fragmenty ustawy, które mogą budzić wątpliwości. Będziemy to robić wspólnie z instytucjami zaangażowanymi w powstawanie ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych i w jej wdrażanie.

Art. 4 ust. 1

W sprawach dotyczących PPK uczestnik PPK składa oświadczenia woli w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie ich na trwałym nośniku wybranej instytucji finansowej lub w innej postaci, jeżeli w umowie o zarządzanie PPK tak określono.

Jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (druk sejmowy nr 2811), intencją ustawodawcy było, aby docelową formą składania przez uczestników oświadczeń woli była postać elektroniczna pozwalająca na utrwalenie na trwałym nośniku, z zastrzeżeniem, że umowa o zarządzanie PPK może przewidywać inną postać oświadczeń woli. Trwały nośnik, którego pojęcie jest definiowane w ustawie o PPK (art. 2 ust. 1 pkt 31) na wzór definicji stosowanej w ustawie z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (zgodnej z ustawodawstwem unijnym), oznacza każdy nośnik informacji umożliwiający ich przechowywanie przez niezbędny czas wynikający z ich charakteru oraz celu ich sporządzenia lub przekazania, w sposób uniemożliwiający ich zmianę lub pozwalający na ich odtworzenie w takiej samej wersji i formie, w jakiej zostały sporządzone lub przekazane. Zasadniczą cechą definiowanego trwałego nośnika jest zatem umożliwienie przechowywania informacji tak długo, jak będzie to konieczne z punktu widzenia ochrony interesów uczestników wynikających ze stosunków łączących ich z podmiotami zatrudniającymi.

Art. 7 ust. 1

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę zatrudnioną, w imieniu której, zgodnie z przepisami rozdziału 3, jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

Osoby zatrudnione w rozumieniu ustawy o PPK to, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 18 tej ustawy:

- a. pracownicy, o których mowa w art. 2 k.p., z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o których mowa w art. 11b ustawy z 7 września 2007 r. o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1374), oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 k.p.;
- b. osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 ze zm.);
- c. członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kótek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1285);

- 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. członkowie rad nadzorczych wynagradzani 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 – podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.).

Należy podkreślić, że przez osobę zatrudnioną należy rozumieć osoby wymienione w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym ze wskazanych w tym przepisie tytułów. Powyższy katalog nie uwzględnia zatem osób pobierających stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, na które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy lub inny niż powiatowy urząd pracy podmiot kierujący oraz osób pobierających stypendium w okresie odbywania studiów podyplomowych, gdyż podlegają one wprawdzie obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ale z innych tytułów niż wymienione powyżej. Podobnie będzie z osobami pracującymi na umowach zlecenia podlegającymi ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym dobrowolnie.

Obowiązek zawarcia umów o zarządzanie PPK dotyczy również podmiotów zatrudniających, w których wszystkie osoby zatrudnione złożyły deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (art. 23 ust. 2 ustawy o PPK). Decyzje pracowników w zakresie rezygnacji z dokonywania wpłat nie mają wpływu na obowiązek pracodawcy w zakresie zawarcia umowy o zarządzanie PPK (nie dotyczy to mikroprzedsiębiorców – por. art. 13 ust. 1 ustawy o PPK).

Oczywiście w takiej sytuacji podmiot zatrudniający nie podpisze z instytucją finansową umowy o prowadzenie PPK, której załącznikiem ma być lista osób będących uczestnikami PPK.

Art. 7 ust. 3

Podmiot zatrudniający, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie zatrudniającym, wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. Wyboru dokonuje się w szczególności na podstawie oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, ich efektywności w zarządzaniu aktywami oraz posiadanego przez nie doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. Wyboru dokonuje się, mając także na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Art. 7 ust. 4

Jeżeli w podmiocie zatrudniającym nie działa zakładowa organizacja związkowa, podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym.

Art. 7 ust. 5

Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie, o którym mowa w ust. 3 lub 4, podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, z uwzględnieniem ust. 3.

Zgodnie z art. 25[1] ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.) uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub

2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Ustawa o PPK nakazuje pracodawcy współpracować z zakładową organizacją związkową lub inną reprezentacją pracowników przy wyborze instytucji finansowej. Nie określa przy tym trybu postępowania w sytuacji, gdy u pracodawcy działa więcej niż jeden związek.

Należy jednak przyjąć, że w takiej sytuacji instytucja finansowa powinna zostać wybrana w porozumieniu ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi u danego pracodawcy. Potwierdza to art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.

Jeśli w firmie nie działają związki zawodowe wyboru instytucji finansowej podmiot zatrudniający powinien dokonać w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym.

Przepisy nie wskazują w jaki sposób reprezentacja taka powinna zostać wyłoniona. Zależy to od rozwiązań przyjętych w danym podmiocie zatrudniającym. Nie mogą to być jednak osoby jednostronnie wskazane przez pracodawcę. Osoby takie powinny zostać wybrane przez pracowników, a pracodawca ma jedynie prawo określenia trybu dokonania ich wyboru. Jeśli w firmie działa rada pracowników powołana na podstawie ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji może ona przejąć role reprezentacji pracowników dla celów PPK pod warunkiem, że zostanie do tego osobno umocowana np. większość załogi w głosowaniu opowie się za tym, aby to gremium pełniło również funkcje reprezentacji pracowników dla celów ustawy o PPK.

Zakładowe organizacje związkowe, albo gdy takich organizacji w podmiocie zatrudniającym nie ma, inna reprezentacja pracowników mogą negocjować z pracodawcą wybór instytucji finansowej tylko do określonego w ustawie terminu. Jeśli bowiem na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający ma obowiązek podpisać z instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK nie dojdą do konsensusu (nie zostanie osiągnięte w tej kwestii porozumienie) decyzja o wyborze instytucji finansowej, w której gromadzone będą oszczędności uczestników PPK należeć będzie do pracodawcy.

Art. 8 ust. 1

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, zgodnie z art. 16.

Termin zawarcia umowy o zarządzanie ustawodawca uzależnił od terminu na zawarciu umowy o prowadzenie PPK. Tę ostatnią podmiot zatrudniający ma obowiązek zawrzeć z osobą zatrudnioną po upływie trzeciego miesiąca jej zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia. Umowy o prowadzenie nie zawiera się jeżeli osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem w/w terminu niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji, złożonej podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej, albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną.

W myśl art.8 ust.1 ustawy o PPK umowę o prowadzenie PPK zawiera się po upływie co najmniej 10 dni roboczych po zawarciu umowy o zarządzanie PPK. Należy zatem przyjąć, że pomiędzy datą zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK niezbędne jest zachowanie okresu co najmniej 10 dni roboczych. A zatem umów tych nie można zawrzeć tego samego dnia. Odstęp między tymi umowami może być natomiast większy np. podmiot zatrudniający do którego ustawa będzie miała zastosowanie już od 1 lipca może podpisać umowę o zarządzanie PPK np. już 1 lipca 2019 r. a umowę o prowadzenie 12 listopada 2019 r., a więc w ostatnim terminie w jakim taką umowę, zgodnie z art. 134 ust.1 ustawy o PPK ma obowiązek zawrzeć.

Art. 8 ust. 5.

W przypadku gdy w wyniku dokonanej weryfikacji, o której mowa w ust. 4, okaże się, że podmiot zatrudniający nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie, o którym mowa w ust. 1, PFR wzywa w formie pisemnej podmiot zatrudniający do zawarcia, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania, umowy o zarządzanie PPK z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. Wezwanie uznaje się za skuteczne w momencie zwrotnego potwierdzenia odbioru lub poprzez nadanie przesyłką poleconą po bezskutecznej dwukrotnej próbie dostarczenia pisma za zwrotnym potwierdzeniem odbioru.”

Art. 8 ust. 5a.

Podmiot zatrudniający, który na podstawie art. 133 ust. 1 nie stosuje przepisów ustawy, na wezwanie PFR, o którym mowa w ust. 5, przekazuje do PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE.

Ustawa o PPK zwalnia z obowiązku tworzenia PPK podmioty zatrudniające, które w dniu, w którym przepisy ustawy znajdują dla nich zastosowanie prowadzą PPE oraz naliczają i odprowadzają składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, jeżeli w PPE uczestniczy co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.

Zgodnie natomiast z art. 8 ust. 5 ustawy, do wszystkich podmiotów zatrudniających, które nie zawarły umowy o zarządzanie PPK w obowiązującym je terminie, bez względu na powód, PFR kieruje wezwanie o dopełnienie tego obowiązku. W wezwaniu tym informuje jednocześnie o karze za jego zlekceważenie.

Podmioty, do których na podstawie art. 133 ust. 1 ustawy o PPK ustawa ta nie ma zastosowania również otrzymywać będą takie wezwania, gdyż PFR nie będzie znał po-

wodu niewywiązania się przez nie z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Przekazanie mu informacji o spełnieniu warunków zwalniających spowoduje, że nie będą kierowane do podmiotu zatrudniającego kolejne wezwania do zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

Art. 8 ust. 7

Fundusz zdefiniowanej daty zarządzany przez wyznaczoną instytucję finansową nie może odmówić zawarcia umowy o zarządzanie PPK

Zgodnie z art. 8 ust. 7 ustawy o PPK fundusz zdefiniowanej daty zarządzany przez wyznaczoną instytucję finansową nie może odmówić zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Takiego zastrzeżenia nie ma w przypadku innych instytucji finansowych co oznacza, że mogą one odmówić podmiotowi zatrudniającemu zawarcia umowy o zarządzanie.

Art. 9 ust. 1-2

1. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK z funduszami zdefiniowanej daty zarządzanymi przez jedno towarzystwo funduszy inwestycyjnych, PTE, pracownicze towarzystwo emerytalne albo zakład ubezpieczeń, z zastrzeżeniem art. 12.

2. W przypadku:

1) nabycia przez podmiot zatrudniający przedsiębiorstwa innego podmiotu zatrudniającego w całości lub jego zorganizowanej części,

2) połączenia podmiotów zatrudniających prowadzących PPK

- podmiot zatrudniający, który nabył przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część, albo będący podmiotem przejmującym zawiera, w terminie 7 dni od dnia tego nabycia lub połączenia, umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych z tą samą instytucją finansową, z którą zawarta została przez ten podmiot zatrudniający umowa o zarządzanie PPK."

