



PPK w praktyce:

Poradnik PPK dla kadr i płac

PFR Portal PPK • Warszawa 2021

PPK w praktyce: Poradnik PPK dla kadr i płac

 PFR Portal PPK

Wydawnictwo

PFR Portal PPK sp. z o.o.

Warszawa 2021

Wydanie III

Aktualizacja na 08.06.2021 r.

ISBN 978-83-66363-02-1



Spis treści

Słowniczek	5
Akty prawne	8
Wstęp	10
I. Obowiązek stosowania przepisów ustawy	11
1. Terminy stosowania ustawy o PPK.....	11
2. Osoba zatrudniona	11
3. Ustalanie stanu zatrudnienia	12
4. Podmiot zatrudniający	17
a. Definicja	17
b. Struktura wielopracodawcza.....	18
c. Podmioty zatrudniające, które nie mają siedziby lub miejsca zamieszkania na terytorium RP	19
d. Agencja pracy tymczasowej.....	19
5. Podmioty zwolnione z obowiązku stosowania ustawy.....	19
a. Prowadzenie pracowniczego programu emerytalnego (PPE).....	20
b. Mikroprzedsiębiorca.....	21
c. Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	23
II. Prawa i obowiązki wynikające z ustawy o PPK	24
1. Wybór instytucji finansowej.....	24
a. Rodzaje instytucji uprawnionych do prowadzenia PPK	24
b. Udział zakładowych organizacji związkowych.....	24
c. Reprezentacja osób zatrudnionych.....	25
d. Kryteria wyboru instytucji finansowych.....	26
2. Terminy zawarcia umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK.....	27
a. Terminy zawarcia umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK przez podmioty zatrudniające należące do grupy kapitałowej	29
3. Umowa o zarządzanie PPK.....	30
a. Treść umowy	30
b. Wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK	31
c. Wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK a przekazywanie wpłat do PPK	33
4. Umowa o prowadzenie PPK	34
a. Treść umowy	34
b. Uczestnik PPK.....	35
c. Zawieranie umów o prowadzenie PPK w okresie przejściowym	39
d. Terminy zawierania umów o prowadzenie PPK na wniosek osób, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70 lat.....	40
e. Zawieranie umów o prowadzenie PPK w okresie nieobecności osoby zatrudnionej oraz w imieniu osób nowo zatrudnionych.....	40
f. Złożenie przez uczestnika PPK oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK.	

g. Niezawarcie umowy o prowadzenie PPK w terminie	46
h. Dane identyfikujące uczestników PPK	47
5. Obowiązki pracodawcy	48
a. Obowiązki informacyjne pracodawcy	48
b. Obowiązek prowadzenia dokumentacji	50
c. Okres przechowywania dokumentacji związanej z PPK	51
III. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK i ich wznowienie	52
1. Deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK	52
2. Wniosek o dokonywanie wpłat do PPK	53
3. Ponowny automatyczny zapis do PPK	54
IV. Wpłaty do PPK	56
1. Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający	56
2. Zwolnienie podmiotu zatrudniającego z obowiązku finansowania wpłat do PPK	57
a. Kondycja finansowa podmiotu zatrudniającego	57
b. Utworzenie PPE	57
3. Podstawa naliczenia wpłat do PPK	58
4. Obliczanie, pobieranie i dokonywanie wpłat do PPK	61
5. Wpłaty do PPK, a potrącenia publicznoprawne	63
a. Składki na ubezpieczenia społeczne	63
b. Podatek od wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający	63
6. Koszty uzyskania przychodów (KUP)	65
7. Naliczanie wpłat do PPK po ustaniu zatrudnienia uczestnika PPK	66
8. Naliczanie wpłat do PPK w przypadku ponownego zatrudnienia u tego samego pracodawcy	67
9. Naliczanie wpłat do PPK w razie śmierci uczestnika PPK	68
10. Potrącenia z wynagrodzenia uczestnika PPK	69
11. Korekty wpłat do PPK	70
12. Obniżenie wpłaty podstawowej do PPK	74
13. Deklaracja wpłaty dodatkowej uczestnika PPK	76
14. Zmiana deklaracji uczestnika PPK	77
15. Raportowanie do ZUS	77
V. Przepisy karne	78

Stownik

Użyte w poradniku pojęcia i skróty oznaczają:

PPK – pracownicze plany kapitałowe w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

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.

Instytucja finansowa - 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](#).

Jednostki sektora finansów publicznych - zgodnie z art. 9 ustawy o finansach publicznych są to: 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, a także 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 – Prawo przedsiębiorców](#) jest to 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 przekroczył 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 urloпах górniczych i urloпах 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) przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego
- podlegający obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu [ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych](#).

Podmiot zatrudniający:

- pracodawca, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy,
- nakładca,
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych,
- zleceniodawca,
- podmiot, w którym działa rada nadzorcza.

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.

PPE - pracowniczy program emerytalny w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych.

Rachunek PPK - prywatny rachunek uczestnika PPK, na którym gromadzone są jego oszczędności. Formalnie jest to zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego lub w subrejestrze uczestników subfunduszu funduszu inwestycyjnego z wydzielonymi subfunduszami, w rejestrze członków funduszu emerytalnego albo 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; obowiązuje maksymalny limit wpłat i dopłat na

wszystkie rachunki uczestnika PPK w roku kalendarzowym, w wysokości równoważności w złotych kwoty 50 000 dolarów amerykańskich.

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 zawierana przez podmiot zatrudniający - w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych - z instytucją finansową, z którą ten podmiot podpisał wcześniej umowę o zarządzanie PPK. Osoby zatrudnione, po podpisaniu w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK, stają się uczestnikami PPK. Umowa o prowadzenie określa m.in. szczegółowe warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi, deklarowania wpłat dodatkowych oraz składania dyspozycji dotyczących gromadzonych środków.

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). Umowa o zarządzanie PPK określa najważniejsze zasady dotyczące gromadzenia i zarządzania środkami na rachunkach PPK.

Wpłaty do PPK - wpłaty podstawowe i dodatkowe, dokonywane na rachunek uczestnika PPK, finansowane przez osobę zatrudnioną oraz podmiot zatrudniający; wpłaty do PPK naliczane są procentowo od wynagrodzenia uczestnika PPK.

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 o funduszach inwestycyjnych lub ustawą o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych - wstąpiła w prawa i obowiązki wynikające z tej umowy.

Wynagrodzenie - podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w [ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych](#), bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy (tzw. 30-krotności), 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.

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Akty prawne

Kodeks cywilny – ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 z późn. zm.)

Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia – ustawa z 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 729).

Kodeks pracy - ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.).

Ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej - ustawa z 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 895).

Ustawa o finansach publicznych - ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 869 z późn. zm.).

Ustawa o funduszach inwestycyjnych - ustawa z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 95 z późn. zm.).

Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy - ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 7).

Ustawa o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych - ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 105 z późn. zm.).

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy – ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1251).

Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych – ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1387 z późn. zm.).

Ustawa o podatku dochodowym od osób prawnych – ustawa z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 865 z późn. zm.).

Ustawa o PPE - ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 686).

Ustawa o PPK - ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018 r. poz. 2215 z późn. zm.).

Ustawa - Prawo przedsiębiorców - ustawa z 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1292 z późn. zm.).

Ustawa o rachunkowości – ustawa z 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 351 z późn. zm.).

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych - ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 266 z późn. zm.).

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy - ustawa z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 669).

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi - ustawa z 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1317 z późn. zm.).

Ustawa o związkach zawodowych – ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 263 z późn. zm.).

Rozporządzenie ministra finansów - rozporządzenie Ministra Finansów z 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1102).

Rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 1949).

Wstęp

Pierwszego stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych ([ustawa o PPK](#)). Zgodnie z przepisami tej ustawy każdy podmiot zatrudniający co najmniej jedną osobę zatrudnioną jest zobowiązany do utworzenia pracowniczych planów kapitałowych (PPK) w określonych przepisami terminach. Termin objęcia poszczególnych podmiotów obowiązkiem utworzenia PPK jest uzależniony od stanu zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie, ustalanego w datach wskazanych w ustawie. Jako pierwsi do programu przystąpili pracodawcy, którzy 31 grudnia 2018 r. zatrudniali co najmniej 250 osób zatrudnionych. Nie dotyczy to podmiotów należących do sektora finansów publicznych, dla których ustawodawca - bez względu na liczbę osób zatrudnionych - przewidział odrębny termin utworzenia PPK.

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

Do oferowania zarządzania PPK dopuszczone zostały tylko takie podmioty działające na rynku kapitałowym, które spełniają wymogi [ustawy o PPK](#) dotyczące wysokości kapitału, doświadczenia w zakresie oferowania produktów inwestycyjnych oraz utworzenia odpowiedniej liczby funduszy zdefiniowanej daty.

Zawarcie umowy o zarządzanie PPK, a następnie umowy o prowadzenie PPK, wiąże się dla pracodawcy z obowiązkami informacyjnymi wobec pracowników i wobec instytucji finansowej oraz z obowiązkiem naliczania i dokonywania wpłat za uczestników PPK.

