PPK w praktyce

Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK

PFR Portal PPK • Warszawa 2020

PFR Portal PPK

Skocz do spisu treści

PPK w praktyce

Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK

PFR Portal PPK

Wydawnictwo
PFR Portal PPK sp. z o.o.
Warszawa 2020 • Wydanie I
Aktualizacja na 21.11.2020 r.
ISBN 978-83-66363-05-2

ISBN 978-83-66363-05-2
9 788366 363052

Spis treści

Wstęp **4**

Słowniczek **6**

Rozdział 1. Zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK **10**

1. Kogo dotyczy obowiązek zawarcia umów? 14
2. Jakie podmioty są zwolnione z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK? 16

Rozdział 2. Terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK **20**

1. Terminy i zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK wskazane w przepisach przejściowych 22
2. Terminy i zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK dla podmiotów wchodzących do systemu po 1 stycznia 2021 r. 25
3. Kiedy umowa o prowadzenie PPK zostanie zawarta z mocy prawa? 26

Rozdział 3. Warunki i zakres przedmiotowy umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK **28**

1. Jakie zagadnienia reguluje umowa o zarządzanie PPK? 29
2. Jakie zagadnienia reguluje umowa o prowadzenie PPK? 31
3. Na jakich zasadach można rozwiązać umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK? 36

Broszura „PPK w praktyce: umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK" jest trzecią z serii publikacji, które w pogłębiony sposób wyjaśniają zagadnienia związane z funkcjonowaniem Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Zachęcamy do śledzenia naszych wydawnictw. Wkrótce następne broszury.

W serii „PPK w praktyce" ukazały się dotychczas dwa tytuły – „Podatki" oraz „Poradnik PPK dla kadr i płac". Obie te pozycje są bezpłatnie dostępne w sieci, m.in. w Google Play oraz w serwisie MojePPK.pl.

Wstęp

Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) wprowadziła w Polsce powszechny system długoterminowego oszczędzania na cele emerytalne. Z perspektywy osoby zatrudnionej jest to system dobrowolny, ale pracodawcy (posługując się językiem ustawy: „podmioty zatrudniające") muszą obligatoryjnie utworzyć PPK. Uchylanie się od obowiązku utworzenia PPK czy nakłanianie osób zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK podlega karom finansowym.

Na obowiązek utworzenia PPK składa się w szczególności zawarcie dwóch umów: umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Podmiot zatrudniający zawiera obie te umowy z wybraną instytucją finansową, która następnie otworzy prywatne rachunki PPK uczestników i będzie zarządzała gromadzonymi na nich oszczędnościami. Rachunki uczestników PPK będą zasilane wpłatami tych uczestników, pracodawców oraz wpłatami i dopłatami ze strony państwa. Umowy tworzące PPK, tj. umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK, ustanawiają zasady funkcjonowania PPK i formalnie tworzą PPK w miejscu pracy. Przepisy ustawy o PPK przewidują jednak wyjątki od obowiązku tworzenia PPK, które – wraz z ogólnymi zasadami zawierania umów – opiszemy w tej publikacji.

Odpowiadamy w niej na pytania:

- Czy wszyscy pracodawcy muszą zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK?
- Które podmioty są zwolnione z obowiązku tworzenia PPK?
- Czy posiadanie PPE uniemożliwia podmiotowi zatrudniającemu stworzenie PPK?
- W jakim terminie pracodawca musi podpisać umowę o zarządzanie, a w jakim umowę o prowadzenie PPK?

- Od czego zależy termin przystąpienia do PPK dla firm powstałych w 2021 roku lub później?
- Jak ustalić termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK w przypadku likwidacji PPE?
- Jakie zagadnienia w szczególności powinna regulować umowa o zarządzanie, a jakie umowa o prowadzenie PPK?
- Jak należy postąpić w sytuacji, gdy umowa o prowadzenie PPK została zawarta w imieniu i na rzecz osoby, dla której nie powinna być zawarta?

Dla ułatwienia lektury w treści publikacji posługujemy się pewnymi pojęciami ogólnymi, niektóre z nich stosując zamiennie (np. osoba zatrudniona i pracownik bądź podmiot zatrudniający oraz pracodawca i firma). Definicje formalne tych pojęć zamieszczamy w Słowniczku.

Słowniczek

Użyte w niniejszej broszurze pojęcia i skróty oznaczają:

dane identyfikujące uczestnika PPK – imię (imiona), nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, numer PESEL lub datę urodzenia w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL, serię i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób, które nie mają obywatelstwa polskiego;

ewidencja PPK – prowadzony przez PFR S.A. system teleinformatyczny, obejmujący ewidencję (rejestr) instytucji finansowych, które spełniają wymogi ustawowe do prowadzenia PPK, umów o zarządzanie i podmiotów zatrudniających, które zawarły te umowy oraz rejestr uczestników PPK.

grupa kapitałowa – grupa kapitałowa w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 44 ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 351 ze zm.);

instytucja finansowa – instytucja finansowa to fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, umieszczone w ewidencji PPK, fundusz emerytalny zarządzany przez powszechne towarzystwo emerytalne albo pracownicze towarzystwo emerytalne umieszczone w ewidencji PPK lub zakład ubezpieczeń umieszczony w ewidencji PPK;

jednostki sektora finansów publicznych – zgodnie z art. 9 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 869 ze zm.):

- 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 – zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (tj. Dz.U. z 2019 r., poz. 1292 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;

osoby zatrudnione:

- pracownicy – zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (z wyjątkiem pracowników

przebywających na urlopach górniczych i urlopach dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych),

- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia,
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług,
- członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji oraz
- osoby wskazane powyżej (z wyjątkiem członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji), przebywające na urlopach 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 2020 r. poz. 266 ze zm.);

podmiot zarządzający – podmiot zarządzający funduszami zdefiniowanej daty, którym może być: Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych (TFI), Powszechne Towarzystwo Emerytalne (PTE), Pracownicze Towarzystwo Emerytalne (PrTE) lub zakład ubezpieczeń;

podmiot zatrudniający – pracodawca, o którym mowa w art. 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), nakładca, rolnicza spółdzielnia produkcyjna lub spółdzielnia kółek rolniczych, zleceniodawca bądź podmiot, w którym działa rada nadzorcza;

PPE – pracowniczy program emerytalny w rozumieniu ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 686);

trwały nośnik – 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 jakiej zostały sporządzone lub przekazane;

umowa o prowadzenie PPK – umowa, którą podmiot zatrudniający zawiera – w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych – z instytucją finansową, z którą wcześniej podpisał umowę o zarządzanie PPK, o ile osoby te nie złożyły deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat; osoby zatrudnione, po podpisaniu w ich imieniu tej umowy, stają się uczestnikami PPK;

umowa o zarządzanie PPK – umowa, którą podmiot zatrudniający zawiera z wybraną instytucją finansową; decyzja o wyborze instytucji, z którą zostanie zawarta umowa, powinna zostać podjęta w porozumieniu z przedstawicielstwem osób zatrudnionych (zakładowymi organizacjami związkowymi lub – jeśli takie nie działają w podmiocie zatrudniającym – z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w tym podmiocie);

ustawa o PPK – ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342);

wybrana instytucja finansowa – 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 z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 95 ze zm.) lub ustawą z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 105 ze zm.), wstąpiła w prawa i obowiązki wynikające z tej umowy;

wyznaczona instytucja finansowa – towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którym więcej niż 50% udziału w kapitale zakładowym posiada Polski Fundusz Rozwoju S.A. Rolę tej instytucji od 1 lipca 2019 r. pełni PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Rozdział 1. Zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK

Umowa o zarządzanie PPK

Podmiot zatrudniający co do zasady zawiera umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę zatrudnioną, w imieniu której jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK (art. 7 ust. 1 ustawy o PPK).