W przepisie tym ustawodawca wprowadza zasadę, zgodnie z którą podmiot zatrudniający może mieć tylko jedną umowę o zarządzanie PPK (z wyjątkiem sytuacji opisanej w art. 12 ustawy o PPK).

Dlatego też przejmując pracowników będących już uczestnikami PPK (dla których PPK utworzył ich dotychczasowy pracodawca) podmiot zatrudniający ma obowiązek podpisać na ich rzecz i w ich imieniu umowę o prowadzenie z tą instytucją finansową, z którą wiąże go już umowa o zarządzanie o PPK.

W sytuacji, gdy pracowników- uczestników PPK przejmuje pracodawca, który nie ma jeszcze obowiązku tworzenia PPK nie musi on podpisywać umowy o zarządzanie wcześniej niż w terminie wynikającym z art. 134 ust. 1 - 3 ustawy o PPK. Oznacza to, że przejęte przez niego osoby zatrudnione, aby nadal oszczędzać w PPK będą musiały poczekać, aż zawrze on w ich imieniu i na ich rzecz umowę o prowadzenie PPK.

Art. 13 ust.2-4

2. Podmiot zatrudniający, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzył PPE i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 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 finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2, dopłata roczna do PPK, o której mowa w art. 32, nie przysługuje.

4. Podmiot zatrudniający, o którym mowa w ust. 2, finansuje wpłaty podstawowe i wpłaty dodatkowe do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE, począwszy od dnia:

1) zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni;

2) ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust.1 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych;

3) likwidacji PPE;

4) opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikało z celowego działania podmiotu zatrudniającego.

Przepis ten reguluje sytuację podmiotu zatrudniającego, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzył PPE i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia. Podmiot ten może, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w podmiocie zatrudniającym, nie finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez Komisję Nadzoru Finansowego, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

Fakt zaprzestania przez podmiot zatrudniający finansowania wpłat do PPK nie oznacza, że osoba zatrudniona nie może kontynuować oszczędzania w PPK (finansować wpłaty podstawowe i dodatkowe). Decyzja w tej sprawie należy do niej, może więc złożyć deklarację o rezygnacji z wpłat do PPK albo też kontynuować wpłaty do PPK. Jeśli jednak podmiot zatrudniający zwolni się z finansowania wpłaty do PPK, osobie zatrudnionej, nawet jeśli nadal będzie oszczędzała w PPK, dopłata roczna nie będzie już przysługiwała.

Na zwolnienie z finansowania wpłat zgodę wyrazić musi zakładowa organizacja związkowa. Oznacza to, jeśli w podmiocie zatrudniającym nie działa zakładowa organizacja związkowa, nie jest możliwe zawarcie porozumienia, o którym mowa w art. 13 ust. 2 ustawy o PPK, a w konsekwencji brak jest możliwości zwolnienia podmiotu zatrudniającego z obowiązku finansowania wpłat do PPK.

Możliwość zwolnienia z finansowania wpłat do PPK wynikająca z art. 13 ust. 2 ustawy o PPK jest wyjątkiem od generalnej zasady, która stanowi, że każdy podmiot zatrudniający zobowiązany jest do finansowania tych wpłat. Tym samym, należy przyjąć, że jako wyjątek, nie powinien być rozumiany szerzej niż wynika to z treści przepisu.

Z tego względu nie jest dopuszczalne uznanie, że podmiot zatrudniający, w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa może zawrzeć przedmiotowe porozumienie z inną reprezentacją pracowników niż zakładowa organizacja związkowa działająca w tym podmiocie zatrudniającym.

Art. 15 ust.1

Podmiot zatrudniający nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70. rok życia.

Należy przyjąć, że dla osób będących w zatrudnieniu w danym podmiocie zatrudniającym w pierwszym dniu stosowania ustawy o PPK przez ten podmiot, tj odpowiednio 1 lipca 2019r., 1 stycznia, 1 lipca 2020r. oraz 1 stycznia 2021r. - jako pierwszy dzień zatrudnienia należy przyjąć dzień, w którym podmiot taki zostaje objęty reżimem ustawy o PPK. I na ten dzień podmiot zatrudniający weryfikować powinien wiek osoby zatrudnionej, a więc to czy ma już ukończone 70 lat. Dla osób przyjmowanych do pracy już po objęciu podmiotu zatrudniającego przepisami ustawy, pierwszym dniem zatrudnienia będzie już faktycznie pierwszy dzień obowiązywania umowy, na podstawie której będą świadczyli pracę.

Przykład

Pracodawca zostanie objęty reżimem ustawy 1 lipca 2019 r. Dwóch jego pracowników, zatrudnionych w firmie od ponad 10 lat kilka miesięcy temu skończyło 70 rok życia. Pracodawca nie może podpisać w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK.

Nie może też podpisać takiej umowy dla pracowników, którzy nie mieli 70 lat w dniu objęcia tego pracodawcy reżimem ustawy, ale wiek ten osiągną przed planowanym podpisaniem umowy o prowadzenie PPK. Jeśli jednak w dniu planowanego podpisywania umowy o prowadzenie pracownik nie miałby jeszcze ukończonych 70 lat i złożyłby wniosek o przystąpienie do PPK, pracodawca nie może mu odmówić „zapisu” do Pracowniczego Planu Kapitałowego.

Wiek osób zatrudnionych w dniu 1 lipca 2019 r. w podmiotach zatrudniających co najmniej 250 osób zatrudnionych należy weryfikować na dzień objęcia podmiotu zatrudniającego reżimem ustawy o PPK, a następnie na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK.

Art. 15 ust. 2

2. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która ukończyła 55. rok życia i nie ukończyła 70. roku życia, wyłącznie na jej wniosek, z zastrzeżeniem ust. 3. Podmiot zatrudniający jest obowiązany do poinformowania osoby zatrudnionej, o której mowa w zdaniu pierwszym, o możliwości złożenia wniosku.

To czy w imieniu i na rzecz danej osoby umowę o prowadzenie PPK należy podpisać automatycznie, czy na wniosek, pracodawca weryfikować powinien na dzień planowanego podpisywania umowy o prowadzenie PPK. Świadczy o tym użyte w tym przepisie sformułowanie, w myśl którego podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która ukończyła 55. rok życia i nie ukończyła 70. roku życia, wyłącznie na jej wniosek. Wcześniej musi tylko

pamiętać, aby osoby, które w dniu, w którym pracodawca zamierza taką umowę zawrzeć będą miały ukończone 55 lat poinformować, że mają możliwość wystąpić z wnioskiem o przystąpienie do PPK.

Ustawa o PPK nie określa formy takiego wniosku. Oznacza to, że pracownik może złożyć go w dowolnej formie.

Art. 16

1. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji, złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu, albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną. Do deklaracji, o których mowa w zdaniu poprzednim, przepis art. 23 stosuje się odpowiednio.

2. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w podmiocie zatrudniającym, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudniał osobę zatrudnioną.

3. W przypadku osób wykonujących pracę nakładczą do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Co do zasady podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK.

Okresem zatrudnienia zgodnie z ustawą o PPK (art. 2 ust. 1 pkt 15) jest w stosunku do:

- pracowników – okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku,
- osób fizycznych wykonujących pracę nakładczą oraz osób fizycznych wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług – okres od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy,
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych – okres od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na rzecz spółdzielni do dnia zakończenia jej wykonywania,
- członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji – okres od dnia powołania na członka rady nadzorczej do dnia zaprzestania pełnienia tej funkcji.

W zakresie sposobu obliczania 3-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy o PPK, wskazać należy na dyspozycję art. 110 k.c., który, w przypadku braku regulacji określającej sposób obliczania terminu oznaczonego ustawą, każe stosować w tym zakresie przepisy kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 114 k.c. jeżeli termin jest ozna-

czony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za trzydzieści dni. Zasadne jest zatem przyjęcie, że okres 3 miesięcy, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy o PPK, oznacza 90 dni.

Ewentualne przyjęcie, że okres zatrudnienia należy liczyć, w przypadku umów regulowanych kodeksem pracy – zgodnie z przepisami prawa pracy, a w przypadku umów regulowanych kodeksem cywilnym – zgodnie z przepisami prawa cywilnego, wymaga wskazania przepisów, z których wynika to rozróżnienie. Zauważenia bowiem wymaga, że art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy każe do stosunku pracy stosować odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Przepis ten stanowi więc uzasadnienie dla przyjęcia do obliczania okresu zatrudnienia na podstawie umów regulowanych kodeksem pracy zasad wynikających z kodeksu cywilnego.

Art. 16 ust. 1 (patrz wyżej) vs art. 134 ust. 1 i 2

Art. 134.1. Ustawę stosuje się do:

- 1) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. – od dnia 1 lipca 2019 r.,**
- 2) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. – od dnia 1 stycznia 2020 r.,**
- 3) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. – od dnia 1 lipca 2020 r.,**
- 4) pozostałych podmiotów zatrudniających – od dnia 1 stycznia 2021 r.**

– z zastrzeżeniem ust. 4 oraz art. 137.

2. Umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia, o którym mowa odpowiednio w ust. 1 pkt 1-4, w imieniu i na rzecz osoby będącej w tym dniu osobą zatrudnioną, chyba że osoba ta przed upływem tego terminu złoży deklarację, o której mowa w art. 23 ust. 2.

3. Umowy o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający zawiera nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu, o którym mowa w ust. 2.

Oba cytowane przepisy, zarówno art. 16 jak i art. 134 ustawy o PPK określają odrębnie terminy zawierania umów: o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK. Biorąc pod uwagę ich wzajemne zależności przyjąć należy, że okres zatrudnienia (upływ 3 miesięcy zatrudnienia u danego pracodawcy) nie ma znaczenia w przypadku osób będących w zatrudnieniu w dniu, od którego dany podmiot zatrudniający zobowiązany jest stosować ustawę o PPK. Tym samym u pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych - dla osób pracujących u nich w dniu 1 lipca 2019 r. termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK nie jest zależny od upływu 3-miesięcznego okresu zatrudnienia u tego pracodawcy (upływa w dniu 12 listopada 2019r.).

Przykład

Duży pracodawca zatrudniający ponad 250 osób, w ostatnich dniach czerwca 2019 roku przyjął do pracy kilka osób. Mimo krótkiego okresu zatrudnienia osoby te na potrzeby PPK będą musiały być traktowane jak te zatrudnione wcześniej. Co oznacza, że termin na zawarcie w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK będzie taki sam jak tych osób. Pracodawca na zawarcie takiej umowy będzie miał czas do 12 listopada 2019 r.