Wdrożenie pracowniczych planów kapitałowych to proces, do którego należy dobrze się przygotować. Warto zatem z odpowiednim wyprzedzeniem opracować harmonogram działań tak, aby dopełnić wszelkich nałożonych przez ustawodawcę obowiązków i nie przekroczyć określonych ustawą terminów.

W związku z tym, że warunkiem prawidłowego przygotowania procesu wdrożenia PPK jest przede wszystkim znajomość przepisów [ustawy o PPK](#) oraz umiejętność ich zastosowania w praktyce, zapraszamy Państwa do lektury niniejszego poradnika, który stanowi kompendium wiedzy na temat wprowadzenia i obsługi Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK).

Poradnik skierowany jest głównie do osób odpowiedzialnych za proces wdrożenia i obsługi PPK w firmach, ale przydatne informacje znajdą tutaj również pracodawcy i uczestnicy programu.

I. Obowiązek stosowania przepisów ustawy

1. Terminy stosowania [ustawy o PPK](#)

Termin objęcia poszczególnych podmiotów przepisami ustawy został rozłożony w czasie i jest uzależniony od stanu zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie, ustalanego w określonych ustawowo datach, zgodnie z poniższym harmonogramem (art. 134 ust. 1 ustawy o PPK).

Tabela 1. Harmonogram objęcia podmiotów zatrudniających przepisami ustawy o PPK

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

2. Osoba zatrudniona

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

- a. pracowników, o których mowa w art. 2 Kodeksu pracy (k.p.), z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o których mowa w art. 11b ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 k.p.,
- b. osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 303 § 1 k.p.,
- c. członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kótek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy - Prawo spółdzielcze,
- d. osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług,

do której zgodnie z art. 750 [Kodeksu cywilnego](#) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,

- e. członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,
- f. osoby wskazane w lit. a-d przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego - podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu [ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych](#).

W praktyce oznacza to, że przy ustalaniu stanu zatrudnienia nie bierze się pod uwagę m.in.:

- osób wykonujących pracę na podstawie tytułów wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. b i d [ustawy o PPK](#), podlegających z tych tytułów dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym,
- osób wykonujących pracę na podstawie innego tytułu niż wymienione w art. 2 ust. 1 pkt 18, w tym m.in.:
 - osób prowadzących działalność pozarolniczą,
 - osób współpracujących (z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność lub zleceniobiorcami),
 - osób wykonujących odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
 - osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych, świadczenie integracyjne lub stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, na które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy, jeżeli nie mają innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych,
 - duchownych,
- pracowników przebywających na urlopie bezpłatnym, jeżeli w miesiącu, w którym ustalany jest stan zatrudnienia nie osiągnęli przychodu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- sędziów, prokuratorów oraz funkcjonariuszy służb mundurowych, którzy z tytułu pełnienia tej funkcji/pozostawania w stosunku służbowym są objęci odrębnym systemem zaopatrzenia emerytalnego.

3. Ustalanie stanu zatrudnienia

Decydujące znaczenie dla ustalenia terminu obowiązku stosowania przez dany podmiot zatrudniający przepisów [ustawy o PPK](#) (z wyłączeniem podmiotów wchodzących w skład sektora finansów publicznych) ma stan zatrudnienia (patrz tabela 1).

Podmioty zatrudniające były zobowiązane do ustalenia stanu zatrudnienia w określonych ustawowo datach: 31 grudnia 2018 r., 30 czerwca 2019 r. i 31 grudnia 2019 r.

Do stanu zatrudnienia należy wliczyć tylko te osoby, które spełniają ustawową definicję osoby zatrudnionej, w tym osoby, które ukończyły 55 lat, bowiem ograniczenia wiekowe mają zastosowanie tylko do obowiązku zawierania w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych umowy o prowadzenie PPK.

Jeżeli osoba jest zatrudniona w danym podmiocie jednocześnie na podstawie dwóch tytułów wymienionych w definicji osoby zatrudnionej (np. jest członkiem rady nadzorczej, wynagradzanym z tytułu pełnienia tej funkcji i jednocześnie jest pracownikiem), to w liczbie osób zatrudnionych należy ją uwzględnić tylko raz.

Tabela 2. Kiedy zatrudnionego w potocznym rozumieniu tego słowa należy uznać za osobę zatrudnioną w rozumieniu ustawy o PPK?

Zatrudniony	Spełnianie definicji osoby zatrudnionej
Pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym	Tak, jeżeli w miesiącu, w którym ustalany jest stan zatrudnienia, osiągnął przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.
	Nie, jeżeli w miesiącu, w którym ustalany jest stan zatrudnienia, nie osiągnął przychodu, o którym mowa powyżej.
Osoba wykonująca pracę na podstawie tytułu wymienionego w art. 2 ust 1 pkt 18 ustawy o PPK, delegowana do pracy za granicą	Tak, jeżeli z tytułu wymienionego w art. 2 ust 1 pkt 18 ustawy o PPK, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w ZUS.
Obcokrajowiec wykonujący pracę na podstawie tytułu wymienionego w art. 2 ust 1 pkt 18 ustawy o PPK	Tak, jeżeli z tytułu wymienionego w art. 2 ust 1 pkt 18 ustawy o PPK podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w ZUS.
Pracownik młodociany	Nie, jeśli spełnia definicję pracownika młodocianego, o którym mowa w art. 190 § 1 Kodeksu pracy. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.
Młodociany, który nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat i kontynuuje naukę zawodu na dotychczasowych warunkach	Tak, od ukończenia 18. roku życia.
Osoba wykonująca pracę na podstawie tytułu wymienionego w art. 2 ust 1 pkt 18 ustawy o PPK, podlegająca z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, która ukończyła 70 lat	Tak

Tabela 2. Kiedy zatrudnionego w potocznym rozumieniu tego słowa należy uznać za osobę zatrudnioną w rozumieniu ustawy o PPK?

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

Przykład 1

Jan Kowalski w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 15 czerwca 2019 r. był zatrudniony w podmiocie X na podstawie umowy o pracę. Od 16 czerwca 2019 r. Jan Kowalski zawarł z podmiotem X umowę zlecenia i podlega z tego tytułu dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (Jan Kowalski jest zatrudniony równolegle w podmiocie Y - na podstawie umowy o pracę w połowie wymiaru czasu pracy i osiąga z tego tytułu wynagrodzenie co najmniej równe kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym). **Jan Kowalski od 16 czerwca 2019 r. nie spełnia definicji osoby zatrudnionej w podmiocie X i nie należy uwzględniać go w liczbie osób zatrudnionych.**

Przykład 2

Spółka X zatrudnia młodocianego, w celu przygotowania zawodowego. Umowa została zawarta 1 stycznia 2019 r. na okres 33 m-cy. 30 listopada 2019 r. uczeń ukończył 18 lat. W związku z tym, że młodocianym w rozumieniu [Kodeksu pracy](#) jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat, w dniu urodzin, tj. 30 listopada 2019r. uczeń utracił status pracownika młodocianego, a to oznacza, że od tego dnia **spełnia definicję osoby zatrudnionej, nawet jeżeli kontynuuje naukę zawodu na dotychczasowych warunkach.**

Przykład 3

Jan Kowalski zawarł 1 września 2019 r. związek małżeński z zatrudnioną u niego na podstawie umowy o pracę Zofią. W związku z zawarciem związku małżeńskiego uległ zmianie tytuł do ubezpieczeń społecznych Zofii. Począwszy od 1 września 2019 r. **Zofia podlega ubezpieczeniom społecznym jako osoba współpracująca, a zatem nie spełnia definicji osoby zatrudnionej.**

Przykład 4

Jan Kowalski jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwie X. W okresie od 1 do 30 czerwca 2019 r. przebywał na urlopie bezpłatnym. W związku z tym, że w czerwcu, tj. w miesiącu, w którym pracodawca był zobowiązany ustalić stan zatrudnienia, Jan Kowalski nie uzyskał żadnego przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, **pracodawca nie uwzględnił go w liczbie osób zatrudnionych (Jan Kowalski nie spełniał definicji osoby zatrudnionej).**

Przykład 5

Jan Kowalski jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwie X. W okresie od 15 do 30 czerwca 2019 r. Jan Kowalski przebywał na urlopie bezpłatnym. 30 czerwca wypłacono mu wynagrodzenie za okres od 1-14 czerwca 2019 r. **W związku z tym, że Jan Kowalski osiągnął w czerwcu przychód, który stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe to - pomimo faktu, że na dzień 30 czerwca 2019 r. (dzień, na który ustalana była liczba osób zatrudnionych) przebywał na urlopie bezpłatnym - pracodawca uwzględnił go w liczbie osób zatrudnionych.**

Przykład 6

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X na podstawie umowy o pracę. W okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2019 r. przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym. Pomimo faktu, że 30 czerwca 2019 r., czyli w dniu, na który pracodawca zobowiązany był ustalić stan zatrudnienia, Jan Kowalski był nieobecny w pracy, to - **w związku z tym, że spełniał definicję osoby zatrudnionej - pracodawca uwzględnił go w liczbie osób zatrudnionych.**

Przykład 7

Podmiot XY na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 20 osób na podstawie umowy zlecenia, podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, 120 osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, podlegających dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, 50 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym 20 osób przebywających na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub urlopie wychowawczym oraz 1 studenta wykonującego pracę na podstawie umowy zlecenia, który 1 lipca 2019 r. ukończył 26 lat. **Podmiot XY na dzień**

30 czerwca 2019 r. zatrudniał 70 osób spełniających definicję osoby zatrudnionej i został objęty przepisami [ustawy o PPK](#) od 1 stycznia 2020 r.