Osoba zatrudniona

Do katalogu osób zatrudnionych, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK, zaliczamy:

a. pracowników – w rozumieniu Kodeksu pracy (dalej k.p.), z wyjątkiem pracowników przebywających na urlopach górniczych i urlopach 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 2019 r. poz. 1821), 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 kółek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 275 ze zm.),

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 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.), dalej k.c., stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,

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

f. osoby wskazane w punktach a-d, przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego

– podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tych tytułów w RP, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Umowa o prowadzenie PPK

Po zawarciu umowy o zarządzanie PPK, która określa najważniejsze zasady dotyczące gromadzenia i zarządzania środkami na rachunkach PPK, podmiot zatrudniający zapisuje do PPK osoby zatrudnione tj. zawiera w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK.

W imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, które ukończyły 18 lat i nie ukończyły 55. roku życia, o ile nie złożą one deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, podmiot zatrudniający zawiera umowy o prowadzenie PPK automatycznie. Oznacza to, że pracodawca nie musi uzyskać zgody pracownika na zawarcie tej umowy.

Zasady zapisywania do PPK

Wiek osoby zatrudnionej	Zapisanie do PPK
18-55 lat	**Automatyczny zapis** (chyba że osoba zatrudniona złoży deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK)
55-70 lat	**Tylko na wniosek** (osoba zatrudniona musi złożyć wniosek o zawarcie umowy o prowadzenie PPK)
70+ lat	**Brak możliwości przystąpienia do PPK**

Osoby powyżej 55 roku życia

Dla osób zatrudnionych, które ukończyły 55. rok życia i nie ukończyły 70. roku życia, umowy o prowadzenie PPK są zawierane wyłącznie na ich wniosek. Podmiot zatrudniający ma obowiązek poinformować osoby zatrudnione, które ukończyły 55. rok życia, o możliwości złożenia wniosku o zawarcie – w imieniu i na rzecz takiej osoby – umowy o prowadzenie PPK – to jeden z ustawowych obowiązków informacyjnych podmiotu zatrudniającego. Wzór wniosku o za-

warcie umowy o prowadzenie PPK można znaleźć na portalu MojePPK.pl. Podmiot zatrudniający, niezwłocznie po otrzymaniu takiego wniosku, powinien zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz takiej osoby zatrudnionej. W okresie przejściowym dopuszczalne jest zawarcie umowy o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz takiej osoby, w najpóźniejszym przewidzianym ustawowo terminie na zawarcie umowy o prowadzenie PPK, tj. odpowiednio do: 12 listopada 2019 r., 10 listopada 2020 r., 10 kwietnia 2021 r., 10 maja 2021 r.

Umowa po 3 miesiącach

Umowę o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, należy zawrzeć nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że przed tym terminem złoży pisemną deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w danym 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 tę osobę (art. 16 ust. 1 -2 ustawy o PPK).

Uwaga!

Przepisy przejściowe zawierają odmienne regulacje – w okresie przejściowym nie stosuje się zasady zawierania umowy o prowadzenie PPK dla pracownika dopiero po 3-miesięcznym okresie zatrudnienia (patrz rozdział 2.1).

3 -miesięczny okres zatrudnienia

Ustawa o PPK nie zawiera regulacji określającej sposób obliczania trzech miesięcy zatrudnienia, o których mowa w art. 16 ust. 1 ustawy o PPK. Należy zatem wskazać na art. 110 k.c., który – w przypadku braku regulacji określającej sposób obliczania terminu oznaczonego ustawą – nakazuje stosować w tym zakresie przepisy k.c. Zgodnie z art. 114 k.c., jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za 30 dni. Należy zatem przyjąć, że okres 3 miesięcy, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy o PPK, oznacza 90 dni.

Przykład 3. Termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK

Pracownikowi zatrudnionemu 1 czerwca 2021 r. (wcześniej nie był zatrudniony u tego pracodawcy), 3-miesięczny okres zatrudnienia upłynie 29 sierpnia. Najwcześniej pracodawca będzie mógł zawrzeć, w imieniu i na rzecz tego pracownika, umowę o prowadzenie PPK 30 sierpnia, a najpóźniej 10 września 2021 r.

Zachęcamy do zapoznania się z publikacją PPK dla kadr i płac, gdzie znajdziecie Państwo opisane szczegółowe zasady oraz praktyczne wskazówki dotyczące zawierania umów o prowadzenie PPK dla osób zatrudnionych.

Rezygnacja pracownika a obowiązek zawarcia umów

O ile brak obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK – w imieniu i na rzecz danej osoby zatrudnionej – jest uzależniony od decyzji tej osoby (może ona, przed zawarciem dla niej umowy o prowadzenie PPK, zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK), to umowę o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający jest zobowiązany zawrzeć także w sytuacji, gdy wszystkie osoby, dla których jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, przed podpisaniem umowy o zarządzanie PPK złożą mu deklaracje rezygnacji z dokonywania wpłat (z wyjątkiem mikroprzedsiębiorcy).

Mikroprzedsiębiorca, który na skutek złożenia przez osoby zatrudnione deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat, zostanie zwolniony ze stosowania przepisów ustawy o PPK, będzie musiał utworzyć PPK w sytuacji, gdy po upływie okresu przejściowego jedna z osób zatrudnionych złoży wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. W tym celu powinien niezwłocznie rozpocząć procedurę zmierzającą do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, a następnie – w imieniu i na rzecz osoby wnioskującej o dokonywanie wpłat do PPK – umowy o prowadzenie PPK. Przepisy ustawy o PPK nie wskazują w jakim terminie – w sytuacji, o której mowa powyżej – mikroprzedsiębiorca powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK. W celu ustalenia tego terminu należy zatem zastosować odpowiednio art. 8 ustawy o PPK. Oznacza to, że dzień złożenia wniosku o dokonywanie wpłat do PPK należy uznać za pierwszy dzień, od którego należy liczyć wskazany w art. 16 ustawy o PPK termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK. Z kolei umowa o zarządzanie PPK

powinna zostać zawarta, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o PPK, nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym przypada termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pierwszej osoby.

Przykład 4. Rezygnacja z PPK całej załogi

Pracodawca zatrudniał na 30 czerwca 2019 r. 56 osób zatrudnionych, w związku z czym został objęty ustawą o PPK od 1 stycznia 2020 r. Przed planowaną datą podpisania umowy o zarządzanie PPK, wszystkie osoby zatrudnione złożyły mu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Pomimo tego, na tym pracodawcy spoczywa obowiązek utworzenia PPK (zawarcia umowy o zarządzanie PPK). Nie zawiera on natomiast umowy o prowadzenie PPK, gdyż nie ma dla kogo (wszystkie osoby zatrudnione złożyły mu deklaracje rezygnacji). Jeśli jednak któraś z osób zatrudnionych zmieni zdanie, pracodawca będzie miał obowiązek zapisać ją do PPK, czyli zawrzeć – w jej imieniu i na jej rzecz – umowę o prowadzenie PPK.