Dla każdej osoby zatrudnianej po dacie, od której dany pracodawca ma obowiązek stosować ustawę o PPK umowa o prowadzenie PPK zawierana być powinna natomiast po upływie 3 miesięcznego okresu jej zatrudnienia (art. 16 ust. 1 ustawy). Na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy o PPK do okresu zatrudnienia, o którym mowa powyżej, wlicza się też okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w podmiocie zatrudniającym, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudniał osobę zatrudnioną.

Art. 20 ust.1

Umowa o prowadzenie PPK określa w szczególności:

- 1) strony umowy, w tym wybraną instytucję finansową;**
- 2) dane identyfikujące uczestnika PPK;**
- 3) sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat;**
- 4) nazwy funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową;**
- 5) warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, o których mowa w pkt 4;**
- 6) sposób składania deklaracji w sprawie podziału wpłat dokonywanych do PPK pomiędzy poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, o których mowa w pkt 4;**
- 7) sposób zmiany funduszu zdefiniowanej daty, o którym mowa w pkt 4;**
- 8) warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu;**
- 9) sposób składania dyspozycji;**
- 10) zakres, częstotliwość i formę informowania uczestnika PPK o środkach zgromadzonych na jego rachunku PPK;**
- 11) maksymalną wysokość wynagrodzenia za zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty, kosztów obciążających ten fundusz i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy.**

Dane identyfikujące uczestnika PPK to imię (imiona), nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, numer PESEL lub data urodzenia w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL, seria i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób, które nie posiadają obywatelstwa polskiego.

Uczestnik może zdecydować o wyborze funduszu zdefiniowanej daty, który nie będzie funduszem właściwym dla jego wieku. Możliwość taką daje mu art. 20 ust. 1 pkt 6 i 7 ustawy o PPK. Wybór funduszu zdefiniowanej daty, który nie będzie funduszem właściwym dla jego wieku spowoduje skutek analogiczny do możliwego do osiągnięcia przez dokonanie konwersji (zamian) lub wielu konwersji (zamian) w trakcie uczestnictwa w programie.

Brak w art. 40 ust. 2 ustawy o PPK odesłania do art. 20 tej ustawy nie wyłącza możliwości uregulowania w umowie o prowadzenie PPK tej kwestii, bowiem z treści art. 20 ust.1 pkt 6 tej ustawy wynika, że w takiej umowie należy określić sposób składania deklaracji w sprawie podziału wpłat dokonywanych do PPK pomiędzy poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, wskazane w tej umowie, zarządzane przez podmiot zarządzający funduszem zdefiniowanej daty, zaś z treści pkt 7 wynika, że w takiej umowie można określić sposób zmiany funduszu zdefiniowanej daty wskazanego w tej umowie. Redakcja art. 20 ust. 1 pkt 6 i 7 ustawy o PPK, pozwala na uregulowanie w umowie o prowadzenie PPK podziału wpłat do funduszu pochodzących z wpłat finansowanych przez uczestnika i podmiot zatrudniający, według wyboru uczestnika, w taki sposób, że:

- całość wpłat finansowanych przez uczestnika i podmiot zatrudniający będzie dokonywana do innego funduszu zdefiniowanej daty, który nie jest funduszem właściwym do wieku uczestnika,
- całość wpłat finansowanych przez uczestnika i podmiot zatrudniający będzie dokonywana do dwóch lub więcej funduszy zdefiniowanej daty, które nie są funduszami właściwymi do wieku uczestnika,
- część wpłat finansowanych przez uczestnika i podmiot zatrudniający będzie dokonywana do funduszu zdefiniowanej daty właściwym do wieku uczestnika, a część do jednego lub kilku funduszy zdefiniowanej daty, które nie są właściwe dla wieku uczestnika.

W każdej bowiem sytuacji wymienionej powyżej uczestnik osiągnie skutek analogiczny do skutku jaki może osiągnąć przez skorzystanie z mechanizmu konwersji lub zamiany jednostek uczestnictwa.

W świetle powyższych okoliczności przepis art. 40 ust. 2 ustawy o PPK nie uniemożliwia określenia w umowie o prowadzenie PPK, w oparciu o treść art. 20 ust.1 pkt 6 i 7 ustawy o PPK, podziału wpłat do PPK finansowanych przez podmiot zatrudniający i osobę zatrudnioną do kilku funduszy zdefiniowanej daty, w tym funduszy stosujących politykę inwestycyjną, która nie jest właściwa do wieku uczestnika, zgodnie z wyborem dokonany przez tego uczestnika.

Mając na uwadze treść art. 14 ustawy o PPK, a w szczególności ust. 4, z którego wynika, że przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający może poinformować osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK oraz o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK, należy przyjąć, że umowa o prowadzenie PPK zawierana jest przez podmiot zatrudniający w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, bez konieczności uprzedniego wyrażenia przez niego zgody na jej zawarcie oraz bez konieczności pozyskiwania przez podmiot zatrudniający uprzedniej dyspozycji osoby zatrudnionej, co do sposobu podziału wpłat dokonywanych do PPK pomiędzy fundusze zdefiniowanej daty. W takiej sytuacji uprawnienie osoby zatrudnionej do wyboru funduszu lub funduszy zdefiniowanej daty innych niż fundusz zdefiniowanej daty właściwy do wieku uczestnika może być zrealizowane przez osobę zatrudnioną dopiero po podpisaniu przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK.

Art. 23 ust. 2- 4

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.

3. O złożeniu deklaracji, o której mowa w ust. 2, podmiot zatrudniający niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia złożenia deklaracji, informuje wybraną instytucję finansową.

4. Podmiot zatrudniający nie dokonuje wpłat za uczestnika PPK, który złożył deklarację, o której mowa w ust. 2, począwszy od miesiąca, w którym uczestnik PPK złożył deklarację, o której mowa w ust. 2. Wpłaty pobrane w tym miesiącu podlegają zwrotowi.

Ustawa o PPK w art. 23 ust. 4 określa, że podmiot zatrudniający nie dokonuje wpłat za uczestnika PPK, który złożył deklarację, o której mowa w ust. 2 (deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat) począwszy od miesiąca, w którym uczestnik PPK złożył taką deklarację. Wpłaty pobrane w tym miesiącu podlegają zwrotowi. Należy przy tym zauważyć, że użyty tu termin „zwrot” nie powinien być rozumiany zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 47 ustawy o PPK, gdyż nie jest on dokonywany na wniosek uczestnika PPK (patrz art. 105 ustawy o PPK), a potocznie. Zwrot wskazany w art. 23 ust. 4 powinien być dokonany na rzecz podmiotu zatrudniającego i osoby zatrudnionej proporcjonalnie do wpłat finansowanych przez te podmioty.

Technicznie wpłata powinna być przekazana do podmiotu zatrudniającego, chyba że co innego będzie wynikać z umowy o prowadzenie PPK. Jeżeli wpłata została przekazana do podmiotu zatrudniającego, podmiot ten powinien następnie przekazać osobie zatrudnionej część przypadającej na nią kwoty zwrotu.

Ponadto, zwrot może zostać zrealizowany w wartości nominalnej wyłącznie w sytuacji, kiedy nie nastąpiło za te środki nabycie jednostek uczestnictwa.

W sytuacji, gdy za wpłaty zostały już przydzielone jednostki uczestnictwa, zwrot następuje według wartości jednostek uczestnictwa lub jednostek rozrachunkowych z dnia umorzenia jednostek. W umowie o prowadzenie PPK powinny być określone zasady, w tym tryb i terminy zwrotu kwoty z umorzenia jednostek na rzecz podmiotu zatrudniającego i osoby zatrudnionej.

Art. 26 ust. 1

Wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający wynosi 1,5% wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 26 ust. 1 i 2 oraz art. 27 ust. 1, 2 i 3 ustawy o PPK wpłata stanowi procent wynagrodzenia uczestnika PPK. Wynagrodzenie natomiast definiuje art. 2 ust 1 pkt 40 ustawy o PPK jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy, oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 1949) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi dochód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Za przychody m.in. ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń. Wartość pieniężną świadczenia niepieniężnego (w naturze) ustala się na podstawie § 3 powołanego rozporządzenia w wysokości ekwiwalentu pieniężnego określanego w przepisach o wynagrodzeniu, a w razie braku takich postanowień:

- jeżeli przedmiotem świadczeń są rzeczy lub usługi wchodzące w zakres działalności gospodarczej pracodawcy – według cen stosowanych wobec innych odbiorców niż pracownicy;
- jeżeli przedmiotem świadczeń są rzeczy lub usługi zakupione przez pracodawcę – według cen ich zakupu;
- jeżeli przedmiotem świadczenia jest udostępnienie lokalu mieszkalnego:
 - dla lokali spółdzielczych typu lokatorskiego i własnościowego – w wysokości czynszu obowiązującego dla tego lokalu w danej spółdzielni mieszkaniowej,
 - dla lokali komunalnych – w wysokości czynszu wyznaczonego dla tego lokalu przez gminę,
 - dla lokali własnościowych, z wyłączeniem wymienionych w lit. a, oraz domów stanowiących własność prywatną – w wysokości czynszu określonego według zasad i stawek dla mieszkań komunalnych na danym terenie, a w miastach – w danej dzielnicy,
 - dla lokali w hotelach – w wysokości kosztu udokumentowanego rachunkami wystawionymi przez hotel.

Przychody, które nie stanowią podstawy wymiaru składek, wymienia enumeratywnie § 2 ust. 1 pkt 1-32 cytowanego wyżej rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Art. 26 ust. 5

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

Ustawa o PPK stanowi, że wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Milczy natomiast na temat innych składek odprowadzanych przez pracodawcę. Przyjąć należy, że wpłaty do PPK finansowane przez podmiot zatrudniający nie stanowią także podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe, zdrowotne oraz składek na fundusze pozaubezpieczeniowe (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych).

Wynika to z następujących przepisów:

- art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.), zgodnie z którym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (...);
- art. 81 ust. 1. ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1510 ze zm.), zgodnie z którym do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;
- art. 104 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1265 ze zm.), zgodnie z którym obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę optacają (...);
- art. 29 ust. 1 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1433 ze zm.), zgodnie z którym

składkę na Fundusz ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;

- art. 36 ust. 2 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1924), zgodnie z którym podstawę wymiaru składki na FEP stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, określona w art. 18 ust. 1-2 i ust. 8 oraz w art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych;
- art. 4 ust. 1 ustawy z 23 października 2018 r. o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2192) – do obowiązkowych składek na Fundusz stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące obowiązkowych składek na Fundusz Pracy.