Przykład 8

Podmiot XY na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 50 osób na podstawie umowy zlecenia, podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz 120 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym 30 osób, które ukończyły 55 lat i 2, które ukończyły 70 lat.

Podmiot XY na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 170 osób spełniających definicję osoby zatrudnionej i został objęty przepisami [ustawy o PPK](#) od 1 stycznia 2020 r.

Przykład 9

Jan Kowalski został powołany do pełnienia funkcji członka rady nadzorczej. W okresie od 1 stycznia 2015 r. do 31 maja 2019 r. pełnił tę funkcję nieodpłatnie, a od 1 czerwca 2019 r. zostało mu przyznane prawo do wynagrodzenia z tego tytułu. Oznacza to, że od 1 czerwca 2019 r. Jan Kowalski podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej, a zatem spełnia definicję osoby zatrudnionej i należało go wliczyć do stanu zatrudnienia ustalanego na dzień 30 czerwca 2019 r.

Przykład 10

Jan Kowalski z dniem 1 stycznia 2019 r. został powołany do pełnienia funkcji członka rady nadzorczej w X Sp. z o.o. (50+). Uchwała zgromadzenia wspólników przewiduje wypłatę wynagrodzenia dla członka rady nadzorczej, ale Jan Kowalski złożył spótcie w formie pisemnej oświadczenie o zrzeczeniu się tego wynagrodzenia. W związku z tym X Sp. z o.o. dokonała zgłoszenia Jana Kowalskiego w ZUS wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu do ubezpieczeń 2240. Jan Kowalski nie spełnia definicji osoby zatrudnionej i nie należało go wliczać do stanu zatrudnienia ustalanego na 30 czerwca 2019 r.

Przykład 11

Podmiot X na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 70 osób, w tym 65 osób na podstawie umowy o pracę i 5 cudzoziemców na podstawie umowy zlecenia, podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w ZUS. Podmiot X na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 70 osób spełniających definicję osoby zatrudnionej i w związku z tym został objęty przepisami [ustawy o PPK](#) od 1 stycznia 2020 r.

Przykład 12

Podmiot X na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 75 osób, w tym 15 zleceniobiorców podlegających dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz 60 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z czego 2 przebywały na świadczeniu rehabilitacyjnym. Podmiot X na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 60

osób spełniających definicję osoby zatrudnionej i w związku z tym został objęty przepisami [ustawy o PPK](#) od 1 stycznia 2020 r.

Przykład 13

Podmiot X na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 120 osób, w tym 64 pracowników i 56 osób wykonujących pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności. **W związku z tym, że osoby wykonujące pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania nie spełniają definicji osoby zatrudnionej, podmiot X na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 64 osoby spełniające definicję osoby zatrudnionej i w związku z tym został objęty przepisami [ustawy o PPK](#) od 1 stycznia 2020 r.**

4. Podmiot zatrudniający

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

a. Definicja

Za podmiot zatrudniający dla celów [ustawy o PPK](#) uważa się (art. 2 ust. 1 pkt 21 [ustawy o PPK](#)):

- a. pracodawcę, o którym mowa w art. 3 k.p. – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. a ustawy o PPK,
- b. nakładcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. b ustawy o PPK,
- c. rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. c ustawy o PPK,
- d. zleceniodawcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. d ustawy o PPK,
- e. podmiot, w którym działa rada nadzorcza – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. e ustawy o PPK.

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

Przykład

Podmiot X na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 20 zleceniobiorców, podlegających dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz 50 stażystów (skierowanych do podmiotu X przez powiatowy urząd pracy w celu odbycia stażu), podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W związku z tym, że na dzień 30 czerwca 2019 r. podmiot X nie zatrudniał osób spełniających definicję osoby zatrudnionej, nie spełniał on na ten dzień definicji podmiotu zatrudniającego. Zleceniobiorcy, podlegający dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, nie spełniają definicji osoby zatrudnionej. Natomiast osoby skierowane przez powiatowy urząd pracy w celu odbycia stażu nie zostały wymienione w katalogu z art. 2 ust. 1 pkt 18 [ustawy o PPK](#), a sam fakt podlegania przez te osoby obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym nie jest wystarczający dla uznania ich za osoby zatrudnione w rozumieniu ustawy o PPK.

b. Struktura wielopracodawcza

Jeżeli w ramach danego podmiotu gospodarczego zostały wyodrębnione jednostki wewnętrzne, które posiadają status pracodawcy w rozumieniu k.p., to jednostki te są podmiotami zatrudniającymi w rozumieniu ustawy o PPK (bez znaczenia jest tutaj fakt postępowania się NIP tożsamym z NIP podmiotu, którego są częścią).

W praktyce oznacza to, że jeśli podmiot prowadzący działalność posiada strukturę organizacyjną, w której zostały wyodrębnione jednostki wewnętrzne, a jednostki te mają status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., to każda z tych jednostek spełnia definicję podmiotu zatrudniającego i będzie - niezależnie od podmiotu, w ramach którego została wyodrębniona - zobowiązana do utworzenia PPK, w tym zawarcia umowy o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK.

Przykład

Podmiot X wyodrębnił - w ramach tego podmiotu - trzech niezależnych pracodawców (zakłady). Spowodowało to, że podmiot ten funkcjonuje jako przedsiębiorstwo z trzema wyodrębnionymi pracodawcami wewnętrznymi. Każdy z tych zakładów znajduje się w innej lokalizacji, ma zdolność zatrudniania we własnym imieniu pracowników i w każdym z tych wyodrębnionych zakładów działa zakładowa organizacja związkowa.

W związku z tym, że każdy z tych zakładów ma zdolność do zatrudniania we własnym imieniu pracowników, należy uznać, że każdy z tych zakładów jest odrębnym podmiotem zatrudniającym w rozumieniu [ustawy o PPK](#), co oznacza, że każdy z nich będzie zobowiązany do utworzenia PPK, w tym do zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK.

c. Podmioty zatrudniające, które nie mają siedziby lub miejsca zamieszkania na terytorium RP

Podmioty zatrudniające, które nie mają siedziby lub miejsca zamieszkania na terytorium RP, mogą uzgodnić z osobą zatrudnioną, w drodze umowy zawartej w formie pisemnej pod rygorem nieważności, że spoczywające na tym podmiocie obowiązki wynikające z [ustawy o PPK](#) będą wypełniane w jego imieniu przez tę osobę zatrudnioną w okresie jej zatrudnienia w tym podmiocie zatrudniającym.

Oznacza to, że podmiot zatrudniający może zawrzeć z osobą spełniającą definicję osoby zatrudnionej umowę, na podstawie której spoczywające na tym podmiocie obowiązki dotyczące utworzenia PPK, w tym wybór instytucji zarządzającej PPK, zawarcie umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK oraz dokonywanie wpłat do PPK będą realizowane przez tę osobę.

Dotyczy to sytuacji, w których pracodawca zagraniczny, zobowiązany do opłacania składek do polskiego systemu, nie dokonał zgłoszenia siebie w ZUS jako płatnika składek i zawarł z pracownikiem umowę, na podstawie której pracownik przejął na siebie rolę płatnika składek oraz zgłosił się w ZUS z odpowiednim dla siebie kodem tytułu ubezpieczenia.

d. Agencja pracy tymczasowej

Ustawa o PPK nakłada obowiązki związane z utworzeniem PPK dla pracowników tymczasowych na agencje pracy tymczasowej, a nie na pracodawców użytkowników. Podmiotem zatrudniającym spełniającym definicję ustawy o PPK jest agencja pracy tymczasowej w stosunku do pracowników tymczasowych, którzy spełniają ustawową definicję osoby zatrudnionej.

Przykład

Podmiot X na dzień 31 grudnia 2018 r. zatrudniał 280 osób, w tym 245 osób spełniających definicję osoby zatrudnionej i 35 pracowników tymczasowych (skierowanych do pracy w tym podmiocie przez agencję pracy tymczasowej). W związku z tym, że podmiot X (pracodawca użytkownik) nie wlicza do stanu zatrudnienia pracowników tymczasowych, należy uznać, że na dzień 31 grudnia 2018 r. miał on 245 osób zatrudnionych i w związku z tym nie był zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK od 1 lipca 2019 r. Taki obowiązek ciąży na nim od 1 stycznia 2020 r., jeśli na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał co najmniej 50 osób objętych definicją osoby zatrudnionej.