Rozpoczęcie oszczędzania w PPK

Może zdarzyć się szczególna sytuacja, gdy osoba zatrudniona – w imieniu i na rzecz której podmiot zatrudniający nie zawarł umowy o prowadzenie PPK, gdyż złożyła deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK – zmieni zdanie, zdecyduje się rozpocząć oszczędzanie w PPK i złoży wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. W takiej sytuacji podmiot zatrudniający, niezwłocznie po złożeniu przez nią wniosku o dokonywanie wpłat do PPK, powinien zawrzeć – w jej imieniu i na jej rzecz – umowę o prowadzenie PPK.

1. Kogo dotyczy obowiązek zawarcia umów?

Podmiot zatrudniający

Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK został nałożony na podmiot zatrudniający, czyli zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy o PPK na:

a. pracodawcę, o którym mowa w art. 3 k.p. – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. a ustawy o PPK, czyli pracowników,

b. nakładcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. b ustawy o PPK, czyli osób wykonujących pracę nakładczą,

c. rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. c ustawy o PPK, czyli członków tych spółdzielni,

d. zleceniodawcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. d ustawy o PPK, czyli osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 k.c. stosuje się przepisy dotycząc zlecenia,

e. podmiot, w którym działa rada nadzorcza – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. e ustawy o PPK, czyli członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji.

Wyodrębnione jednostki wewnętrzne

Przy ustalaniu podlegania obowiązkowi utworzenia PPK, należy w pierwszej kolejności rozstrzygnąć, czy dany podmiot (lub wyodrębniona w ramach tego podmiotu jednostka wewnętrzna) spełnia definicję podmiotu zatrudniającego. Może się bowiem zdarzyć, że w przypadku podmiotów gospodarczych o złożonej strukturze wewnętrznej, status podmiotu zatrudniającego w rozumieniu ustawy o PPK będą posiadać – wyodrębnione w ramach tego podmiotu – jednostki wewnętrzne, którymi mogą być np. oddziały, zakłady, filie. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 21 lit. a) ustawy o PPK status podmiotu zatrudniającego, w rozumieniu ustawy o PPK, ma podmiot, który spełnia warunki do uznania go za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. Oznacza to, że jeżeli – w ramach podmiotu gospodarczego – zostały wyodrębnione jednostki wewnętrzne, które mają status pracodawcy w rozumieniu k.p., to spełniają one definicję

podmiotu zatrudniającego w rozumieniu ustawy o PPK. Tak wyodrębnione jednostki wewnętrzne jako osobne podmioty zatrudniające powinny zawrzeć odrębne umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK, w terminach wynikających ze stanu zatrudnienia w tych wyodrębnionych jednostkach.

Przykład 5. Oddziały spółki też tworzą PPK

W ramach spółki zostały wyodrębnione oddziały, z których każdy ma odrębny numer NIP i REGON. Odziały te posiadają samodzielność organizacyjną i finansową oraz – co najistotniejsze – samodzielnie zatrudniają pracowników. Każdy z tych oddziałów posiada zatem status podmiotu zatrudniającego i ma obowiązek utworzyć PPK, w terminie wynikającym ze stanu zatrudnienia zgodnie z art. 134 ust. 1 ustawy o PPK.

2. Jakie podmioty są zwolnione z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK?

Zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK

Przepisów ustawy o PPK nie stosuje, a tym samym nie zawiera umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK:

- mikroprzedsiębiorca, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą mu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK,
- podmiot zatrudniający będący osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby.

Przykład 6. Kondycja finansowa firmy nie ma znaczenia

Przedsiębiorca na 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 80 osób zatrudnionych, co powoduje objęcie go ustawą o PPK od 1 stycznia 2020 r. W sierpniu 2019 roku otwarto wobec niego postępowanie restrukturyzacyjne. Nie zwolniło go to jednak z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Przedsiębiorca ma więc obowiązek utworzyć PPK w terminach przewidzianych

ustawą o PPK (do 27 października 2020 r. powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK, a do 10 listopada 2020 r. – umowę o prowadzenie PPK).

Jednak w razie 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 2020 r. poz. 7) – w tym w razie otwarcia postępowania restrukturyzacyjnego: przyspieszonego postępowania układowego, postępowania układowego bądź postępowania sanacyjnego – ten przedsiębiorca nie finansuje jednak wpłat do PPK, zgodnie z art. 25 ust. 4 ustawy o PPK.

Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) również zwalniają z PPK

Prowadzenie PPE przez podmiot zatrudniający zwalnia go z obowiązku utworzenia PPK, czyli także z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Należy jednak pamiętać, że z omawianego zwolnienia może (ale nie musi) skorzystać tylko ten podmiot zatrudniający, który w dniu wskazanym w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK (czyli w dniu, od którego stosuje się do niego ustawę o PPK) spełnia łącznie poniższe warunki:

- prowadzi PPE,
- nalicza i odprowadza składki podstawowe w rozumieniu ustawy o PPE – w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 15 tej ustawy; oznacza to, że umowa zakładowa – zawarta przez pracodawcę z reprezentacją pracowników – powinna przewidywać wysokość składki podstawowej na poziomie co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 15 ustawy o PPE, oraz że podmiot zatrudniający powinien do dnia, od którego stosuje się do niego ustawę o PPK, naliczyć i odprowadzić składki podstawowe co najmniej za jeden okres wynikający z umowy zakładowej za wszystkie osoby będące uczestnikami PPE, za które zgodnie z umową zakładową był obowiązany naliczyć i odprowadzić składki za ten okres,
- w PPE uczestniczy co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym; oznacza to, że w dniu, o którym mowa w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK, podmiot zatrudniający powinien porównać ogólną liczbę osób zatrudnionych z liczbą osób zatrudnionych, które przystąpiły do PPE i wskaźnik ten powinien wynosić nie mniej niż 25%.

Szkolenia online PPK

to nowa inicjatywa PFR Portal PPK, która pozwala na przekazanie pracownikom i pracodawcom oficjalnych i rzetelnych informacji na temat programu, bez konieczności wychodzenia z domu. To odpowiedź na zapotrzebowanie pracodawców, wykorzystująca najnowsze rozwiązania technologiczne, do przekazania i pogłębienia wiedzy na temat PPK.

Więcej informacji, terminarze, formularze rejestracji na szkolenia dla pracodawców i pracowników: www.mojeppk.pl/szkolenia/szkolenia-online.html • tel. 800 775 775 • **kontakt@pfrportal.pl**

Utrata zwolnienia

Do podmiotu zatrudniającego, który zamiast PPK prowadzi PPE, przepisy ustawy o PPK stosuje się od dnia (art. 133 ust. 2 ustawy o PPK):

- 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 ustawy o PPE,
- likwidacji PPE,
- opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikło z celowego działania podmiotu zatrudniającego,
- następującego po dniu 1 stycznia albo 1 lipca danego roku, jeżeli w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie.

Wskazane wyżej terminy zastąpią terminy stosowania ustawy o PPK dla danego podmiotu zatrudniającego (określone w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK). Powoduje to, że w rozpatrywanych przypadkach umowa o prowadzenie PPK i umowa o zarządzanie PPK będą zawierane w terminach ustalonych z uwzględnieniem art. 134 ust. 2 i 3.