Art. 28 ust 1-4

1. Wpłaty dokonuje się, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK.

2. Podmiot zatrudniający jest obowiązany do obliczenia i dokonania wpłat do wybranej instytucji finansowej finansowanych przez ten podmiot oraz do obliczenia, pobrania od uczestnika PPK i dokonania wpłat do wybranej instytucji finansowej wpłat finansowanych przez uczestnika PPK.

3. Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający są obliczane, a wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są obliczane i pobierane od uczestnika PPK w terminie wypłaty wynagrodzenia przez podmiot zatrudniający.

4. Wpłaty, o których mowa w ust. 2, dokonywane są w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane, z zastrzeżeniem ust. 5.

Wpłaty do PPK dokonuje się począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK – niezależnie od tego, czy nastąpiło to w wyniku działań podmiotu zatrudniającego, czy też z mocy prawa. Określone w tym przepisie wyrażenie „wpłaty dokonuje się” oznacza czynność techniczną, polegającą na przekazaniu określonej wysokości środków finansowych na konto wybranej instytucji finansowej. W sytuacji, gdy umowa o prowadzenie PPK zostanie zawarta w listopadzie 2019 r., osoba zatrudniona już w tym miesiącu staje się uczestnikiem PPK, za którego – w przypadku braku złożenia przez niego deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat – wpłaty do PPK będą naliczone i pobrane jeszcze w tym miesiącu, a dokonane w terminie do 15 dnia następnego miesiąca. W takim przypadku, jeżeli w listopadzie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, zostanie wypłacone wynagrodzenie wpłaty do PPK będą naliczone i pobrane w listopadzie, a dokonane w najpóźniej w dniu 15 grudnia 2019 r. Jeżeli zaś pierwsze wynagrodzenie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK zostanie wypłacone w grudniu, termin dokonania wpłat do PPK ulega odpowiedniemu przesunięciu o miesiąc.

Przykład

Pierwsze wpłaty do PPK dla osób zatrudnionych, w imieniu i na rzecz których została zawarta umowa o prowadzenie PPK w lipcu 2019 roku i którym po ich zawarciu jeszcze w lipcu 2019 roku zostało wypłacone wynagrodzenie, należy obliczyć w terminie wypłaty wynagrodzenia i odprowadzić na rachunek PPK w okresie od 1 do 15 sierpnia 2019 roku. Jeżeli zaś pierwsze wynagrodzenie po zawarciu umowy o PPK zostanie wypłacone dopiero w sierpniu 2019 roku, termin dokonania wpłat do PPK ulega odpowiedniemu przesunięciu o miesiąc.

Art. 134 ust. 2

Umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia, o którym mowa odpowiednio w ust. 1 pkt 1-4, w imieniu i na rzecz osoby będącej w tym dniu osobą zatrudnioną, chyba że osoba ta przed upływem tego terminu złoży deklarację, o której mowa w art. 23 ust. 2.

Przy ustalaniu terminów wskazanych w art. 134 ust. 2 ustawy o PPK zastosowanie mają art. 110 i następane Kodeksu cywilnego. Ustawa o PPK nie określa bowiem sposobu liczenia upływu wskazanych wyżej terminów, a w myśl przepisu, jeżeli ustawa, orzeczenie sądu lub decyzja innego organu państwowego albo czynność prawna oznacza termin, nie określając sposobu jego obliczania, stosuje się przepisy tego kodeksu.

Zgodnie natomiast z art. 112 termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca. Jednakże przy obliczaniu wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia. Ponadto, zgodnie z art. 115 k.c., jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą.

Pytania i odpowiedzi

1. PPK – co to jest?

Pracownicze Plany Kapitałowe to powszechny i **dobrowolny system długoterminowego oszczędzania**, współfinansowany przez pracowników, pracodawców i państwo. Gromadzone w PPK środki stanowią prywatną własność uczestników i podlegają dziedziczeniu.

Możliwość przystąpienia do PPK musi zostać zapewniona przez każdego pracodawcę (poza wyjątkami określonymi w art. 13 ust. 1 oraz art. 133 ust. 1 ustawy o PPK) zatrudniającego co najmniej jedną osobę, która podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu wymienionego w katalogu art. 2 ust. 1 pkt 18.

Ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK) została przygotowana w ramach Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Uzgodnienie kluczowych założeń programu PPK to efekt wspólnej pracy: rządu, Polskiego Funduszu Rozwoju, organizacji pracodawców i związków zawodowych. Podpisanie ustawy było poprzedzone wielomiesięcznymi szerokimi konsultacjami społecznymi, mającymi na celu uzgodnienie rozwiązań korzystnych dla wszystkich zaangażowanych stron.

Poszerzenie systemu długoterminowego oszczędzania o to nowe rozwiązanie wzorowano na doświadczeniach wielu krajów, w których funkcjonują podobne programy pracownicze (od Niemiec przez Wielką Brytanię i kraje skandynawskie po Stany Zjednoczone, Kanadę i Nową Zelandię). Podczas prac nad ustawą o PPK wybrano z nich najlepsze praktyki i najefektywniejsze mechanizmy, po czym dostosowano je do polskich realiów.

2. Po co wprowadzono ten system?

Pracownicze Plany Kapitałowe zostały opracowane po to, aby:

- zwiększyć bezpieczeństwo finansowe Polaków,
- pomnażać prywatne oszczędności emerytalne pracowników,
- wpłynąć na rozwój gospodarki, przedsiębiorstw oraz miejsc pracy.

Podstawowym celem PPK jest zapewnienie dodatkowego zabezpieczenia finansowego Polakom po osiągnięciu 60. roku życia. Ponadto kilkanaście miliardów oszczędności gromadzonych co roku w ramach PPK powinno dać nowy impuls rozwojowy, stworzyć silny lokalny rynek kapitałowy, zmniejszyć zadłużenie zagraniczne, podnieść poziom majątku Polaków, przyspieszyć inwestycje i wzrost gospodarczy z korzyścią dla pracowników i pracodawców.

3. Czy jest to kolejna reforma emerytalna?

Nie. Ustawa o PPK nie dotyczy dotychczasowych elementów systemu emerytalnego ani nie wprowadza w nich zmian, a jedynie **poszerza dostępne możliwości oszczędzania**. PPK stanowią bowiem kolejny dobrowolny i prywatny sposób oszczędzania. Pracownik może, ale nie musi z nich skorzystać i od jego woli zależy to, czy pracodawca będzie odprowadzał środki na prowadzony dla niego rachunek PPK. Środki zebrane na indywidualnym rachunku PPK pracownika są wyłącznie jego własnością, mogą być w każdej chwili wycofane i podlegają dziedziczeniu.

4. Kto będzie sprawował nadzór nad Pracowniczymi Planami Kapitałowymi?

Nadzór nad PPK w zakresie działalności instytucji finansowych (towarzystw funduszy inwestycyjnych, powszechnych towarzystw emerytalnych, pracowniczych towarzystw emerytalnych, zakładów ubezpieczeń oraz funduszy inwestycyjnych i funduszy emerytalnych) będzie sprawować **Komisja Nadzoru Finansowego**. Nadzór będzie sprawowany w zakresie zgodności z prawem oraz interesem uczestników PPK.

W ramach nadzoru KNF przysługują wszystkie uprawnienia nadzorcze określone odpowiednio w przepisach ustaw o:

- **nadzorze nad rynkiem kapitałowym,**
- **organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych,**
- **działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej,**
- **nadzorze ubezpieczeniowym i emerytalnym,**
- **nadzorze nad rynkiem finansowym.**

5. Jaka jest w tym rola PFR S.A.?

Polski Fundusz Rozwoju odpowiada za wdrożenie systemu PPK, jest zatem jego organizatorem. Nie może jednak zarabiać na tej działalności. To na PFR spoczywa obowiązek stworzenia systemu Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych, czyli rejestru wszystkich uczestników, instytucji finansowych i podmiotów zatrudniających, oraz specjalnego portalu internetowego o PPK.

Będą to duże i szczególnie w odniesieniu do Ewidencji PPK skomplikowane systemy informatyczne. Portal PPK będzie natomiast centrum informacji o funkcjonowaniu Pracowniczych Planów Kapitałowych. To na portalu będą prezentowane wszystkie instytucje finansowe dopuszczone do udziału w PPK, a także wszystkie informacje o funkcjonowaniu systemu.

Ponadto spółka zależna od PFR S.A. – PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. – zgodnie z ustawą będzie pełnić funkcję instytucji wyznaczonej. PFR TFI S.A. będzie gwarantowało pracodawcom i pracownikom dostęp do oferty PPK, ponieważ podmiot ten nie będzie mógł odmówić utworzenia PPK dla danego pracodawcy. Oznacza to, że PFR TFI będzie gotowe zawrzeć umowę o zarządzanie PPK z każdym pracodawcą, który nie dokona wyboru instytucji finansowej. PFR TFI jako instytucja wyznaczona będzie miało również szczególne zadanie, istotne dla procesu zarządzania PPK: w przypadku gdy wybrana przez pracodawcę instytucja finansowa nie będzie mogła kontynuować swoich zobowiązań, PFR TFI będzie mogło przejąć od niej prowadzenie PPK. Ta rola PFR TFI zwiększy bezpieczeństwo Pracowniczych Planów Kapitałowych.

6. Jakie będą koszty uczestnictwa w PPK?

Oszczędzający ponoszą koszty wpłat odprowadzanych co miesiąc do PPK. Dodatkowo, ponieważ wpłaty, które w ramach PPK finansuje pracodawca, stanowią przychód pracownika podlegający opodatkowaniu, pracodawca będzie zobowiązany potrącić stosowny podatek z wynagrodzenia pracownika (wysokość podatku wynosi 18% lub 32% w zależności od dochodu pracownika).

Zgodnie z ustawą o PPK od wpłat dokonanych do PPK, dopłat rocznych, wpłat powitalnych, przyjętych wypłat transferowych, wpłat dokonanych w ramach konwersji lub zamiany, wpłat środków przekazanych po likwidacji funduszu oraz od wypłat, zwrotów i wypłat transferowych dokonanych z PPK instytucja finansowa nie może pobierać opłat (wyjątek: realizacja w ciągu roku więcej niż dwóch konwersji lub zamian jest odpłatna) – art. 50 ust. 6 ustawy o PPK.