5. Podmioty zwolnione z obowiązku stosowania ustawy

Nie wszystkie podmioty zatrudniające są zobowiązane do stosowania przepisów ustawy o PPK. Ustawodawca przewidział bowiem kategorie podmiotów, których przepisy tej ustawy nie obejmują.

Omawianej ustawy **nie stosuje się** do (art. 13 ustawy o PPK):

- mikroprzedsiębiorcy, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 [ustawy - Prawo przedsiębiorców](#), jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK,
- podmiotu zatrudniającego będącego osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby.

Ponadto ustawy o PPK **może nie stosować** podmiot zatrudniający, który prowadzi Pracowniczy Program Emerytalny (PPE). Zwolnienie to jest jednak możliwe tylko wówczas, jeśli zostaną spełnione określone warunki (art. 133 ust. 1 [ustawy o PPK](#)).

a. Prowadzenie pracowniczego programu emerytalnego (PPE)

Przepisów ustawy o PPK może nie stosować podmiot zatrudniający, który w terminie, w którym zaczną mieć do niego zastosowanie przepisy ustawy o PPK:

- prowadzi PPE oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (dalej [ustawy o PPE](#)),
- w PPE uczestniczy co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie.

Oznacza to, że umowa zakładowa (PPE) 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 naliczyć i odprowadzić - przed terminem, o którym mowa w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK - składki podstawowe w tej wysokości za co najmniej 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 liczbie uczestników PPE nie należy uwzględniać osób, które kiedykolwiek przystąpiły do programu PPE i na dzień dokonywania weryfikacji nie są już zatrudnione w danym podmiocie zatrudniającym. W dniu, o którym mowa w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK (dzień, od którego dany podmiot zatrudniający ma obowiązek stosować ustawę o PPK), podmiot zatrudniający powinien porównać ogólną liczbę osób, które spełniają definicję osoby zatrudnionej, z liczbą osób zatrudnionych, które są uczestnikami PPE i ten wskaźnik powinien wynosić nie mniej niż 25%.

Stan partycytacji w PPE warunkujący zwolnienie ze stosowania ustawy o PPK, ustalany jest według stanu na dzień: 1 lipca 2019 r., 1 stycznia 2020 r., 1 lipca 2020 r., 1 stycznia 2021 r. itd., tj. 1 stycznia i 1 lipca w kolejno następujących po sobie latach.

Należy przy tym pamiętać, że zwolnienie ze stosowania przepisów ustawy o PPK nie jest bezterminowe. Przestaje ono obowiązywać, co oznacza, że pracodawca będzie zobligowany do stosowania przepisów ustawy o PPK, 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.

Począwszy od dnia wskazanego powyżej, podmiot zatrudniający jest zobowiązany - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy - zawrzeć w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych umowę o prowadzenie PPK oraz nie później niż na 10 roboczych przed upływem tego terminu umowę o zarządzanie PPK.

Przykład 1

Podmiot mający 350 osób zatrudnionych, na dzień 1 lipca 2019 r. prowadził PPE, do którego przystąpiło 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie, ale do 1 lipca 2019 r. nie naliczył i nie odprowadził składek podstawowych do tego programu. Należy zatem uznać, że podmiot ten nie mógł skorzystać ze zwolnienia z utworzenia PPK (prowadził PPE, które nie spełniało wymogów z ustawy o PPK zwalniających z obowiązku tworzenia PPK) i jest zobowiązany do stosowania ustawy o PPK od 1 lipca 2019 r.

Przykład 2

Podmiot, mający 350 osób zatrudnionych, na dzień 1 lipca 2019 r. prowadził PPE i odprowadzał składki podstawowe w rozumieniu [ustawy o PPE](#) w wysokości 3,5% wynagrodzenia, a do PPE przystąpiło 30% osób zatrudnionych w tym podmiocie. Podmiot ten nie utworzył PPK. Od 1 stycznia 2020 r. zaczął jednak odprowadzać składki podstawowe do PPE w wysokości tylko 2,5%. W związku z tym, że podmiot zatrudniający prowadzi PPE, które nie spełnia wymogów [ustawy o PPK](#) zwalniających z obowiązku jego utworzenia, jest zobowiązany do stosowania ustawy o PPK od 1 stycznia 2020 r.

b. Mikroprzedsiębiorca

Przepisy ustawy o PPK zwalniają z obowiązku utworzenia PPK mikroprzedsiębiorcę, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą temu podmiotowi deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Za mikroprzedsiębiorcę dla celów [ustawy o PPK](#) uważa się przedsiębiorcę, o którym mowa w art. 7 [ustawy - Prawo przedsiębiorców](#), czyli takiego, który w co najmniej jednym roku z ostatnich dwóch lat 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.

Zwolnienie mikroprzedsiębiorcy ze stosowania ustawy o PPK obowiązuje do dnia, w którym pierwsza osoba zatrudniona złoży temu podmiotowi wniosek o dokonywanie wpłat do PPK lub do dnia, w którym mikroprzedsiębiorca zatrudni osobę, która nie zrezygnuje z dokonywania wpłat do PPK.

W przypadku, gdy osoba zatrudniona, która początkowo zrezygnowała z dokonywania wpłat do PPK, zmieni swoją decyzję i złoży wniosek o dokonywanie wpłat, podmiot ten będzie zobowiązany utworzyć PPK. Oznacza to, że będzie zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, a następnie - w imieniu i na rzecz osoby wnioskującej o dokonywanie wpłat do PPK - umowy o prowadzenie PPK.

Przykład 1

Podmiot X zatrudniający 9 pracowników, spełniający definicję mikroprzedsiębiorcy, będzie zobowiązany do stosowania [ustawy o PPK](#) od 1 stycznia 2021 r., co oznacza, że do 23 kwietnia 2021 r. powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK, a do 10 maja 2021 r. umowę o prowadzenie PPK. Jeżeli wszystkie osoby zatrudnione w tym podmiocie - przed zawarciem umowy o zarządzanie PPK - złożą temu podmiotowi deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, to podmiot ten będzie zwolniony ze stosowania ustawy o PPK.

Przykład 2

Podmiot X zatrudniający 8 pracowników, spełniający definicję mikroprzedsiębiorcy, jest zobowiązany do stosowania ustawy o PPK od 1 stycznia 2021 r., co oznacza, że do 23 kwietnia 2021 r. powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i do 10 maja 2021 r. umowę o prowadzenie PPK. Załóżmy, że w dniu objęcia tego podmiotu przepisami ustawy o PPK wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, w związku z czym podmiot X nie zawrze umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK. Załóżmy, że 1 września 2021 r. podmiot ten zatrudni nowego pracownika, który zdecyduje się oszczędzać w PPK (nie złoży deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK). W takim przypadku podmiot ten będzie zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK.

c. Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą

Zwolnione z obowiązku utworzenia PPK są też osoby fizyczne, które zatrudniają - w zakresie niezwiązanym z ich działalnością gospodarczą - inną osobę fizyczną w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby. Chodzi tu o przypadki zatrudnienia przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą np. opiekunki do dziecka lub pomocy domowej.

Przykład

Jan Kowalski prowadzi działalność gospodarczą. Przedmiotem tej działalności są usługi budowlane. Załóżmy, że 1 sierpnia 2021 r. Jan Kowalski zatrudni pomoc domową (osobę nieprowadzącą działalności gospodarczej w tym zakresie). Jan Kowalski będzie zwolniony z obowiązku stosowania ustawy o PPK w związku z zatrudnieniem pomocy domowej, a zatem nie spowoduje to powstania dla niego obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tej osoby.

II. Prawa i obowiązki wynikające z ustawy o PPK

1. Wybór instytucji finansowej

Przez utworzenie PPK należy rozumieć dokonanie przez pracodawcę wyboru instytucji finansowej oferującej zarządzanie PPK oraz zawarcie z tą wybraną instytucją umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK.

Wyboru instytucji finansowej należy dokonać spośród instytucji wpisanych do [ewidencji PPK](#) (aktualnie do ewidencji jest wpisanych 20 instytucji finansowych).

a. Rodzaje instytucji uprawnionych do prowadzenia PPK

Do oferowania PPK dopuszczone zostały:

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

które posiadają doświadczenie w prowadzeniu produktów inwestycyjnych, spełniają wymóg posiadania określonego poziomu kapitału własnego, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczonych środków własnych, oraz oferują fundusze zdefiniowanej daty (art. 59 ust. 1 ustawy o PPK).