Przykład 7. Termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK liczymy od daty likwidacji PPE

Pracodawca na 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 100 osób zatrudnionych, co powoduje objęcie go ustawą o PPK od 1 stycznia 2020 r. U tego pracodawcy prowadzony jest program PPE, ze składką 3,5%, a na 1 stycznia 2020 r. uczestniczyło w nim 25% osób zatrudnionych. Firma ta korzysta ze zwolnienia ze stosowania ustawy o PPK. Załóżmy, że w grudniu 2020 roku pracodawca podejmie decyzję o likwidacji programu PPE.

Oznacza to, że spółka będzie miała obowiązek podpisać umowę o prowadzenie PPK w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od wykreślenia programu PPE z rejestru programów PPE. Umowę o zarządzanie PPK spółka powinna zawrzeć najpóźniej na 10 dni roboczych przed datą zawarcia umowy o prowadzenie PPK.

Rozdział 2.
Terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK

Przepisy przejściowe i przepisy ogólne

Przepisy ustawy o PPK przewidują odrębny sposób liczenia terminów na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK w tzw. okresie przejściowym i po jego zakończeniu.

Przepisy przejściowe w art. 134 ust. 1 wskazują cztery kolejne etapy wchodzenia do systemu PPK, wynikające ze stanu zatrudnienia w tych podmiotach, weryfikowanego na określone daty. Po zakończeniu okresu stosowania przepisów przejściowych w tym zakresie, terminy na zawarcie umów będą wyznaczać przepisy ogólne. Terminy te będą związane z zatrudnieniem przez podmiot zatrudniający pierwszej osoby, w imieniu i na rzecz której będzie on zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK (np. w przypadku nowo powstałych podmiotów zatrudniających).

Wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK

Podmiot zatrudniający, który nie podpisze umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie (czy to wynikającym z przepisów ogólnych, czy z przepisów przejściowych), zostanie pisemnie wezwany przez Polski Fundusz Rozwoju S.A. (PFR S.A.) do zawarcia umowy o zarządzanie PPK z wyznaczoną instytucją finansową (PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.) – w terminie 30 dni od otrzymania wezwania, albo do przekazania informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. Zarówno przed otrzymaniem wezwania PFR, jak i po jego otrzymaniu, podmiotowi zatrudniającemu nadal przysługuje uprawnienie do wyboru instytucji finansowej, która będzie zarządzać PPK. Szczególna rola instytucji wyznaczonej podlega na tym, że fundusz zdefiniowanej daty

zarządzany przez tę instytucję nie może odmówić zawarcia umowy o za-rządzanie PPK. Takiego zastrzeżenia nie ma w przy-padku innych instytucji finansowych, co oznacza, że mogą one odmówić zawarcia wskazanej wyżej umowy. W wezwaniu skierowanym przez PFR do podmiotu zatrudniającego zostanie zawarta infor-macja o karze za niedopełnienie obo-wiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie.

Ważne!

Wezwanie uznaje się za skutecz-ne w momencie zwrotnego potwierdzenia odbioru lub poprzez nadanie przesyłką pole-coną po bezskutecznej dwukro-tnej próbie dostarczenia pisma za zwrotnym potwierdzeniem odbioru.

Pracodawca, który zawiera umowę o zarządzanie PPK w następstwie wezwania do jej zawarcia przez PFR S.A., powinien pamiętać o zachowaniu okresu co najmniej 10 dni roboczych pomiędzy datą zawarcia umowy o za-rządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Czas ten jest potrzebny pracownikom na podjęcie decyzji o ewentualnym zgłoszeniu deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Kary finansowe

Podmiot zatrudniający, który nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie, będzie podlegać karze grzywny w wy-sokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń z poprzedniego roku obrotowego u tego podmiotu. Natomiast podmiot zatrudniający lub osoba obowiązana do działania w je-go imieniu, który nie dopełni obowiązku terminowego zawarcia – w imieniu osób zatrudnionych – umowy o prowadzenie PPK, będzie podlegać karze grzywny w wy-sokości od 1 tys. zł do 1 mln zł.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że umowa o zarządzanie PPK, zawarta w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania PFR, nie przestaje być umową zawartą z na-ruszeniem ustawowego terminu na jej zawarcie. Zawarcie umowy o zarządzanie PPK w ciągu tych 30 dni nie zwalnia zatem podmiotu zatrudniającego z odpowiedzial-ności z art. 106 ustawy o PPK.

Odpowiedź na wezwanie

Jeżeli podmiot zatrudniający nie zawarł umowy o zarządzanie PPK, gdyż prowadzi Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) na warunkach zwal-niających ze stosowania ustawy o PPK, w odpowiedzi na wezwanie powinien przekazać do PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem

wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE.

1. Terminy i zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK wskazane w przepisach przejściowych

Etapy stosowania przepisów

Zgodnie z przepisami przejściowymi ustawy o PPK (art. 134 ust. 1 – 3 ustawy o PPK) obowiązkiem zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK podmioty zatrudniające są obejmowane stopniowo, w czterech kolejnych etapach, zgodnie ze stanem zatrudnienia w tych podmiotach.

Etapy wdrażania PPK

Etap	Data stosowania przepisów ustawy o PPK
I etap podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób zatrudnionych (według stanu na 31.12.2018 r.)	1 lipca 2019 r.
II etap podmiot zatrudniające co najmniej 50 osób zatrudnionych (według stanu na 30.06.2019 r.)	1 stycznia 2020 r.
III etap podmiot zatrudniające co najmniej 20 osób zatrudnionych (według stanu na 31.12.2019 r.)	1 lipca 2020 r.
IV etap wszystkie pozostałe podmioty zatrudniające, w tym jednostki należące do sektora finansów publicznych (w przypadku jednostek sektora finansów publicznych nie ma znaczenia stan zatrudnienia)	1 stycznia 2021 r.

Umowa o prowadzenie PPK

Przepisy przejściowe, w art. 134 ust. 2 ustawy o PPK, dla podmiotów wchodzących do systemu w kolejnych czterech etapach ustanawiają

obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy (w przypadku podmiotów zatrudniających z II etapu – dziewięciu miesięcy) od dnia, od którego dany podmiot jest zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK, dla wszystkich osób spełniających definicję osoby zatrudnionej (patrz ramka na str. 10), które były zatrudnione w danym podmiocie na ten dzień i nie złożyły deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Okres zatrudnienia tych osób nie będzie mieć znaczenia.

Umowę o prowadzenie PPK w tych maksymalnych terminach podmiot zatrudniający powinien zawrzeć również w imieniu i na rzecz wszystkich osób będących osobami zatrudnionymi przyjętych do pracy później, posiadających wymagany 3- miesięczny okres zatrudnienia, jeśli nie złożyły one deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Może zdarzyć się sytuacja, w której osoba – zatrudniona po dacie stosowania ustawy do danego podmiotu zatrudniającego – spełni warunek 3-miesięcznego okresu zatrudnienia przed planowaną datą zawarcia umowy o prowadzenie PPK. Pracodawca nie będzie miał jednak obowiązku zawarcia, w imieniu i na rzecz tej osoby, umowy o prowadzenie PPK we wcześniejszym terminie niż maksymalny termin wskazany w przepisach przejściowych.