Instytucja finansowa może natomiast pobierać wynagrodzenie za zarządzanie funduszem w wysokości do 0,5% wartości aktywów netto funduszu inwestycyjnego w skali roku oraz wynagrodzenie za osiągnięty wynik do 0,1% wartości aktywów netto funduszu inwestycyjnego w skali roku. Są to to tzw. opłaty za zarządzanie (art. 49 ust. 1-3 ustawy o PPK).

Z aktywów funduszu mogą być też pokrywane inne koszty, ale wyłącznie te enumeratywnie wskazane w art. 50 ust. 1 ustawy o PPK, czyli:

- prowizje i opłaty na rzecz firm inwestycyjnych lub banków, z których fundusz zdefiniowanej daty korzysta, zawierając transakcje w ramach lokowania aktywów funduszu zdefiniowanej daty;
- prowizje i opłaty związane z umowami i transakcjami funduszu zdefiniowanej daty, zawieranymi w ramach lokowania aktywów funduszu zdefiniowanej daty;
- prowizje i opłaty związane z przechowywaniem aktywów funduszu zdefiniowanej daty;
- prowizje i opłaty na rzecz instytucji depozytowych i rozliczeniowych, z których usług fundusz zdefiniowanej daty korzysta w ramach lokowania aktywów funduszu zdefiniowanej daty;
- wynagrodzenie depozytariusza funduszu zdefiniowanej daty;
- związane z prowadzeniem rejestru uczestników funduszu inwestycyjnego będącego funduszem zdefiniowanej daty, subrejestru uczestników subfunduszu będącego funduszem zdefiniowanej daty wydzielonego w funduszu inwestycyjnym z wydzielonymi subfunduszami lub rejestru członków funduszu emerytalnego będącego funduszem zdefiniowanej daty;
- podatki i opłaty wymagane w związku z działalnością funduszu zdefiniowanej daty, w tym opłaty za zezwolenia, jeżeli obowiązek ich poniesienia wynika z przepisów prawa;
- ogłoszeń wymaganych w związku z działalnością funduszu zdefiniowanej daty postanowieniami statutu funduszu inwestycyjnego, statutu funduszu emerytalnego, regulaminu ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego lub przepisami prawa;
- druku i publikacji materiałów informacyjnych funduszu zdefiniowanej daty wymaganych przepisami prawa;
- likwidacji funduszu zdefiniowanej daty;
- wynagrodzenie likwidatora funduszu zdefiniowanej daty.

Warto podkreślić, że ustawa w art. 50 **określa limity kosztów** albo jednoznacznie wskazuje, iż nie mogą odbiegać od przyjętych w obrocie zwykłych kosztów wykonywania tego rodzaju usług.

7. **Jakie korzyści z PPK będzie miał pracownik?**

Poza korzyścią w postaci wpłat od pracodawcy, wpłaty powitalnej i rocznej dopłaty ze strony państwa pracownik gromadzi prywatne, podlegające dziedziczeniu środki finansowe, które może w każdej chwili wycofać (na warunkach opisanych w ustawie).

Dodatkowym benefitem jest możliwość skorzystania z oszczędności przed ukończeniem 60. roku życia w sytuacji:

- **poważnej choroby uczestnika PPK**, jego małżonka lub dziecka (wypłata do 25% środków bez obowiązku zwrotu);
- **pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu na budowę domu lub zakup mieszkania** – tylko dla osób przed ukończeniem 45. roku życia (do 100% środków z obowiązkiem zwrotu).

8. Jakie korzyści z PPK będzie miał pracodawca?

PPK staną się obligatoryjnym elementem pakietu świadczeń dla pracowników, umożliwiającym pracodawcom kreowanie swojego wizerunku na rynku pracy.

Ważne jest to, że obowiązki administracyjne związane z PPK zostały w większości przeniesione na instytucję finansową.

Ponadto wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a wydatki poniesione na zapewnienie prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z ustawy o PPK będą dla niego kosztami uzyskania przychodu.

Pracodawca zyska także możliwość kreowania swojego pozytywnego wizerunku pracodawcy na rynku pracy, co przełoży się powinno na większą lojalność zatrudnionych osób, ograniczenie ich rotacji oraz łatwiejsze pozyskiwanie wartościowych pracowników. Będzie miał też dostęp do tańszego, krajowego kapitału finansującego rozwój polskich firm.

9. Czy wszystkie grupy zawodowe będą objęte PPK?

Nie, nie wszystkie. PPK obejmie osoby, które spełniają ustawową definicję osoby zatrudnionej zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK. Chodzi tu o:

- a. pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o których mowa w art. 11b ustawy z 7 września 2007 r. o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1374), oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 k.p.;
- b. osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. 1976 nr 3, poz. 19 ze zm.),
- c. członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kótek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1285),
- 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 punktach a-d, przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. – podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tych tytułów w RP, w rozumieniu ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.).

Oznacza to, że ustawa nie obejmuje np. sędziów, prokuratorów, żołnierzy zawodowych ani funkcjonariuszy służb mundurowych, którzy z tytułu wykonywanej funkcji/ pozostawania w stosunku służbowym nie podlegają obowiązkowi ubezpieczeń społecznych w ZUS.

10. Co się stanie, jeśli pracodawca nie wybierze instytucji finansowej?

Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym pracodawca jest zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie z reprezentacją pracowników (zakładową organizacją związkową albo inną reprezentacją załogi) co do wyboru instytucji, pracodawca samodzielnie wybiera tę instytucję, która oferuje najbardziej korzystne warunki zarządzania środkami w PPK.

Natomiast w sytuacji, gdy pracodawca nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym terminie, PFR pisemnie wezwie takiego pracodawcę do zawarcia w terminie 30 dni od otrzymania wezwania umowy o zarządzanie PPK z wyznaczoną instytucją finansową albo do przekazania do PFR S.A. informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.

W wezwaniu PFR poinformuje też podmiot zatrudniający o karze za niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie, o której mowa w art. 106 ustawy.

Zgodnie z tym przepisem kto jako podmiot zatrudniający albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego nie dopełnia obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

11. Czy pracownik może wybrać inną instytucję niż ta, którą wybierze pracodawca?

Nie może (patrz pytanie kolejne).

12. Czy można zmienić instytucję finansową bez zmiany pracodawcy?

Pracownik nie może tego zrobić. Instytucję finansową może natomiast zmienić pracodawca. W takiej sytuacji ma on obowiązek niezwłocznie (nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową) zawrzeć umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracowników, którzy w dniu poprzedzającym dzień zawarcia przez pracodawcę umowy o zarządzanie z inną instytucją mieli zawartą umowę o prowadzenie PPK.

Pracownik będzie miał prawo zdecydować, czy chce dokonać wypłaty transferowej środków zgromadzonych na jego rachunku PPK prowadzonym przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie PPK została wypowiedziana, na rachunek prowadzony przez inną instytucję finansową, czy też chce pozostawić środki na rachunku PPK prowadzonym przez dotychczasową instytucję finansową.

13. Czy po zmianie pracodawcy pracownik będzie mógł nadal oszczędzać w dotychczasowej instytucji finansowej?

Tak, ale **tylko wówczas**, jeśli nowy pracodawca wybierze tę samą instytucję.

W przypadku zmiany pracodawcy środki już zgromadzone można pozostawić w starej instytucji lub przetransferować do nowej. W pierwszym przypadku wszystko ma się w jednym miejscu. W drugim po kilku zmianach pracodawcy można mieć kilka rachunków PPK.

14. Kiedy pracownik i pracodawca mogą zwiększyć lub zmniejszyć wysokość wpłat do PPK?

Zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą w każdym czasie **zwiększyć lub zmniejszyć wysokość wpłat dodatkowych do PPK**. Pracodawca może zmienić wysokość wpłaty dodatkowej lub zrezygnować z jej dokonywania w formie zmiany umowy o zarządzanie PPK. Zmieniona wysokość wpłaty obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym została dokonana zmiana.

Wysokość wpłaty dodatkowej uczestnik PPK określa w deklaracji składanej podmiotowi zatrudniającemu. Zmiana wysokości wpłaty dodatkowej lub rezygnacja z jej dokonywania obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik złożył zmianę deklaracji.

Wysokości wpłat podstawowych nie może zostać zmieniona przez pracodawcę, natomiast pracownik może to zrobić, tylko jeśli jego wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Wówczas bowiem jego wpłata podstawowa może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, nie mniej jednak niż 0,5% wynagrodzenia.

Deklarację **zmiany wysokości wpłaty podstawowej** uczestnik PPK składa w miesiącu, w którym jego wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł nie przekroczyło kwoty **odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia**. Podmiot zatrudniający nie uwzględnia deklaracji w zakresie obniżenia wpłaty podstawowej, w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte w tym podmiocie zatrudniającym przekracza tę kwotę.

Wpłata podstawowa w wysokości określonej w deklaracji albo zmieniona wysokość wpłaty podstawowej określona w zmianie deklaracji, obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez podmiot zatrudniający deklarację, lub uwzględnioną przez podmiot zatrudniający zmianę deklaracji w zakresie wpłaty podstawowej do czasu jej odwołania przez uczestnika PPK.

15. Jaki jest okres wypowiedzenia umowy z instytucją finansową?

Ustawa nie precyzuje długości okresu wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK zawieranej pomiędzy pracodawcą a wybraną instytucją finansową, pozostawiając to do rozstrzygnięcia w treści tej umowy.

16. Czy PPK jest obowiązkowe dla pracownika?

W przypadku PPK obowiązywać będzie tzw. automatyczny zapis osób zatrudnionych, które ukończyły 18. rok życia, ale nie ukończyły 55. roku życia, o ile nie zrezygnują one wcześniej z dokonywania wpłat do PPK. Pracownik, który ukończył 55. rok życia, ale nie ukończył 70. roku życia, może dołączyć do programu tylko na swój wniosek, wcześniej pracodawca ma obowiązek poinformować go o takiej możliwości.

Pracownik może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK (musi złożyć pracodawcy deklarację rezygnacji). Może to zrobić zarówno na etapie tworzenia programu w danym podmiocie zatrudniającym (jednak nie wcześniej niż od dnia stosowania dla pracodawcy przepisów ustawy), jak i w każdym dowolnym momencie w przyszłości.