Wyboru instytucji finansowej należy dokonać w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeśli takiej nie ma w danym podmiocie, to w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w danym przedsiębiorstwie. Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym pracodawca jest zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie, pracodawca sam wybiera instytucję finansową, mając na względzie m.in. najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych (art. 7 ust. 3-5 ustawy o PPK)

Przepisy ustawy o PPK wskazują, że każdy podmiot zatrudniający jest zobowiązany do podjęcia działań mających na celu osiągnięcie porozumienia w zakresie wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK, a różnica dotyczy tylko tego, z jakim podmiotem, tzn. czy z zakładową organizacją związkową, czy z reprezentacją osób zatrudnionych, należy osiągnąć takie porozumienie.

Ważne! Wybór instytucji finansowej należy odpowiednio udokumentować.

b. Udział zakładowych organizacji związkowych

Należy przyjąć, że chociaż w art. 7 ust. 3 ustawy o PPK użyto określenia „zakładowa organizacja związkowa” (w liczbie pojedynczej), to porozumienie co do wyboru instytucji finansowej powinno zostać osiągnięte ze wszystkimi działającymi w danym podmiocie zatrudniającym zakładowymi organizacjami związkowymi.

Oznacza to, że w sytuacji, kiedy w danym podmiocie działa więcej niż jedna organizacja związkowa, zastosowanie znajduje art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z tym przepisem, 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. O formie oraz sposobie ustalania i prezentacji takiego stanowiska decydują samodzielnie organizacje związkowe w każdorazowo zawierającym w tym celu porozumieniu.

Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym pracodawca jest zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą, to ten samodzielnie dokona wyboru instytucji finansowej, mając na względzie m.in. najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Przykład:

W podmiocie X (50+), który jest zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK od 1 stycznia 2020 r., w tym do zawarcia umowy o zarządzanie w terminie do 27 października i umowy o prowadzenie w terminie do 10 listopada 2020 r., działają trzy zakładowe organizacje związkowe. Podmiot zatrudniający jest zatem zobowiązany do wypracowania ze stroną związkową w terminie do 28 września 2020r. (tj. na miesiąc przed terminem zawarcia umowy o zarządzanie) porozumienia w sprawie wyboru instytucji finansowej. Jeżeli do 28 września 2020 r. nie zostanie zawarte takie porozumienie, podmiot zatrudniający podejmie tę decyzję samodzielnie.

c. Reprezentacja osób zatrudnionych

W związku z brzmieniem art. 7 ust. 4 ustawy o PPK, tryb wyłaniania reprezentacji osób zatrudnionych będzie różny w poszczególnych podmiotach zatrudniających. Nie można jednak w żadnym wypadku rozumieć tego przepisu w taki sposób, że uprawnia on pracodawcę do samodzielnego wyznaczenia takiej reprezentacji. Podmiot zatrudniający może bowiem określić tylko tryb wyboru reprezentacji zatrudnionych, ale sam wybór tych osób powinien zostać dokonany przez osoby zatrudnione.

Nie ma przy tym przeszkód, aby już istniejące w firmie przedstawicielstwo pracowników reprezentowało osoby zatrudnione w procesie wyboru instytucji finansowej. Należy jednak takiej reprezentacji przyznać do tego uprawnienie, a powinny to zrobić osoby zatrudnione. W związku z powyższym należałoby przedłożyć osobom zatrudnionym propozycję, aby taka reprezentacja reprezentowała ich interesy w zakresie wyboru instytucji finansowej.

Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym pracodawca jest zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie

pomiędzy reprezentacją osób zatrudnionych a pracodawcą, to pracodawca sam dokona wyboru instytucji finansowej, mając na względzie m.in. najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Przykład 1

W podmiocie X (50+), który jest zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK od 1 stycznia 2020 r., działa rada pracowników. Pracodawca przedłożył osobom zatrudnionym propozycję, aby to rada pracowników reprezentowała ich interesy w zakresie wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK. Większością głosów (zgodnie z zasadami przyjętymi w tym podmiocie) osoby zatrudnione zaakceptowały propozycję pracodawcy, a zatem zdecydowały, że chcą, aby w procesie wyboru instytucji finansowej reprezentowała je rada pracowników. Podmiot zatrudniający wybierze zatem instytucję finansową w porozumieniu z tą radą.

Przykład 2

Jan Kowalski prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia tylko jednego pracownika. Jan Kowalski zostanie objęty ustawą o PPK od 1 stycznia 2021 r. W związku z obowiązkiem wyboru instytucji finansowej, zwróci się do swojego pracownika, określając zasady włączenia go w proces wyboru. Jeżeli pracownik odmówi współpracy z pracodawcą w tym zakresie, podmiot zatrudniający sam dokona wyboru instytucji finansowej. Powinien jednak odpowiednio udokumentować fakt, że pracownik odmówił udziału w procesie wyboru instytucji finansowej.

d. Kryteria wyboru instytucji finansowych

Wyboru instytucji finansowej należy dokonać w szczególności na podstawie:

- oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK,
- efektywności w zarządzaniu aktywami,
- posiadanego przez podmioty zarządzające doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi.

Poza powyższymi kryteriami, podmiot zatrudniający może wziąć pod uwagę takie kryteria jak np.:

- dotychczasowe doświadczenie i wyniki finansowe,
- kompetencje zespołów zarządzających i przyjęte polityki dot. inwestowania środków w PPK,
- zakres wsparcia w procesie wdrażania i obsługi PPK w firmie,
- możliwość korzystania przez uczestników PPK z narzędzia informatycznego do zarządzania swoim kontem PPK.

Należy pamiętać, że dokonując wyboru instytucji finansowej należy mieć na uwadze także najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Wszystkie oferty instytucji finansowych oferujących zarządzanie środkami PPK znajdują się na stronie portalu www.mojeppk.pl.

2. Terminy zawarcia umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK

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

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

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

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

Uwaga! Powyższe terminy uwzględniają zmianę maksymalnych terminów na wdrożenie PPK przez podmioty zatrudniające (50+) z II etapu wdrożenia programu. 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.

Ważne! Ułatwiony wybór instytucji finansowych przez samorządy

Zgodnie z art. 137 ustawy o PPK do podmiotów zatrudniających wchodzących w skład sektora finansów publicznych ustawę o PPK stosuje się od 1 stycznia 2021 r. Mają one czas na zawarcie umowy o zarządzanie PPK do 26 marca 2021 r. oraz umowy o prowadzenie PPK do 10 kwietnia 2021 roku. Ustawą z 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1086) uzupełniono art. 7 ustawy o PPK. Przyjęto, że:

- wójt, burmistrz, prezydent miasta, zarząd powiatu albo zarząd województwa może, w imieniu podmiotów zatrudniających, będących jednostkami organizacyjnymi danej jednostki samorządu terytorialnego, dokonać wyboru instytucji finansowej, z którą te podmioty zatrudniające zawrą umowy o zarządzanie PPK;
- również w sytuacji, gdy instytucję finansową będzie wybierać, w imieniu podległych jednostek, wójt, burmistrz, prezydent miasta, zarząd powiatu albo zarząd województwa, konieczny będzie udział tzw. strony społecznej; takiego scentralizowanego wyboru trzeba będzie dokonać w porozumieniu z przedstawicielami organizacji związkowych działających w jednostkach organizacyjnych objętych wyborem albo – w razie braku organizacji związkowych – z przedstawicielami reprezentacji osób zatrudnionych;
- jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie ze stroną społeczną, wójt, burmistrz, prezydent miasta, zarząd powiatu albo zarząd województwa sam wybierze instytucję finansową, z którą podmiot zatrudniający zawrze umowę o zarządzanie PPK;
- od 1 stycznia 2021 r. do umów o zarządzanie PPK oraz umów o prowadzenie PPK nie będzie stosować się przepisów ustawy z 11 września 2019 r. - Prawo zamówień publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 2019 ze zm.), jeżeli wartość zamówienia będzie mniejsza niż progi unijne, o których mowa w art. 3 ust. 1 tej ustawy.

Przykład 1

Podmiot X na dzień 31 grudnia 2018 r. zatrudniał 256 osób zatrudnionych, co oznacza, że został objęty obowiązkiem stosowania przepisów ustawy o PPK od 1 lipca 2019 r. W terminie objęcia tego podmiotu przepisami ustawy o PPK zatrudnienie w tym podmiocie spadło do 20 osób. W związku z tym, że termin, od którego podmioty zatrudniające są zobowiązane do stosowania przepisów ustawy o PPK, jest uzależniony od stanu zatrudnienia w ściśle określonych w ustawie datach (w tym przypadku na dzień 31 grudnia 2018 r.), bez znaczenia pozostaje fakt, że zatrudnienie w podmiocie X spadło po tej dacie, o ile podmiot ten na dzień zawarcia umowy o zarządzanie PPK zatrudniał choćby jedną osobę spełniającą definicję osoby zatrudnionej (czyli odpowiadał na ten dzień definicji podmiotu zatrudniającego).