Umowa o zarządzanie PPK

Umowy o zarządzanie PPK, które zgodnie z art. 134 ust. 3 ustawy o PPK zawiera się nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK, w okresie przejściowym powinny być zawarte odpowiednio do: 25 października 2019 r., 27 października 2020 r. i 23 kwietnia 2021 r.

W przypadku podmiotów zatrudniających będących jednostkami wchodzącymi w skład sektora finansów publicznych umowa o prowadzenie PPK zawierana jest najpóźniej do 10 kwietnia 2021 r. (art. 137 ustawy o PPK). Umowa o zarządzanie PPK powinna zostać zawarta do 26 marca 2021 r.

Terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK

	Najpóźniejszy termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK	Najpóźniejszy termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK
I etap (250+)	25 października 2019 r.	12 listopada 2019 r.
II etap (50+)	27 października 2020 r.*	10 listopada 2020 r.*
III etap (20+)	27 października 2020 r.	10 listopada 2020 r.
IV etap	23 kwietnia 2021 r.	10 maja 2021 r.
	dla jednostek z sektora finansów publicznych: 26 marca 2021 r.	dla jednostek z sektora finansów publicznych: 10 kwietnia 2021 r.

*Po zmianie ustawy o PPK, podmioty zatrudniające z II etapu wdrożenia obowiązują te same maksymalne terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, co podmioty zatrudniające z III etapu. Zmiana ta wynika z art. 54 ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 568), która weszła w życie 31 marca 2020 r.

Grupa kapitałowa

Wyjątek od wskazanych wyżej terminów przewidziano dla podmiotów zatrudniających należących do jednej grupy kapitałowej (art. 134 ust. 4 ustawy o PPK). Podmioty te są uprawnione do zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK w terminie, w którym ustawa o PPK ma zastosowanie do największego podmiotu z tej grupy kapitałowej (zatrudniającego największą liczbę osób zatrudnionych). Podmioty zatrudniające z grupy kapitałowej mogą, ale nie muszą skorzystać z tego rozwiązania.

Przykład 1. Stanu zatrudnienia w spółkach z grupy kapitałowej nie sumuje się

W skład grupy kapitałowej wchodzą 3 Spółki – X, Y i Z. Na 30 czerwca 2019 r. spółka X zatrudniała 200 osób zatrudnionych, spółka Y – 50 osób zatrudnionych, a spółka Z – 10 osób zatrudnionych. Mimo, że łącznie spółki z tej grupy kapitałowej zatrudniały powyżej 250 osób zatrudnionych, to każda z nich jest odrębnym podmiotem zatrudniającym, który ustala indywidualnie stan zatrudnienia oraz termin stosowania do niego ustawy o PPK, chyba że zdecyduje się skorzystać z możliwości, jaką daje art. 134 ust. 4 ustawy o PPK, czyli utworzenia PPK w terminie właściwym dla spółki z tej grupy kapitałowej zatrudniającej największą liczbę osób

zatrudnionych. Jednak nawet w takiej sytuacji każda ze spółek dokonuje wyboru instytucji finansowej we własnym zakresie, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub – jeśli taka nie działa w danym podmiocie – z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie w przyjętym w danej spółce.

2. Terminy i zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK dla podmiotów wchodzących do systemu po 1 stycznia 2021 r.

Terminy wskazane w przepisach ogólnych

Dla podmiotów, które powstaną od 1 stycznia 2021 r. lub powstały wcześniej, ale nie zatrudniały osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK (przed 1 stycznia 2021 r. nie były podmiotami zatrudniającymi) bądź korzystały ze zwolnienia z obowiązku stosowania przepisów ustawy o PPK – z wyjątkiem zwolnienia w związku z prowadzeniem PPE (patrz. rozdział 1), terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK wyznaczą przepisy ogólne ustawy o PPK.

Zatrudnienie pierwszej osoby zatrudnionej

Zgodnie z przepisami ogólnymi, umowę o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający zawiera z instytucją finansową nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK (art. 8 ust. 1 ustawy o PPK).

3. Kiedy umowa o prowadzenie PPK zostanie zawarta z mocy prawa?

Umowa o prowadzenie PPK zawierana z mocy prawa

Jeżeli podmiot zatrudniający nie wywiąże się z obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, przyjmuje się, że w pierwszym dniu po upływie terminu na jej zawarcie, 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 (art. 17 ustawy o PPK). W takiej sytuacji umowę o prowadzenie PPK uważa się za zawartą na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK. Powyższy mechanizm zawierania umowy o prowadzenie PPK z mocy prawa zabezpiecza więc interesy pracowników, dla których pracodawca nie zawarł w terminie umowy o prowadzenie PPK.

Wyjątek – przepisy przejściowe

Zasady wynikającej z art. 17 ustawy o PPK nie stosujemy jednak w przypadku niezawarcia przez podmiot zatrudniający, w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, umowy o prowadzenie PPK w terminach określonych w przepisach przejściowych (12 listopada 2019 r., 10 listopada 2020 r. i 10 maja 2021 r. oraz dla jednostek z sektora finansów publicznych – 10 kwietnia 2021 r.).

W takiej sytuacji podmiot zatrudniający powinien – w drodze analogii do reguły określonej w art. 17 ustawy o PPK – zawrzeć umowę o prowadzenie PPK niezwłocznie po zidentyfikowaniu lub otrzymaniu informacji o spełnieniu przez osoby zatrudnione warunków określonych w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK (definicja osoby zatrudnionej). Jeśli natomiast chodzi o wpłaty na rachunek uczestników PPK, w stosunku do których podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK z opóźnieniem, podmiot zatrudniający powinien dokonywać ich począwszy od wynagrodzenia wypłaconego im po zawarciu tej umowy.

Przykład 2. Pracodawca omyłkowo nie zapisuje pracownika do PPK

Pracodawca 250+, w wyniku pomyłki, nie uwzględnił na liście uczestników PPK, będącej załącznikiem do umowy o prowadzenie PPK, 15 pracowników. Stan zatrudnienia w tym podmiocie na 31 grudnia 2018 r. wynosił 300 osób zatrudnionych, a więc ten pracodawca został objęty reżimem ustawy o PPK od 1 lipca 2019. Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK zostały zawarte przez tego pracodawcę odpowiednio: 1 lipca 2019 r. i 16 lipca 2019 r.

Pracownicy, których podmiot zatrudniający nie objął umową o prowadzenie PPK zawartą 16 lipca 2019 r., zatrudnieni w tym podmiocie 1 lipca 2019 r., nie stali się uczestnikami PPK z mocy prawa. W takiej sytuacji, pracodawca – niezwłocznie po zidentyfikowaniu lub otrzymaniu informacji o tym, że osoby, których nie zapisał do PPK, spełniały na 16 lipca warunki określone w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK– powinien zawrzeć w ich imieniu umowę o prowadzenie PPK.

Rozdział 3. Warunki i zakres przedmiotowy umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK

Instytucje finansowe

Instytucje finansowe, z którymi podmiot zatrudniający może podpisać umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK, to:

- fundusz inwestycyjny będący funduszem zdefiniowanej daty zarządzany i reprezentowany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI), które zostało umieszczone w ewidencji PPK,
- fundusz emerytalny będący funduszem zdefiniowanej daty zarządzany i reprezentowany przez powszechne towarzystwo emerytalne (PTE) albo pracownicze towarzystwo emerytalne, które zostały umieszczone w ewidencji PPK,
- zakład ubezpieczeń, który został umieszczony w ewidencji PPK.