17. Jakie instytucje będą mogły zarządzać środkami w PPK?

Wyboru instytucji finansowej pracodawca będzie mógł dokonać spośród instytucji

finansowych umieszczonych w ewidencji PPK i prezentowanych na portalu PPK, takich jak:

- fundusze inwestycyjne zarządzane przez Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych,
- fundusze emerytalne zarządzane przez Powszechne Towarzystwa Emerytalne albo Pracownicze Towarzystwa Emerytalne,
- zakłady ubezpieczeń.

18. Gdzie znajdę listę instytucji, w których pracodawca będzie mógł otworzyć PPK?

Lista instytucji, które zostały wpisane do ewidencji PPK i oferują zarządzanie środkami gromadzonymi w PPK wraz z ich ofertą znajdują się na Portalu PPK pod adresem www.mojePPK.pl. Na portalu tym zamieszczane są oferty instytucji finansowych, w tym warunki umów o zarządzanie i prowadzenie PPK, statuty (regulaminy), kluczowe informacje dla inwestorów oraz dokumenty zawierające kluczowe informacje lub inne materiały informacyjne dotyczące instytucji finansowych w zakresie PPK.

Kolejność wyświetlania ofert instytucji finansowych w Portalu PPK jest losowa, przy czym zmiana tej kolejności następuje każdego dnia. Szczegółowy tryb prezentacji ofert instytucji finansowych i innych dokumentów jest określony w regulaminie Portalu PPK.

19. Czy mogę być pewny, że moje pieniądze będą dobrze inwestowane?

Aby zostać dopuszczonym do udziału w systemie PPK, instytucje finansowe muszą spełnić warunki określone w ustawie. Zgodnie z jej przepisami oszczędnościami uczestników PPK będzie mogła zarządzać tylko instytucja, która:

- **posiada co najmniej 3-letnie doświadczenie** w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej 3-letnie doświadczenie w zakresie oferowania ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;
- **posiada kapitał własny**, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczone środki własne w wysokości co najmniej 25 mln zł, w tym co najmniej 10 mln zł w środkach płynnych (rozumianych jako lokaty określone dla funduszu rynku pieniężnego, o którym mowa w art. 178 ustawy o funduszach inwestycyjnych);
- zarządza odpowiednią liczbą funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty.

Ważną zasadą przyjętą w ustawie jest „kryterium szczególnego bezpieczeństwa” dla inwestowanych pieniędzy. Zakłada ona m.in., że oferta funduszy inwestycyjnych musi być dopasowana do wieku oszczędzających (tzw. **fundusze zdefiniowanej daty**). Chodzi o to, że wraz ze zbliżaniem się uczestnika PPK do 60. roku życia polityka inwestycyjna będzie automatycznie stawała się coraz bardziej ostrożnościowa i dostosowana do profilu ryzyka oszczędzającego. Reguły inwestowania środków w odniesieniu do wieku uczestnika PPK zostały szczegółowo opisane w ustawie. Uczestnik inwestuje z jednym funduszem przez cały okres gromadzenia środków, a ten fundusz w miarę zbliżania się uczestnika do 60. roku życia zmienia politykę inwestycyjną w taki sposób, aby zapewniała właściwe bezpieczeństwo powierzonych środków.

Ustawa powierza **nadzór** nad funkcjonowaniem PPK w zakresie działalności instytucji finansowych **Komisji Nadzoru Finansowego**, która ma go sprawować w zakresie zgodności z prawem oraz interesem uczestników PPK.

20. Czy po rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK pracownik może znów zostać zapisany przez pracodawcę do PPK i z jaką częstotliwością?

Tak. Uczestnik PPK, który złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, może w każdym czasie złożyć pracodawcy wniosek o ich dokonywanie. Ponownych wpłat pracodawca dokona już od kolejnego miesiąca. Ponadto począwszy od 1 kwietnia 2023 r., co 4 lata wpłaty będą automatycznie wznawiane. Pracodawca co 4 lata, do ostatniego dnia lutego danego roku, będzie mieć ustawowy obowiązek poinformowania pracowników o zbliżającej się dacie ponownego rozpoczęcia dokonywania wpłat.

21. Dlaczego sfera budżetowa wchodzi do PPK na końcu?

Objęcie na ostatnim etapie pracowników jednostek sektora finansów publicznych jest uzasadnione skalą tej grupy podmiotów. Przystąpienie tej grupy w warunkach ukształtowanego już systemu pozwoli na sprawniejsze objęcie PPK sfery publicznej.

22. Co może zrobić pracodawca, którego nie stać na opłacanie PPK z powodu kryzysu w przedsiębiorstwie?

Ustawa przewiduje tzw. mechanizm antykryzysowy, który polega na tym, że pracodawca i uczestnik PPK mogą nie finansować wpłat do PPK:

- **w okresie przestoju ekonomicznego** (prześój ekonomiczny to zgodnie z ustawą z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy – okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn, które go nie dotyczą, jednocześnie pracownik pozostaje w gotowości do pracy) oraz w **okresie obniżonego wymiaru czasu pracy**, o którym mowa w art. 2 pkt 2 ustawy z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy;
- **w przypadku zaistnienia przestanków niewypłacalności pracodawcy**, o których mowa w ustawie z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy;
- **w okresie przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników**, o których mowa w art. 23 ustawy z 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi.

Przy czym uczestnik PPK, jeśli taka będzie jego wola, może w deklaracji złożonej pracodawcy zadekretować wnoszenie przez siebie tych wpłat.

23. Mam jednoosobową działalność, czy muszę tworzyć PPK?

Nie. Samozatrudnieni, czyli osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, które nie zatrudniają pracowników, są wyłączone spod obowiązywania ustawy. Jeśli natomiast będą zatrudniać pracowników w rozumieniu ustawy o PPK, a bardziej precyzyjnie – będą podmiotami zatrudniającymi w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy o PPK – ich także obejmie obowiązek utworzenia PPK dla pracowników.

24. Kiedy nastąpi pierwsza dopłata roczna?

Pierwszą dopłatę roczną uczestnicy PPK mogą otrzymać już w 2020r. Dopłata roczna jest ewidencjonowana na rachunku PPK uczestnika, który nabył do niej prawo, nie później niż do dnia 15 kwietnia roku następującego po roku kalendarzowym, za który przysługuje (nie jest „rozbijana na miesiące”).

25. Jak się wypisać z PPK?

Z dokonywania wpłat do PPK pracownik może zrezygnować zarówno na etapie tworzenia programu (jednak nie wcześniej niż od pierwszego dnia, w którym ustawa o PPK zacznie być stosowana dla jego pracodawcy), jak i w każdym dowolnym momencie w przyszłości. Aby zrezygnować z oszczędzania, musi złożyć swojemu pracodawcy piśmenną deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat na PPK.

26. Czy weryfikując stan zatrudnienia w danej firmie, należy brać pod uwagę wszystkich zatrudnionych, czy można do tego stanu nie wliczać osób powyżej 55. roku życia?

Osoby powyżej 55. roku życia należy również wliczać do ogólnego stanu osób zatrudnionych w danej firmie, pod warunkiem że osoby te spełniają ustawową definicję osoby zatrudnionej (zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK).

27. Czy od wpłaty do PPK finansowanej przez pracodawcę pracownik odprowadza jeszcze podatek dochodowy?

Tak, wpłaty, które w ramach PPK finansuje pracodawca, stanowią w myśl ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Pracodawca będzie zobowiązany potrącić stosowny podatek z wynagrodzenia pracownika.

28. Czy od odziedziczonych środków PPK trzeba zapłacić podatek od spadków i darowizn?

Nabycie w drodze dziedziczenia środków z PPK nie podlega podatkowi od spadków i darowizn. Stanowi o tym art. 113 ustawy o PPK, który odpowiednie zmiany wprowadza w ustawie z 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 644 ze zm.).

29. Czy wpłaty pracodawcy i pracownika są naliczane od wynagrodzenia brutto?

Tak, zarówno wpłaty podstawowe, jak i dodatkowe są naliczane od wynagrodzenia brutto. Wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.

30. Czy wpłata do PPK będzie naliczana przez pracodawcę dla osób przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych (składki emerytalno-rentowe płaci za nie budżet państwa)?

Nie. Wynagrodzenie, od którego powinna zostać naliczona wpłata do PPK, zgodnie z definicją ustawy o PPK nie obejmuje podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

31. Czy wpłata dodatkowa musi być finansowana zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę?

Wpłatę dodatkową finansuje podmiot, który zdecydował się na jej uiszczenie. Złożenie przez pracownika deklaracji o finansowaniu wpłaty dodatkowej nie nakłada na pracodawcę obowiązku finansowania wpłat dodatkowych. Podobnie jest w drugą stronę. Wpłaty dodatkowe są niezależne od siebie.

32. Czy możliwość dokonywania wpłaty dodatkowej musi być zapisana w regulaminie wynagradzania?

Nie. Z ustawy wynika jedynie, że w regulaminie wynagrodzeń lub układzie zbiorowym pracy powinny się znaleźć postanowienia dotyczące różnicowania wysokości wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający dla poszczególnych zatrudnionych.

33. Czy zapis o wysokości wpłat należy zawrzeć w umowie o zarządzanie?

Tak. Umowa o zarządzanie PPK określa w szczególności wysokość wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający dla poszczególnych grup osób zatrudnionych.