Przykład 2

Podmiot X na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudniał ponad 50 osób spełniających definicję osoby zatrudnionej, co oznacza, że jest zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK od 1 stycznia 2020 r. Począwszy od 1 lutego 2020 r. podmiot X nie zatrudnia żadnej osoby, spełniającej definicję osoby zatrudnionej. W związku z tym, że podmiot X utracił status podmiotu zatrudniającego (nie odpowiada definicji podmiotu zatrudniającego, gdyż nie zatrudniania żadnej osoby odpowiadającej definicji osoby zatrudnionej), nie jest zobowiązany do utworzenia PPK, w tym do zawarcia umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK w terminach wskazanych dla podmiotów 50+.

a. Terminy zawarcia umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK przez podmioty zatrudniające należące do grupy kapitałowej

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) i tym samym mogą zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK w terminach przewidzianych dla tego podmiotu (art. 134 ust. 4 ustawy o PPK).

Oznacza to, że jeśli podmioty należące do jednej grupy kapitałowej zdecydują się utworzyć PPK w terminie właściwym dla największego podmiotu z tej grupy, obie wymienione wyżej umowy powinny zostać zawarte w terminach właściwych dla tego podmiotu. Nie jest dopuszczalne zawarcie przez mniejsze podmioty należące do grupy kapitałowej tylko umowy o zarządzanie PPK w terminie przewidzianym dla największego podmiotu z tej grupy, a umowy o prowadzenie PPK w terminie, który wynika ze stanu zatrudnienia w tych mniejszych podmiotach należących do grupy.

Reasumując, jeśli wszystkie spółki należące do jednej grupy kapitałowej decydują się na przystąpienie do PPK w terminie, w jakim zobowiązana jest do tego największa spółka z tej grupy, np. od 1 stycznia 2020 r., to wszystkie są zobowiązane do zawarcia umowy o zarządzanie PPK najpóźniej w terminie do 27 października 2020 r. i umowy o prowadzenie do 10 listopada 2020 r.

Ważne! Definiując grupę kapitałową ustawa o PPK (art. 2 ust. 1 pkt 9) odsyła do art. 3 ust. 1 pkt 44 ustawy o rachunkowości. Przez grupę kapitałową należy rozumieć jednostkę dominującą mającą siedzibę lub miejsce sprawowania zarządu na terenie Rzeczypospolitej Polskiej wraz z jednostkami zależnymi.

Przykład 1

W skład grupy kapitałowej wchodzi 5 podmiotów zatrudniających. Największy podmiot w tej grupie na dzień 31 grudnia 2018 r. zatrudniał 420 osób zatrudnionych, a zatem został objęty przepisami ustawy o PPK od 1 lipca 2019 r. Pozostałe podmioty wchodzące w skład tej grupy na dzień 31 grudnia 2018 r. zatrudniały poniżej 250 osób. W związku z tym, że największy podmiot z grupy zatrudniał na dzień 31

grudnia 2018 r. co najmniej 250 osób zatrudnionych, to wszystkie podmioty wchodzące w skład tej grupy mogły rozpocząć stosowanie przepisów ustawy o PPK od 1 lipca 2019 r., tj. w terminie przewidzianym dla największego podmiotu w tej grupie kapitałowej.

Przykład 2

W skład grupy kapitałowej wchodzi 4 podmioty. Podmiot dominujący tej grupy nie posiada siedziby ani miejsca sprawowania zarządu na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Pozostałe podmioty wchodzące w skład tej grupy posiadają siedziby na terenie RP i na dzień 31 grudnia 2018 r. zatrudniały odpowiednio 260 osób zatrudnionych, 70 osób zatrudnionych i 20 osób zatrudnionych. Podmioty wchodzące w skład tej grupy nie mogły utworzyć PPK w terminie właściwym dla największego podmiotu z tej grupy i są zobowiązane do stosowania przepisów ustawy o PPK w terminach wynikających ze stanu zatrudnienia w tych podmiotach.

3. Umowa o zarządzanie PPK

Pracodawca zawiera z wybraną instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę, w imieniu której jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

Umowa jest zawierana w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. Oznacza to, że umowa o zarządzanie PPK może zostać zawarta w dowolnej formie dopuszczalnej na gruncie [Kodeksu cywilnego](#), ale jej treść powinna zostać utrwalona na trwałym nośniku, np. USB, płycie CD bądź w formacie pliku PDF przekazany drogą mailową.

a. Treść umowy

W związku z tym, że umowa o zarządzanie stanowi swoiste ramy PPK tworzonego przez danego pracodawcę, powinna określać w szczególności:

- 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 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 ich dokonywania.

Ważne! Zgodnie z przepisami ustawy o PPK umowa o zarządzanie PPK zawierana z wybraną instytucją finansową nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez instytucję finansową na portalu PPK w dniu zawarcia tej umowy.

Przepisy ustawy nie zabraniają negocjowania warunków oferty instytucji finansowych i docelowo warunków umowy o zarządzanie PPK. Nie podlega negocjacji wysokość opłaty za zarządzanie. Instytucja finansowa powinna stosować jedną stawkę wynagrodzenia za zarządzanie tak, by nie różnicować sytuacji uczestników PPK.

b. Wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK

Umowa o zarządzanie PPK może zostać wypowiedziana zarówno przez instytucję finansową, jak i przez podmiot zatrudniający.

Jeżeli w podmiocie zatrudniającym działają zakładowe organizacje związkowe, decyzję o zmianie instytucji finansowej (wyborze innej instytucji finansowej), która zarządza środkami gromadzonymi w PPK, podmiot zatrudniający powinien podjąć w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi, a jeśli takich nie ma, to w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie przyjętym u tego podmiotu.

Tryb postępowania podmiotu zatrudniającego w przypadku podjęcia przez niego decyzji o zmianie instytucji finansowej określa art. 12 ustawy o PPK.

Tabela nr 3. Zmiana instytucji finansowej przez podmiot zatrudniający

Kroki	Działanie podmiotu zatrudniającego
1.	Zawarcie umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową, wybraną zgodnie z art. 7 ust. 3 ustawy o PPK, a więc w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeśli takiej nie ma w danym podmiocie, to z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w tym podmiocie zatrudniającym.
2.	Wypowiedzenie dotychczasowej umowy o zarządzanie PPK
3.	Nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową, zawarcie - w imieniu i na rzecz wszystkich uczestników PPK - umowy o prowadzenie PPK z tą instytucją.
4.	Nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową, poinformowanie osób, w imieniu i na rzecz których podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK, o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosku o wypłatę transferową, czyli o przekazanie środków zgromadzonych na ich rachunkach PPK prowadzonych przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie została wypowiedziana, na rachunki PPK prowadzone przez nową instytucję.
5.	Oczekiwanie na decyzję uczestników PPK (w terminie 7 dni od otrzymania informacji od podmiotu zatrudniającego o obowiązku złożenia przez ten podmiot w imieniu uczestników PPK wniosku o wypłatę transferową, uczestnik PPK może sprzeciwić się transferowi, zawiadamiając o tym pracodawcę w formie pisemnej).
6.	Złożenie dyspozycji wypłat transferowych w imieniu tych wszystkich uczestników PPK, którzy w wyznaczonym terminie nie powiadomili podmiotu zatrudniającego w formie pisemnej o braku zgody na taki transfer.

Ważne! Jeżeli uczestnik PPK złoży pracodawcy informację o braku zgody na transfer środków zgromadzonych na jego rachunku PPK po upływie ustawowego terminu 7 dni, liczonego od dnia poinformowania go przez pracodawcę o obowiązku złożenia wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na rachunku PPK tego uczestnika, taką informację uważa się za bezskuteczną.

Przykład 1

Załóżmy, że podmiot X 1 września 2021 r. zawrze umowę o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową i wypowie umowę o zarządzanie zawartą z dotychczasową instytucją (dokona zmiany instytucji finansowej). W związku z tym do 8 września ma on obowiązek zawrzeć - w imieniu i na rzecz wszystkich uczestników PPK - umowę o prowadzenie PPK z nową instytucją oraz poinformować tych uczestników

o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosków o wypłatę transferową, czyli o przekazanie środków zgromadzonych w dotychczasowej instytucji finansowej na rachunek prowadzony w nowej instytucji. Jeśli informację o obowiązku złożenia takich wniosków pracodawca przekaże osobom zatrudnionym np. 8 września, to do 15 września mogą oni sprzeciwić się transferowi, informując o tym pisemnie pracodawcę. Jeśli tego nie zrobią, pracodawca ma obowiązek złożyć w ich imieniu wnioski o wypłatę transferową. Podmiot zatrudniający jest zobowiązany zrobić to w imieniu wszystkich uczestników PPK, którzy w ustawowym terminie nie poinformują go o braku zgody na transfer.