Lista instytucji

Lista instytucji, które zostały wpisane do ewidencji PPK i oferują zarządzanie środkami gromadzonymi w PPK, wraz z ich ofertą, jest publikowana na Portalu PPK pod adresem www.mojeppk.pl.

Wzory umów i negocjacje

Każda z instytucji finansowych oferujących prowadzenie PPK będzie posługiwać się indywidualnymi wzorami umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Treść tych umów będzie elementem negocjacji w ramach oferty poszczególnych instytucji. W praktyce, aby ułatwić podmiotom zatrudniającym tworzenie PPK, wiele instytucji oferuje możliwość zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK poprzez narzędzia dostępne na ich stronach internetowych.

1. Jakie zagadnienia reguluje umowa o zarządzanie PPK?

Umowa o zarządzanie stanowi swoiste ramy PPK tworzonego przez dany podmiot zatrudniający oraz określa podstawowe zasady funkcjonowania tego programu w danym podmiocie. Co ważne, umowa o zarządzanie PPK nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez daną instytucję finansową w portalu PPK w dniu zawarcia tej umowy (art. 7 ust. 6 ustawy o PPK).

Stronami umowy są podmiot zatrudniający i instytucja finansowa.

Forma zawarcia umowy: umowa o zarządzanie PPK jest zawierana z instytucją finansową w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku (patrz słowniczek). Ponieważ forma zawarcia umowy o zarządzanie PPK nie została określona w ustawie o PPK, należy przyjąć, że może to być każda forma dopuszczalna na gruncie k.c. i utrwalona na trwałym nośniku (np. nośniku USB, płycie CD, ale też w formacie pliku PDF przekazanym drogą mailową).

Przedmiot umowy: ogólne warunki zarządzania i prowadzania PPK w danym podmiocie zatrudniającym, obejmujące w szczególności:

- strony umowy,

- nazwę funduszy zdefiniowanej daty 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 (Uwaga! zmiana wysokości wpłaty dodatkowej lub rezygnacja z wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający każdorazowo wymaga zmiany umowy o zarządzanie PPK),
- 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.

Umowa o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń

W przypadku zawarcia umowy o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń, do umowy 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!

W przypadku dokonywania zmian w umowie o zarządzanie PPK, pracodawca powinien uzgodnić planowaną zmianę warunków umowy o zarządzanie PPK z zakładową organizacją związkową albo reprezentacją osób zatrudnionych (jeśli w danym podmiocie nie działa zakładowa organizacja związkowa). Dodatkowo w przypadku zmian umowy o zarządzanie PPK odpowiednio powinna ulegać zmianie również umowa o prowadzenie PPK. Ustawowe umocowanie podmiotów zatrudniających do zawierania umów o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, obejmuje również swoim zakresem dokonywanie zmian tych umów przez te podmioty – w takim zakresie, w jakim te zmiany wynikają ze zmian w umowie o zarządzanie PPK. Instytucja finansowa powinna przekazać uczestnikom PPK informację o zmianach umowy o prowadzenie PPK.

2. Jakie zagadnienia reguluje umowa o prowadzenie PPK?

Z tą samą instytucją finansową, z którą została zawarta umowa o zarządzanie PPK, podmiot zatrudniający zawiera – w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych – umowę o prowadzenie PPK. Załącznikiem do tej umowy jest lista uczestników PPK, a zmiana tego załącznika nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK.

Stronami umowy są: osoba zatrudniona (w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowę o prowadzenie PPK zawiera podmiot zatrudniający) i instytucja finansowa. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz każdej osoby zatrudnionej, która ukończyła 18 lat i nie ukończyła 55. roku życia (patrz ramka na str. 11), o ile dana osoba nie złożyła wcześniej deklaracji o rezygnacji 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.

Data zawarcia umowy o prowadzenie PPK

Za datę zawarcia umowy o prowadzenie PPK należy uznać datę przyjęcia przez instytucję finansową oświadczenia woli złożonego przez podmiot zatrudniający, w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, bez zastrzeżenia zmiany lub uzupełnienia jego treści. Oznacza to, że umowa o prowadzenie PPK będzie co do zasady uznawana za zawartą w stosunku do osoby zatrudnionej z dniem przekazania przez pracodawcę kompletnych i poprawnych Danych Identyfikujących Uczestnika PPK (patrz słowniczek).

W związku z tym, że umowa o prowadzenie PPK ma indywidualny charakter w odniesieniu do poszczególnych osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym, zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla poszczególnych osób może nastąpić w innej dacie. I tak:

- datą zawarcia umowy o prowadzenie PPK – w odniesieniu do osób zatrudnionych, w imieniu i na rzecz których podmiot zatrudniający zawrze umowę o prowadzenie PPK w terminie wynikającym z art. 134 ustawy o PPK – jest data przyjęcia przez instytucję finansową oświadczenia woli złożonego przez podmiot zatrudniający, w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej (uczestników wskazanych na liście osób, o której mowa w art. 14 ust. 1 zdanie drugie ustawy o PPK),
- datą zawarcia umowy o prowadzenie PPK – w odniesieniu do osób zatrudnionych, w imieniu i na rzecz których podmiot zatrudniający zawrze umowę o prowadzenie PPK, zatrudnianych w trakcie funkcjonowania PPK w tym podmiocie – jest data przyjęcia przez instytucję finansową oświadczenia woli złożonego przez podmiot zatrudniający, w imieniu i na rzecz tych osób zatrudnionych (np. w postaci pliku zgłoszeniowego, jeżeli strony umowy tak uzgodniły),
- w stosunku do osób, o których mowa w art. 17 ustawy o PPK – wobec których podmiot zatrudniający nie wywiązał się z obowiązku zawarcia umowy w terminie wynikającym z przepisów ustawy o PPK – datą powstania z mocy prawa stosunku prawnego wynikającego z umowy o prowadzenie PPK będzie pierwszy dzień po 10-tym dniu miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy okresu zatrudnienia (np. zatrudnienie – 1 stycznia, powstanie stosunku prawnego wynikającego z umowy o prowadzenie PPK – 11 kwietnia, o ile nie było przerw w zatrudnieniu).

Forma zawarcia umowy: nie została określona w ustawie o PPK; należy zatem przyjąć, że może to być każda forma dopuszczalna na gruncie k.c. Podmiot zatrudniający, w celu zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzeniu PPK, wpisuje ją na listę, która jest załącznikiem do tej umowy – w ten sposób osoba zatrudniona staje się uczestnikiem PPK. Ta tzw. lista zgłoszeniowa przekazywana jest do instytucji finansowej.

Przedmiot umowy: szczegółowe warunki zarządzania środkami gromadzonymi w PPK prowadzonym w danym podmiocie zatrudniającym, w tym

warunki dysponowania środkami, rezygnacji z oszczędzania oraz informacje. o kosztach i opłatach dla uczestnika PPK. Umowa o prowadzenie PPK określa w szczególności:

- strony umowy, w tym wybraną instytucję finansową,
- dane identyfikujące uczestnika PPK (Uwaga! adres poczty elektronicznej i numer telefonu nie stanowią obligatoryjnych danych uczestnika PPK, których podanie jest niezbędne do zawarcia, w jego imieniu i na jego rzecz, umowy o prowadzenie 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,
- sposób składania deklaracji w sprawie podziału wpłat dokonywanych do PPK pomiędzy poszczególne fundusze zdefiniowanej daty,
- sposób zmiany funduszu zdefiniowanej daty,
- 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.