34. Z jakimi potrąceniami musi liczyć się osoba wycofująca swoje oszczędności z rachunku PPK (zwrot)?

W przypadku zwrotu środków (opisanego w art. 105 ustawy o PPK) instytucja finansowa przekazuje ze środków zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK:

- **na rachunek bankowy wskazany przez ZUS** kwotę równą **30% środków pieniężnych** pochodzących odpowiednio z odkupienia przez fundusz inwestycyjny lub zakład ubezpieczeń jednostek uczestnictwa lub jednostek uczestnictwa ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego lub umorzenia przez fundusz emerytalny jednostek rozrachunkowych, które zostały nabyte, w przypadku funduszy inwestycyjnych, lub przeliczone, w przypadku funduszy emerytalnych, na rzecz uczestnika **z wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający**;
- **na rachunek bankowy** lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej **wskazany przez uczestnika PPK** kwotę równą **70% środków pieniężnych** pochodzących odpowiednio z odkupienia przez fundusz inwestycyjny lub zakład ubezpieczeń jednostek uczestnictwa lub jednostek uczestnictwa ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego lub umorzenia przez fundusz emerytalny jednostek rozrachunkowych, które zostały nabyte, w przypadku funduszy inwestycyjnych, lub przeliczone, w przypadku funduszy emerytalnych, na rzecz uczestnika **z wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający** po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku dochodowego od osób fizycznych, która zgodnie z odrębnymi przepisami jest przekazywana na rachunek właściwego urzędu skarbowego;
- **na rachunek bankowy** lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej **wskazany przez uczestnika PPK kwotę odpowiadającą środkom pieniężnym** pochodzącym odpowiednio z odkupienia przez fundusz inwestycyjny lub zakład ubezpieczeń jednostek uczestnictwa lub jednostek uczestnictwa ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego lub umorzenia przez fundusz emerytalny jednostek rozrachunkowych, które zostały nabyte, w przypadku funduszy inwestycyjnych, lub przeliczone, w przypadku funduszy emerytalnych, na rzecz uczestnika **z wpłat finansowanych przez uczestnika PPK jako osoby zatrudnionej** po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku dochodowego od osób fizycznych, która zgodnie z odrębnymi przepisami jest przekazywana na rachunek właściwego urzędu skarbowego;

- **na rachunek bankowy** wskazany przez **ministra** właściwego do spraw **pracy kwotę odpowiadającą środkom pieniężnym** pochodzącym odpowiednio z odkupienia przez fundusz inwestycyjny lub zakład ubezpieczeń jednostek uczestnictwa lub jednostek uczestnictwa ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego lub umorzenia przez fundusz emerytalny jednostek rozrachunkowych, które zostały nabyte, w przypadku funduszy inwestycyjnych, lub przeliczone, w przypadku funduszy emerytalnych, na rzecz uczestnika **z wpłaty powitalnej i dopłat rocznych**.

35. Kto odpowiada za transfer środków PPK w sytuacji zmiany pracodawcy przez pracownika?

Jeśli nowo zatrudniany pracownik jest już uczestnikiem PPK, składa, w terminie 7 dni po upływie 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, nowemu pracodawcy oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK.

Pracodawca, niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK dla tego pracownika, informuje go o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków dotychczas zgromadzonych w PPK. Jeśli w ciągu 7 dni od dnia otrzymania informacji pracownik nie poinformuje na piśmie pracodawcy o braku zgody na złożenie takiego wniosku, pracodawca ma obowiązek złożyć go (wniosek o wypłatę transferową) w jego imieniu do instytucji finansowych, z którymi ten pracownik ma zawarte umowy o prowadzenie PPK.

Wniosek o wypłatę transferową pracodawca składa za pośrednictwem podmiotu zarządzającego instytucją finansową, z którą pracodawca zawarł umowę o prowadzenie PPK.

W przypadku braku zgody uczestnika PPK na złożenie wniosku, o którym mowa powyżej, środki dotychczas zgromadzone na rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na rzecz tego uczestnika i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, pozostają na tych rachunkach PPK do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

36. W jaki sposób pracodawca ma przekazać pracownikowi umowę o prowadzenie PPK?

Niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK wybrana instytucja finansowa udostępnia uczestnikowi PPK, w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub za pomocą systemu teleinformatycznego, a na wniosek uczestnika – w postaci papierowej informację o zawarciu umowy o prowadzenie PPK. Pracodawca nie przekazuje pracownikowi kopii zawartej umowy o prowadzenie PPK.

37. Na kiedy jest planowane utworzenie portalu PPK z ofertami instytucji finansowych?

Taki portal już działa (mojeppk.pl). Są na nim prezentowane oferty wszystkich instytucji finansowych wpisanych do Ewidencji PPK.

38. Co w przypadku, jeżeli ktoś nie dożyje 60 lat?

Środki zgromadzone w PPK podlegają dziedziczeniu. Uczestnik PPK może wskazać, w formie pisemnej, wybranej instytucji finansowej imiennie osobę lub więcej osób, które jako osoby uprawnione mają po jego śmierci otrzymać zgodnie z przepisami rozdziału 13 środki zgromadzone na jego rachunku (uczestnik może wskazać udział poszczególnych osób w otrzymywanych przez nie środkach, jeżeli nie wskaże, uważa się, że udziały tych osób są równe). Jeżeli uczestnik PPK nie wskaże takich osób, środki zgromadzone na rachunku podlegają dziedziczeniu na zasadach ogólnych.

UWAGA!

Jeżeli w chwili śmierci uczestnik PPK pozostawał w związku małżeńskim, wybrana instytucja finansowa dokona wypłaty transferowej połowy środków zgromadzonych na rachunku PPK zmarłego uczestnika PPK na rachunek PPK IKE lub PPE małżonka zmarłego uczestnika PPK (w zakresie, w jakim środki te stanowiły przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej). Na wniosek małżonka zmarłego uczestnika zwrot środków zgromadzonych na rachunku PPK, przypadających temu małżonkowi, następuje w formie pieniężnej.

Nabycie w drodze dziedziczenia środków z PPK nie podlega podatkowi od spadków i darowizn.

39. Kto jest odpowiedzialny za ponowne zapisanie pracownika po 4 latach i jak to funkcjonuje?

Co 4 lata, od dnia 1 kwietnia (począwszy od 1 kwietnia 2023 r.) podmiot zatrudniający rozpocznie dokonywanie wpłat do PPK za uczestnika, który złożył deklarację o rezygnacji z ich dokonywania, chyba że złoży on ponownie taką deklarację.

Przewidziany w ustawie mechanizm ponownego automatycznego dokonywania wpłat za uczestnika, który uprzednio złożył deklarację o rezygnacji z ich dokonywania, wprowadza obowiązek odpowiednio wcześniejszego poinformowania go przez pracodawcę o ponownym dokonywaniu wpłat.

Zgodnie z art. 23 ust. 5 ustawy o PPK informacja taka będzie kierowana do takiego uczestnika co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK następuje na podstawie deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej.

Powyższe oznacza, że rezygnacja złożona w czerwcu 2020 r. będzie skuteczna do końca lutego 2023 r. (o ile pracownik nie złoży wniosku o wznowienie wpłat do PPK), kolejne wznowienie wpłat do PPK nastąpi od dnia 1 kwietnia 2027 roku.

40. Co to znaczy, że środki podążają za pracownikiem, kiedy zmienia miejsce pracy?

Wydaje się, że dla uczestników PPK najkorzystniejsze będzie gromadzenie środków w PPK na jednym rachunku PPK, ale ustawa pozwala na tworzenie więcej niż jednego rachunku dla danej osoby.

W każdym nowym czy kolejnym miejscu pracy pracodawca będzie miał obowiązek podpisać w imieniu pracownika umowę o prowadzenie PPK, czyli utworzyć dla niego rachunek i przekazywać na niego wpłaty. Przy każdej zmianie zatrudnienia pracownik powinien więc złożyć nowemu (czy kolejnemu) pracodawcy oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Pracodawca ma obowiązek w imieniu takiego pracownika zawioskować o wypłatę transferową środków z wcześniej utworzonych rachunków PPK na nowy – utworzony przez tego pracodawcę. Pracownik może oczywiście nie wyrazić na to zgody.

41. Czy pracodawca może różnicować wysokość wpłaty dodatkowej dla poszczególnych pracowników?

Tak, może. Wysokość wpłaty podstawowej (obligatoryjnej) dla pracodawcy to 1,5% wynagrodzenia brutto, ale dodatkowo pracodawca może wpłacać na rachunek PPK pracownika do 2,5% jego wynagrodzenia brutto. Wpłata dodatkowa może być różnicowana ze względu na długość okresu zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym albo na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy obowiązującego w danej firmie.

42. Od jakiej wysokości wynagrodzenia są liczone wpłaty?

Od wynagrodzenia brutto pracownika. Zgodnie z definicją z art. 2 ust.1 pkt 40 ustawy o PPK wynagrodzenie to stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy, oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

43. Czy pracodawca może przekazać dane pracownika do instytucji finansowej przy zapisywaniu go do PPK, jeśli pracownik zastrzegł sobie stosownym oświadczeniem, że nie wyraża zgody na przekazywanie swoich danych jakimkolwiek podmiotom zewnętrznym typu banki, fundusze itd.?

Pracodawca może udostępnić dane pracownika instytucji finansowej w ramach zapisu do PPK, nawet jeśli pracownik zastrzegł sobie, że nie wyraża zgody na przekazywanie swoich danych jakimkolwiek podmiotom zewnętrznym typu banki, fundusze itp. Udostępnienie danych pracownika funduszowi w celu ich przetwarzania na potrzeby obsługi PPK jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze (w tym przypadku obowiązku wynikającego z ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych, nałożonego na pracodawcę oraz właściwe instytucje finansowe). Powyższe wynika z art. 6 ust. 1 lit. c RODO [Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz.UE.L nr 119, str. 11)].

Przekazywanie danych osobowych przez pracodawcę nie jest jego uprawnieniem, a obowiązkiem. To, czy osoba fizyczna zdecyduje się pozostać w systemie, jest już wtórne.

44. Kiedy należy utworzyć PPE, by zostać zwolnionym z PPK?

Jeśli w dniu stosowania dla podmiotu zatrudniającego przepisów ustawy, czyli:

- **1 lipca 2019 r. (dla podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób zatrudnionych wg stanu na 31 grudnia 2018 r.),**
- **1 stycznia 2020 r. (dla podmiotów zatrudniających co najmniej 50 osób zatrudnionych wg stanu na 30 czerwca 2019 r.),**
- **1 lipca 2020 r. (dla podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób zatrudnionych wg stanu na 31 grudnia 2019 r.),**
- **1 stycznia 2021 r. (dla pozostałych podmiotów oraz jednostek sektora finansów publicznych),**

podmiot ten prowadzi PPE oraz odprowadza składki podstawowe do PPE w rozumieniu ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o PPE, w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia pracownika, a do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych, jest on zwolniony z obowiązku stosowania przepisów ustawy o PPK (czytaj też strona 10).

45. Czy do wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczenia stawki składki pracodawcy 1,5% należy wliczać dodatki typu premie, nagrody jubileuszowe?

Podstawą obliczenia wpłat do PPK jest wynagrodzenie uczestnika. Zgodnie z definicją ustawową wynagrodzenie stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uczestnika PPK (...). A zatem przy naliczaniu wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczenia wysokości wpłat do PPK będą uwzględniane tylko te składniki, które stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Premie co do zasady są wliczane do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a tym samym powinny zostać uwzględnione w wynagrodzeniu stanowiącym podstawę do obliczenia wysokości wpłat do PPK.