Przykład 2

Założmy, że podmiot X 1 września 2021 r. zawrze umowę o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową i wypowie umowę o zarządzanie zawartą z dotychczasową instytucją (zmieni instytucję finansową). W terminie do 8 września pracodawca zawrze - w imieniu i na rzecz wszystkich uczestników PPK - umowę o prowadzenie PPK z nową instytucją oraz poinformuje 8 września 2021 r. tych uczestników o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosku o wypłatę transferową. Założmy, że jeden z uczestników złoży pracodawcy 16 września 2021 r. informację o braku zgody na transfer. W związku z tym, że informacja ta zostanie złożona po upływie ustawowego terminu 7 dni, taką informację należy uznać za bezskuteczną, a podmiot zatrudniający powinien złożyć w imieniu tego uczestnika PPK wniosek o wypłatę transferową.

c. Wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK a przekazywanie wpłat do PPK

Po zawarciu umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową i wypowiedzeniu umowy o zarządzanie dotychczasowej instytucji, bieżące wpłaty do PPK dokonywane są na rachunek instytucji dotychczasowej (chyba, że strony umowy umówiły się inaczej). Dopiero po rozwiązaniu dotychczasowej umowy o zarządzanie PPK wpłaty do PPK będą dokonywane do nowej instytucji finansowej, z którą podmiot zatrudniający zawarł nową umowę o zarządzanie PPK oraz umowę o prowadzenie PPK. Do nowej instytucji finansowej będą również przekazywane wszelkie wpłaty naliczone od „odroczonego wynagrodzenia” należnego uczestnikowi za okresy, w których podmiot zatrudniający był związany umową o zarządzanie PPK z poprzednią instytucją finansową.

W przypadku, gdy po ustaniu zatrudnienia uczestnika PPK doszłoby do zawarcia umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową i wypowiedzenia przez podmiot zatrudniający umowy o zarządzanie PPK dotychczasowej instytucji finansowej, a byłemu pracownikowi przysługiwałoby takie „odroczone wynagrodzenie” w tym podmiocie zatrudniającym, podmiot zatrudniający nie będzie zobowiązany do obliczenia, pobrania i przekazania wpłat do PPK obliczonych od takiego „odroczonego wynagrodzenia”. W takim przypadku nie będzie podstawy prawnej do takiego działania podmiotu zatrudniającego. Wynika to z faktu, że wpłaty do PPK mogą być dokonywane przez podmiot zatrudniający tylko do instytucji

finansowej, z którą ten podmiot zatrudniający ma zawartą umowę o zarządzanie PPK.

Przykład

Jan Kowalski do 20 grudnia 2019 r. był zatrudniony w podmiocie X (250+), który z końcem grudnia 2019 r. zawarł umowę o zarządzanie z nową instytucją finansową (B), a następnie wypowiedział umowę o zarządzanie dotychczasowej instytucji finansowej (A). W kwietniu 2020 roku podmiot X wypłacił Janowi Kowalskiemu premię z tytułu realizacji kontraktu. W związku z tym, że podmiot X dokonuje wpłat do instytucji B, a Jan Kowalski na ostatni dzień zatrudnienia w tym podmiocie miał zawartą umowę o prowadzenie z instytucją A, podmiot X nie naliczył i nie dokonał wpłat do PPK od premii wypłaconej Janowi Kowalskiemu z tytułu realizacji kontraktu.

4. Umowa o prowadzenie PPK

Po zawarciu umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową, pracodawca zawiera z tą instytucją - w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych - umowę o prowadzenie PPK.

Pracodawca zawiera jedną umowę o prowadzenie PPK dla wszystkich osób zatrudnionych i załącza do tej umowy listę uczestników PPK. Zmiana listy (dopisanie kolejnej osoby) nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK.

a. Treść umowy

Umowa o prowadzenie PPK powinna określać w szczególności:

- strony umowy, w tym jako jedną ze stron osoby zatrudnione, wymienione na liście uczestników PPK stanowiącej załącznik do tej umowy, a jako drugą instytucję finansową, która będzie zarządzała PPK,
- sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat,
- nazwy funduszy zdefiniowanej daty,
- 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.

W przypadku zawarcia umowy o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń, do tej umowy 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 ich dokonywania.

b. Uczestnik PPK

Dla obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK ważny jest wiek osoby zatrudnionej. Pracodawca jest bowiem zobowiązany do zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz wszystkich osób, które ukończyły 18 lat i nie ukończyły 55 lat i które odpowiadają definicji osoby zatrudnionej (patrz [Osoba zatrudniona](#)). Umowę o prowadzenie PPK - w imieniu i na rzecz osób, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70 lat - podmiot zatrudniający zawiera wyłącznie na ich wniosek. Pracodawca nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób, które ukończyły 70 lat.

W związku z tym, że pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70 lat wyłącznie na ich wniosek, weryfikacji wieku osób zatrudnionych należy dokonywać na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK. Natomiast wobec braku możliwości zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu osób, które na pierwszy dzień zatrudnienia ukończyły 70 lat, przez „pierwszy dzień zatrudnienia” (o którym mowa w art. 15 ust. 1 ustawy o PPK) w odniesieniu do osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym w dniu, od którego dany podmiot jest zobowiązany stosować przepisy ustawy o PPK, należy rozumieć właśnie ten dzień. W przypadku osób zatrudnionych po tym dniu, przez pierwszy dzień zatrudnienia należy rozumieć faktyczny pierwszy dzień zatrudnienia.

Przykład 1

Jan Kowalski, zatrudniony w podmiocie X (50+) na podstawie umowy o pracę, który pozostawał w zatrudnieniu na dzień 1 stycznia 2020 r., ukończy 55 lat 11 listopada 2020 r. Oznacza to, że jego pracodawca, który zaplanował zawarcie umowy o prowadzenie PPK w maksymalnym terminie, tj. 10 listopada, powinien zawrzeć tę umowę także w imieniu Jana Kowalskiego, który na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK nie ukończy jeszcze 55 lat, a w związku z tym nie będzie zobowiązany do złożenia wniosku w celu jej zawarcia.

Przykład 2

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (50+) od 1 stycznia 1996 r., na podstawie umowy o pracę. Na dzień 1 stycznia 2020 r. Jan Kowalski miał ukończone 70 lat. Oznacza to, że podmiot X nie zawiera w jego imieniu umowy o prowadzenie PPK, gdyż Jan Kowalski już na pierwszy dzień stosowania przez podmiot X przepisów ustawy o PPK miał ukończone 70 lat.

Przykład 3

Jan Kowalski, zatrudniony w podmiocie X (250+) na podstawie umowy o pracę, na dzień 1 lipca 2019 r. miał ukończone 69 lat (data ur. 14 listopada 1949 r.). Podmiot X zaplanował zawarcie umowy o prowadzenie PPK w maksymalnym terminie, tj. 12 listopada 2019 r. W związku z tym, że na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK Jan Kowalski nie ukończył 70 lat (70 lat ukończył 14 listopada 2019 r.), podmiot zatrudniający był zobowiązany do zawarcia w jego imieniu umowy o prowadzenie PPK, jeżeli Jan Kowalski złożył wniosek o zawarcie tej umowy.

Kolejnym warunkiem zawarcia umowy o prowadzenie PPK jest legitymowanie się przez osobę zatrudnioną wymaganym okresem zatrudnienia w danym podmiocie. Pracodawca może bowiem zawrzeć umowę o prowadzenie PPK dopiero po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia danej osoby u tego pracodawcy, jednak nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia.

Do okresu zatrudnienia wlicza się wszystkie okresy z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w tym podmiocie, 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.](#) (przejście 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.

Do okresu zatrudnienia nie należy wliczać zatrudnienia na podstawie tytułów innych niż wymienione w katalogu z art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK oraz okresów dobrowolnego podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Przy obliczaniu 3-miesięcznego okresu zatrudnienia, miesiąc liczy się jako trzydzieści dni, zarówno w przypadku umów regulowanych [k.p.](#), jak i w przypadku umów regulowanych [Kodeksem cywilnym](#). Okres 3 miesięcy zatrudnienia rozumiemy zatem jako 90 dni.

Dla celów ustawy o PPK przez okres zatrudnienia należy rozumieć:

- a. w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. a ustawy o PPK – okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku,
- b. w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. b i d ustawy o PPK – okres od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy,
- c. w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. c ustawy o PPK – okres od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na rzecz spółdzielni do dnia zakończenia jej wykonywania,
- d. w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. e ustawy o PPK - okres od dnia powołania na członka rady nadzorczej do dnia zaprzestania pełnienia tej funkcji.

Przykład 4

Jan Kowalski został zatrudniony 2 stycznia 2020 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Wcześniej, w okresie od 1 sierpnia 2019 r. do 10 września 2019 r. (41 dni), był zatrudniony w tym podmiocie na podstawie umowy zlecenia (podlegał z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym), w okresie od 11 października 2019 r. do 31 października 2019 r. (21 dni) na podstawie umowy o pracę w wymiarze ½ etatu oraz w okresie od 2 grudnia 2019 r. do 9 grudnia 2019 r. (8 dni) na podstawie umowy zlecenia (podlegał z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym). Okres 3 miesięcy zatrudnienia upłył Janowi Kowalskiemu 21 stycznia 2020 r. (90 dni).