Umowa o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń

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, 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.

Powitalny pakiet informacyjny

Podmiot zatrudniający nie ma obowiązku przekazywania kopii umowy o prowadzenie PPK poszczególnym osobom zatrudnionym. Zgodnie z art. 22 ust. 1 ustawy o PPK, niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, wybrana instytucja finansowa udostępnia uczestnikowi PPK informację o zawarciu umowy o prowadzenie PPK. Informacja ta powinna zostać udostępniona w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub za pomocą systemu teleinformatycznego, a na wniosek danego uczestnika – w postaci papierowej. Taki powitalny pakiet informacyjny dla uczestnika PPK od instytucji finansowej powinien zawierać m.in. dane instytucji finansowej, dane podmiotu zatrudniającego, określenie wysokości wpłat do PPK, a także informacje o możliwości złożenia przez uczestnika PPK dyspozycji w zakresie środków zgromadzonych na rachunku PPK i trybie składania tych dyspozycji.

Dostęp do rachunku PPK i dysponowanie środkami

W powitalnej informacji o zawarciu umowy o prowadzenie PPK, przekazywanej przez instytucję finansową, pracownik powinien znaleźć instrukcję dotyczącą uzyskania dostępu do swojego rachunku PPK. W sytuacji, gdy pracownik będzie miał kilka rachunków PPK w różnych instytucjach finansowych, w każdej z tych instytucji będzie miał możliwość sprawdzenia swoich oszczędności oddzielnie. Ułatwieniem będzie w tym zakresie funkcjonalność, z jakiej – najpóźniej od 1 stycznia 2022 r. – będzie można

skorzystać na oficjalnym portalu informacyjnym www.mojeppk.pl. Dzięki tej funkcjonalności, w jednym miejscu, właśnie na portalu mojePPK.pl, uczestnik PPK będzie mógł sprawdzić wartość środków zgromadzonych na wszystkich utworzonych dla niego rachunkach PPK.

Należy pamiętać, że każdą dyspozycję co do środków zgromadzonych w PPK uczestnik PPK składa bezpośrednio do instytucji finansowej. Pracodawca ma obowiązek pośredniczenia tylko przy wypłacie transferowej dokonywanej w związku ze zmianą przez tego pracodawcę instytucji finansowej (art. 12 ustawy o PPK) albo z zatrudnieniem nowego pracownika, który posiada już rachunek PPK (art. 19 ustawy o PPK).

Poprawność danych

Pracodawcy powinni dbać o bezpieczeństwo informacji przekazywanych do instytucji finansowej w związku z zawieraniem umów o prowadzenie PPK, mając na uwadze bezpieczeństwo danych osobowych pracowników oraz ewentualne roszczenia zatrudnionych w związku z nieuprawnionym przetwarzaniem ich danych. Bardzo ważne jest również, by pracodawcy przekazywali do instytucji finansowej aktualne i kompletne dane osób zatrudnionych. Bieżąca aktualizacja tych danych będzie już spoczywać bezpośrednio na uczestniku PPK, który jest obowiązany niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia zaistnienia zmiany danych identyfikujących uczestnika PPK, poinformować wybraną instytucję finansową.

Uzupełnianie danych

Skoro podmiot zatrudniający wskazuje dane identyfikujące uczestnika PPK w samej umowie o prowadzenie PPK, nie ma przeszkód, aby pracodawca uzupełniał te dane, po zawarciu umowy. Zatem, w sytuacji, w której w zawartej umowie o prowadzenie PPK zostały wskazane niekompletne dane identyfikujące uczestnika PPK, jest dopuszczalne ich późniejsze uzupełnienie przez podmiot zatrudniający, czyli przekazanie brakujących danych instytucji

finansowej. Do takiego uzupełnienia danych nie jest wymagane uzyskanie zgody ani upoważnienia od uczestnika PPK.

Obowiązek uzupełnienia przez podmiot zatrudniający brakujących danych nie wynika z przepisów prawa, ale nie ma przeszkód, aby został zawarty w postanowieniach umowy o zarządzanie PPK.

3. Na jakich zasadach można rozwiązać umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK?

Rozwiązanie umowy o zarządzanie PPK

Umowę o zarządzanie PPK co do zasady może wypowiedzieć każda ze stron tej umowy, czyli zarówno podmiot zatrudniający, jak i instytucja finansowa. Wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK przez podmiot zarządzający jest możliwe dopiero wtedy, gdy zawrze on umowę o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. Nie może więc powstać sytuacja, w której podmiot zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK nie ma zawartej umowy o zarządzanie PPK. Zgodnie z art. 12 ustawy o PPK, nie później niż w terminie 7 dni od zawarcia nowej umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową, podmiot zatrudniający:

1. zawiera, w imieniu i na rzecz osoby osób zatrudnionych, umowę o prowadzenie PPK, jeżeli miały zawartą umowę o prowadzenie PPK w dniu poprzedzającym dzień zawarcia przez podmiot zatrudniający nowej umowy o zarządzanie PPK,
2. informuje osoby zatrudnione, które miały zawartą umowę o prowadzenie PPK w dniu poprzedzającym dzień zawarcia przez podmiot zatrudniający umowy z nową instytucją finansową, o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na dotychczasowym rachunku PPK (transfer środków ze starej instytucji finansowej do nowej). Jeśli pracownik nie chce przenosić środków, powinien – w ciągu

7 dni od dnia otrzymania tej informacji – poinformować podmiot zatrudniający o braku zgody na taki transfer (informacja o braku zgody na transfer powinna mieć formę pisemną). Jeśli takiego sprzeciwu ze strony pracownika nie będzie, podmiot zatrudniający złoży wniosek o wypłatę transferową – w imieniu osoby zatrudnionej i za pośrednictwem podmiotu zarządzającego nową instytucją finansową. W przypadku braku zgody uczestnika PPK na przeniesienie środków do nowej instytucji, środki zgromadzone na dotychczasowym rachunku PPK pozostają na nim do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

Rozwiązanie umowy o prowadzenie PPK

Co do zasady, umowa o prowadzenie PPK, jako umowa cywilnoprawna, również może być wypowiedziana lub rozwiązana. Z uwagi jej specyficzny charakter, będzie to jednak możliwe tylko przy spełnieniu odpowiednich warunków.

Przypomnijmy, że stroną umowy o prowadzenie PPK – w zależności od tego, jaki podmiot został wybrany do zarządzania PPK – może być:

- fundusz inwestycyjny, w przypadku wyboru Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych,
- fundusz emerytalny, w przypadku wyboru Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego albo Pracowniczego Towarzystwa Emerytalnego,
- zakład ubezpieczeń, w przypadku prowadzenia PPK w formie ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych (UFK).

Mając na uwadze przepisy ustaw sektorowych, które mają obowiązek stosować wymienione wyżej instytucje, tak długo jak:

- na rachunku PPK uczestnika są zapisane jednostki uczestnictwa (w funduszach inwestycyjnych) albo jednostki rozrachunkowe (w funduszach emerytalnych) lub
- na rachunku PPK ubezpieczonego w danym UFK są zapisane jednostki uczestnictwa (w zakładach ubezpieczeń)

umowa o prowadzenie PPK nie może być rozwiązana.