Tymczasem nagrody jubileuszowe, o ile są przyznawane nie częściej niż co 5 lat, nie są wliczane do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a tym samym nie powinny zostać uwzględnione w wynagrodzeniu stanowiącym podstawę do obliczenia wysokości wpłat do PPK.

46. Jak pracownik ma informować o wysokości wpłaty dodatkowej, którą chce finansować? Czy wzór takiego oświadczenia powinna opracować instytucja finansowa, czy pracodawca?

Każda umowa o prowadzenie PPK będzie określała szczegółowo sposób deklarowania wpłaty dodatkowej finansowanej przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat. Ponadto niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK pracownik będzie otrzymywał od instytucji, z którą umowa została zawarta, informację o sposobie deklarowania wpłaty dodatkowej. Analogiczne zasady będą obowiązywały dla deklarowania wysokości obniżonych (poniżej 2%) wpłat podstawowych pracownika. Ustawa nie precyzuje, kto jest zobowiązany do przygotowania wzoru takiej deklaracji. Należy się spodziewać, że zostanie to ustalone pomiędzy pracodawcą a wybraną instytucją finansową na etapie zawierania umowy o zarządzanie PPK.

47. Czy jeśli pracownik przed utworzeniem PPK złoży deklarację, że nie chce przystąpić do PPK, pracodawca musi odprowadzić za niego pierwszą wpłatę?

Pracownik może złożyć deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przed zawarciem dla niego umowy o prowadzenie PPK, jak również po jej zawarciu. W sytuacji, kiedy deklaracja taka zostanie złożona przed, umowa nie zostanie dla niego zawarta, a wpłaty nie będą realizowane.

48. Czy pracownik będzie dostawał informacje na temat zebranych środków na swoim koncie PPK, jeśli tak, to od kogo?

Instytucja finansowa, która zarządza środkami gromadzonymi przez pracownika w PPK, w terminie do ostatniego dnia lutego każdego roku będzie przekazywała uczestnikowi PPK, w postaci elektronicznej lub na wniosek uczestnika PPK w postaci papierowej, roczną informację o wysokości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK, o wysokości wpłat dokonanych na ten rachunek w poprzednim roku kalendarzowym oraz o innych transakcjach zrealizowanych na rachunku PPK uczestnika PPK w poprzednim roku kalendarzowym.

49. Czy osoby będące nadal w OFE mogą przystąpić do PPK?

Oczywiście. Ustawa o PPK nie jest reformą systemu emerytalnego i nie ma żadnego związku z OFE.

Pracownicze Plany Kapitałowe można wpisać w całość dotychczasowego systemu jako kolejny, dobrowolny i prywatny trzeciofilarowy produkt oszczędnościowy. Oszczędności zebrane na indywidualnym koncie pracownika są jego własnością, mogą być w każdej chwili wypłacone i podlegają dziedziczeniu.

50. Czy wpłaty na konto instytucji zarządzającej PPK będą przekazywane w jednej kwocie za dany okres zarobkowy? Czy w takiej sytuacji pracodawca będzie musiał dołączać do przelewu wykaz pracowników wraz z kwotami wpłat wnoszonych za nich? Jak ma być tworzony taki wykaz? Kto i kiedy stworzy odpowiednie narzędzia informatyczne do takiego przekazywania środków?

Sposób przekazywania wpłat do PPK powinna określać umowa o zarządzanie PPK. Techniczne aspekty przekazywania tych wpłat powinny zostać w niej szczegółowo uregulowane, aby zapewnić sprawne funkcjonowanie PPK i możliwość terminowej realizacji obowiązków pracodawcy. Z uwagi jednak na to, że wpłaty powinny zostać przekazane na rachunki PPK poszczególnych pracowników, jeśli będą przekazywane do instytucji finansowej jednym przelewem, niezbędne będzie dołączenie do niego wykazu wpłat uwzględniającego poszczególnych pracowników, za których są przekazywane wpłaty, oraz kwoty wpłat wnoszonych na ich rachunki PPK. Pracodawca powinien dostosować dotychczasowe systemy kadrowo-płacowe do zadań związanych z przekazywaniem wpłat do PPK.

51. Kiedy zostaną opublikowane wzory deklaracji zapisu do PPK i deklaracje rezygnacji z PPK?

Ustawa o PPK nie przewiduje wykorzystywania wzoru deklaracji zapisu do PPK. Dla uczestnictwa w PPK niezbędne jest wyłącznie zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla danego pracownika, a jeśli taka umowa jest już zawarta – umieszczenie pracownika na liście osób będących uczestnikami PPK stanowiącej załącznik do takiej umowy.

Jeśli natomiast chodzi o wzór deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, zostanie on przygotowany w drodze rozporządzenia przez ministra właściwego do spraw instytucji finansowych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zabezpieczenia społecznego.

52. Jak ma wyglądać internetowe przekazywanie informacji pomiędzy pracodawcą a instytucją zarządzającą PPK?

Ustawa o PPK nie określa szczegółów technicznych przekazywania wszelkich informacji pomiędzy pracodawcą a wybraną instytucją finansową. Szczegóły takie powinny zostać ustalone pomiędzy pracodawcą a wybraną instytucją finansową oraz uwzględnione w umowie o zarządzanie PPK. Pracodawca powinien dostosować dotychczasowe systemy kadrowo-płacowe do zadań związanych z przekazywaniem wpłat do PPK.

53. Dlaczego konieczne jest podpisanie przez pracodawcę dwóch umów: o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK? Dlaczego nie może być to jedna umowa? Jaka jest między nimi różnica?

Podstawową różnicą umów o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK jest charakter stosunków prawnych powstających w wyniku ich zawarcia.

Umowa o zarządzanie PPK jest umową zawieraną pomiędzy podmiotem zatrudniającym a wybraną instytucją finansową. Umowa ta stanowi swoiste ramy PPK stworzonych przez dany podmiot zatrudniający, w tym w szczególności określa podstawowe zasady funkcjonowania tych PPK, które zostały wynegocjowane pomiędzy podmiotem zatrudniającym a wybraną instytucją finansową.

Umowę o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera również z instytucją finansową, tylko że w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych.

To oznacza, że umowa o prowadzenie PPK reguluje stosunek prawny, który powstaje w wyniku jej zawarcia pomiędzy daną osobą zatrudnioną, dla której została zawarta, a instytucją finansową. Jedynie dla usprawnienia procesu zawierania umowy o prowadzenie PPK ustawodawca upoważnił do jej zawarcia podmioty zatrudniające.

54. Czy uczestnik PPK może przetransferować środki zgromadzone w PPE do PPK?

Nie, przepisy nie przewidują możliwości przetransferowania środków zgromadzonych w PPE na rachunek, na którym są gromadzone środki w ramach PPK. Powyższe znajduje zastosowanie również w przypadku zmiany pracodawcy – nadal środki zgromadzone w PPE nie mogą być przetransferowane do PPK.

55. Czy liczbę osób zatrudnionych przez poszczególne spółki grupy kapitałowej należy sumować? Dla przykładu: na 31 grudnia 2018 r. grupa kapitałowa składa się z 3 spółek zatrudniających po 100 osób. Zsumowanie tych osób oznaczałoby, że 1 lipca 2019 r. powstałby obowiązek uruchomienia PPK dla tej grupy.

Liczby zatrudnionych w poszczególnych spółkach z grupy kapitałowej nie sumujemy. Pracownik zawiera umowę o pracę nie z grupą kapitałową, a z daną spółką z grupy, która jest stroną tej umowy i która odprowadza za niego składki na ubezpieczenia społeczne. Oznacza to, że każda spółka z grupy kapitałowej osobno ustala swój stan zatrudnienia.

UWAGA: podmioty zatrudniające należące do jednej grupy kapitałowej mogą przystąpić do PPK w terminie, w którym przystępuje największy podmiot z grupy (z największą liczbą osób zatrudnionych).

56. Kiedy pojawia się pierwsza możliwość rezygnacji z oszczędzania w PPK?

Pierwsza możliwość złożenia deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat pojawi się w dniu objęcia danego podmiotu reżimem ustawy. Oznacza to, że dla osób zatrudnionych w podmiotach zatrudniających co najmniej 250 osób pierwsza możliwość rezygnacji pojawi się w dniu 1 lipca 2019 r.

57. Kiedy nastąpi pierwsza dopłata roczna?

Pierwszą dopłatę roczną uczestnicy PPK mogą otrzymać już w 2020 r. Dopłata roczna jest ewidencjonowana na rachunku PPK uczestnika, który nabył do niej prawo, nie później niż do dnia 15 kwietnia roku następującego po roku kalendarzowym, za który przysługuje (nie jest „rozbijana na miesiące”).

Treści zawarte w niniejszym materiale mają charakter wyłącznie informacyjny i są aktualne na dzień ich zamieszczenia. Treści te nie zastępują obowiązujących przepisów prawa i każdorazowo powinny być interpretowane oraz stosowane z uwzględnieniem aktualnie obowiązujących przepisów prawa. Treści te nie stanowią porady prawnej, finansowej ani oficjalnej interpretacji obowiązujących przepisów prawa. PFR Portal PPK Sp. z o.o. ani PFR S.A. nie ponoszą odpowiedzialności z tytułu powstania jakichkolwiek szkód wynikających lub pozostających w związku z treściami zamieszczonymi w niniejszym materiale. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do treści umieszczonych w niniejszym materiale, w tym co do praw lub obowiązków wynikających z obowiązujących przepisów prawa, należy skorzystać z pomocy podmiotów świadczących zawodowo pomoc prawną.

Materiał jest aktualny na dzień 20 września 2019 r.

Tutaj znajdziesz więcej informacji
na temat Pracowniczych Planów Kapitałowych:



www.mojePPK.pl



800 775 775



@PracowniczePlanyKapitalowePPK



@Moje_PPK



Pracownicze Plany Kapitałowe

Niniejszy podręcznik zawiera elementy chronione prawem własności intelektualnej. Wszelkie prawa do treści zawartych w tym podręczniku, w tym elementów oprawy graficznej, przysługują PFR Portal PPK sp. z o.o. lub osobom trzecim, które wyraziły zgodę na rozpowszechnianie ich przez PFR Portal PPK sp. z o.o.”

Copyright 2019 by PFR Portal PPK sp. z o. o.