Ważne!

Umowa o prowadzenie PPK, zawarta z zakładem ubezpieczeń, jest umową ubezpieczenia w rozumieniu art. 805 k.c. Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy o PPK podmiot zatrudniający zawiera ją w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych.

Z chwilą określoną w umowie o prowadzenie PPK, zawartą z zakładem ubezpieczeń, uczestnik zostaje objęty ochroną ubezpieczeniową.

Omyłkowe zawarcie umowy o prowadzenie PPK

Zawarcie umowy o prowadzenie PPK – w imieniu i na rzecz osób, dla których taka umowa nie powinna zostać zawarta – należy uznać za czynność dokonaną z przekroczeniem ustawowego umocowania. Zawarta w ten sposób umowa jest dotknięta sankcją nieważności. Nieważna czynność prawna nie wywołuje skutków prawnych.

Nieważność umowy o prowadzenie PPK i zwrot wpłat

Jeśli dojdzie do zawarcia przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK dla osoby, w imieniu i na rzecz której umowa taka nie powinna zostać zawarta, co spowoduje nieważność tej umowy, to wpłaty do PPK, dokonane przez zatrudniającego, będą podlegać zwrotowi.

Instytucja finansowa, po otrzymaniu informacji o nieważności umowy o prowadzenie PPK, powinna wyjaśnić bezpośrednio z pracodawcą, z jakiego powodu umowa o prowadzenie PPK jest nieważna, a następnie, w razie stwierdzenia zaistnienia nieważności tej umowy, dokonać odpowiedniego rozliczenia dokonanych wpłat do PPK. Mogą jednak powstać różne sytuacje faktyczne, w przypadku bowiem, gdy za wpłaty do PPK, w wykonaniu nieważnej umowy o prowadzenie PPK:

- nie zostały przydzielone jednostki uczestnictwa – instytucja finansowa powinna niezwłocznie ustalić z pracodawcą oraz pracownikiem sposób zwrotu podmiotowi zatrudniającemu, oraz pracownikowi kwot wpłaconych do PPK – odpowiednio do wysokości wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający oraz przez pracownika. Pracodawca oraz osoba, na rzecz

której dokonano wpłat do PPK, powinni pomiędzy sobą dokonać dalszych rozliczeń ewentualnych szkód, jakie powstały w związku z zawarciem umowy o prowadzenie PPK niezgodnie z ustawą o PPK oraz dokonaniem wpłat do PPK bez ważnej podstawy prawnej.

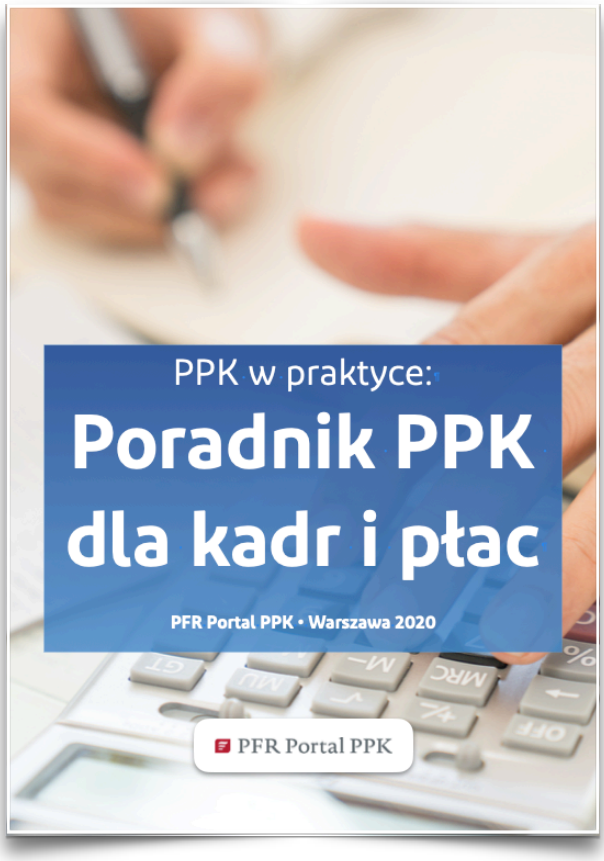
- zostały już przydzielone jednostki uczestnictwa – instytucja finansowa powinna niezwłocznie poinformować pracownika, któremu zostały przydzielone jednostki uczestnictwa bez podstawy prawnej, o przydzieleniu takich jednostek oraz o konieczności złożenia przez tego pracownika zlecenia odkupienia przez instytucję finansową jednostek uczestnictwa. Instytucja finansowa, po złożeniu przez pracownika zlecenia odkupienia jednostek uczestnictwa, powinna niezwłocznie umorzyć jednostki uczestnictwa przydzielone bez podstawy prawnej na podstawie zlecenia pracownika oraz ustalić z podmiotem zatrudniającym sposób zwrotu podmiotowi zatrudniającemu oraz pracownikowi kwot z umorzenia tych jednostek uczestnictwa. W przypadku, gdy pracownik, któremu bez podstawy prawnej zostały przydzielone jednostki uczestnictwa funduszu zdefiniowanej daty, nie złoży zlecenia odkupienia tych jednostek uczestnictwa w terminie wskazanym przez instytucję finansową, instytucja finansowa powinna wystąpić z powództwem, którego celem będzie uzyskanie wyroku zastępującego oświadczenie woli uczestnika o odkupieniu jednostek uczestnictwa.

Ważne!

Należy zwrócić uwagę, że wartość kwoty uzyskanej z umorzenia jednostek uczestnictwa może nie odpowiadać wartości kwot nominalnych wpłaconych do PPK, w szczególności kwota ta może być niższa od nominalnej wartości tych wpłat. W takiej sytuacji powstaje roszczenie pracownika o naprawienie szkody spowodowanej zawinionym działaniem podmiotu zatrudniającego, który zawarł umowę o prowadzenie PPK niezgodnie z ustawą o PPK. Podmiot zatrudniający oraz osoba, na rzecz której dokonano wpłat, powinni pomiędzy sobą dokonać dodatkowo dalszych rozliczeń ewentualnych szkód, jakie powstały w związku z zawarciem umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tej osoby, niezgodnie z ustawą o PPK oraz dokonaniem wpłat do PPK bez ważnej podstawy prawnej.

Skocz do spisu treści

Zobacz także:



[Poradnik PPK dla kadr i płac]

[PPK w praktyce: Podatki]

Wydawnictwo PFR Portal PPK

Autorzy: Łukasz Skoczeń, Anna Puszkarska, Anna Maciocha, Biuro Redakcyjne

Redakcja, korekta i skład: Biuro Wydawcy Portalu

Ilustracje: Adobe Stock

Warszawa 2020. Wydanie I. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Dystrybucja i modyfikacja wyłącznie za pisemną zgodą Wydawnictwa.

Aktualizacja na 21.11.2020 r.

PFR Portal PPK sp. z o.o., ul. Krucza 50, 00-025 Warszawa, https://pfrportal.pl, kontakt@pfrportal.pl, tel. 800 775 775

ISBN 978-83-66363-05-2

ISBN 978-83-66363-05-2
9 788366 363052