Przykład 5

Jan Kowalski został zatrudniony w podmiocie X (50+) 12 marca 2020 r. i było to jego pierwsze zatrudnienie w tym podmiocie. Pracodawca zawarł umowę o prowadzenie PPK 11 maja 2020 r. W związku z tym, że Jan Kowalski na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK nie posiadał jeszcze 3-miesięcznego okresu zatrudnienia, umowę o prowadzenie PPK - w jego imieniu - podmiot zatrudniający miał obowiązek zawrzeć w okresie od 10 czerwca do 10 lipca 2020 r., tj. do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy zatrudnienia w tym podmiocie (90 dni).

Przykład 6

Jan Kowalski został zatrudniony w podmiocie X (50+) na podstawie umowy o pracę od 1 maja 2020 r. W okresie 12 miesięcy poprzedzających zawarcie umowy o pracę Jan Kowalski był zatrudniony w tym podmiocie na podstawie umowy zlecenia, ale w związku z tym, że posiadał status studenta, nie podlegał ubezpieczeniom społecznym. Podmiot X zawarł umowę o prowadzenie PPK - w imieniu i na rzecz

osób zatrudnionych - 11 maja 2020 r. W związku z tym, że Jan Kowalski na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK, tj. 11 maja 2020 r., nie spełniał warunku 3 miesięcy zatrudnienia, pracodawca nie zawarł w tym dniu w jego imieniu umowy o prowadzenie PPK.

Przykład 7

Jan Kowalski od 1 stycznia 2018 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w podmiocie X, który z dniem 1 września 2019 r. został przejęty przez podmiot Y (250+). Podmiot Y zawarł umowę o prowadzenie PPK 12 listopada 2019 r. W związku z tym, że do okresu zatrudnienia wlicza się wszystkie okresy z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w danym podmiocie, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach, jeżeli z mocy odrębnych przepisów pracodawca jest ich następcą prawnym, podmiot Y zawarł umowę o prowadzenie PPK także w imieniu i na rzecz Jana Kowalskiego.

Przykład 8

Jan Kowalski od 1 października 2019 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w podmiocie X (było to jego pierwsze zatrudnienie w tym podmiocie). Podmiot X 1 listopada 2019 r., został przejęty przez podmiot Y (250+). Podmiot Y 12 listopada 2019 r. nie zawarł umowy o prowadzenie PPK w imieniu Jana Kowalskiego, w związku z tym, że Jan Kowalski nie posiadał na ten dzień 3 miesięcy okresu zatrudnienia. Okres 3 miesięcy zatrudnienia upłynął Janowi Kowalskiemu 29 grudnia 2019 r. (31 dni października + 30 dni listopada + 29 dni grudnia), a zatem podmiot Y powinien był zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w jego imieniu w okresie od 30 grudnia 2019 r. do 10 stycznia 2020 r.

Ważne! Termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK - w imieniu i na rzecz osoby, która przed ponownym zatrudnieniem była zatrudniona w danym podmiocie przez co najmniej 3 miesiące, w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień ponownego zatrudnienia - należy ustalić, przyjmując, że miesiąc, w którym ta osoba jest ponownie zatrudniana, jest miesiącem, w którym upłynął okres 3 miesięcy zatrudnienia. Tym samym, umowę o prowadzenie PPK należy zawrzeć nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym ta osoba została ponownie zatrudniona w danym podmiocie zatrudniającym.

Przykład 9

Założmy, że Jan Kowalski zostanie zatrudniony w podmiocie X (250+) na podstawie umowy o pracę od 20 października 2020 r. Na pierwszy dzień zatrudnienia będzie spełniał warunek 3 miesięcy zatrudnienia w tym podmiocie (w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia był zatrudniony w tym podmiocie przez okres 3 miesięcy). W związku z tym, pracodawca będzie zobowiązany do zawarcia umowy o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz Jana Kowalskiego, do 10 listopada 2020 r.

c. Zawieranie umów o prowadzenie PPK w okresie przejściowym

Termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz danego pracownika zależy co do zasady od tego, kiedy pracownikowi upłynie 3-miesięczny okres zatrudnienia. Od terminu zawarcia umowy o prowadzenie PPK uzależniony jest termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Jednak we wprowadzonej ustawie o PPK okresie przejściowym, w którym kolejne podmioty – w zależności od wielkości zatrudnienia – będą obejmowane przepisami tej ustawy, obowiązują szczególne regulacje dotyczące terminów zawarcia umów o zarządzanie i umów o prowadzenie PPK.

W przypadku osób zatrudnionych w danym podmiocie w dniu, od którego znajduje do niego zastosowanie ustawa o PPK, okres zatrudnienia jest bez znaczenia. Wszystkie osoby - bez względu na to, czy są zatrudnione w tym podmiocie jeden dzień czy 10 lat - są traktowane tak samo. Natomiast dla każdej osoby zatrudnionej po tym dniu umowa o prowadzenie PPK zawierana jest dopiero po upływie 3-miesięcznego okresu zatrudnienia w tym podmiocie. W okresie przejściowym posiadanie przez osobę zatrudnioną 3-miesięcznego okresu zatrudnienia nie obliuguje podmiotu zatrudniającego do zawarcia, w imieniu i na rzecz tej osoby, umowy o prowadzenie PPK w terminie wcześniejszym niż termin zaplanowany przez ten podmiot.

Przykład 1

Jan Kowalski został zatrudniony w podmiocie X (50+) 2 stycznia 2020 r. Na dzień zatrudnienia posiadał on 3-miesięczny okres zatrudnienia w tym podmiocie. Pracodawca zaplanował zawarcie umowy o prowadzenie PPK - w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych - na 10 listopada 2020 r. (maksymalny termin). Pomimo tego, że Jan Kowalski już w styczniu posiadał 3-miesięczny okres zatrudnienia, pracodawca nie ma obowiązku zawarcia w jego imieniu umowy o prowadzenie PPK we wcześniejszym terminie niż zaplanowany.

Przykład 2

Jan Kowalski został zatrudniony w podmiocie X (50+) od 20 marca 2020 r. (było to jego pierwsze zatrudnienie w tym podmiocie). W związku z tym, że Jan Kowalski został zatrudniony po dniu, w którym ustawa o PPK znajduje zastosowanie do tego podmiotu, do zawarcia umowy o prowadzenie PPK wymagany był 3-miesięczny okres zatrudnienia.

d. Terminy zawierania umów o prowadzenie PPK na wniosek osób, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70 lat

Tabela nr 4. Kiedy zawieramy umowę o prowadzenie PPK z osobą w wieku 55+/firma 250+

Osoba zatrudniona na 1 lipca 2019 r. złożyła wniosek przed 12 listopada 2019 r.	12 listopada 2019 r. (jeśli jest to data, w której pracodawca zawarł taką umowę)
Osoba zatrudniona na 1 lipca 2019 r. złożyła wniosek w grudniu 2019 r.	niezwłocznie
Osoba zatrudniona od 1 sierpnia 2020 r. składa wniosek w sierpniu 2020 r.	do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym osobie tej upełnił 3-miesięczny okres zatrudnienia
Osoba zatrudniona od 1 sierpnia 2020 r. składa wniosek w grudniu 2020 r.	niezwłocznie (3-miesięczny okres zatrudnienia minął jej 29 października 2020 r.)
Osoba ponownie zatrudniona od 1 sierpnia 2020 r., która w chwili zatrudnienia ma już 3-miesięczny okres zatrudnienia, składa wniosek w pierwszym dniu zatrudnienia	do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu zatrudnienia
Osoba ponownie zatrudniona od 1 sierpnia 2020 r., która w chwili zatrudnienia ma już 3-miesięczny okres zatrudnienia, składa wniosek we wrześniu 2020 r.	niezwłocznie

e. Zawieranie umów o prowadzenie PPK w okresie nieobecności osoby zatrudnionej oraz w imieniu osób nowo zatrudnionych

Obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, nieobecnej w pracy w dniu, w którym podmiot zatrudniający zawiera tę umowę w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych w tym podmiocie, zależy m.in. od rodzaju nieobecności.

Zasady, jakimi powinien się w takim przypadku kierować podmiot zatrudniający, przedstawiamy w poniższej tabeli (tabela nr 5).

Tabela nr 5. Zawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu osoby zatrudnionej, nieobecnej w pracy w dniu zawarcia tej umowy

Przyczyna nieobecności	Obowiązek zawarcia umowy
Urlop wychowawczy	Tak
Urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski, urlop ojcowski, a w przypadku osób niebędących pracownikami ich nieobecność w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego.	Tak

Tabela nr 5. Zawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu osoby zatrudnionej, nieobecnej w pracy w dniu zawarcia tej umowy

Przyczyna nieobecności	Obowiązek zawarcia umowy
Urlop bezpłatny	Tak, jeżeli w miesiącu, w którym zawierana jest umowa o prowadzenie PPK, pracownik przebywa na urlopie bezpłatnym i otrzyma/ł w tym miesiącu przychód, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.
	Nie, jeżeli w miesiącu, w którym zawierana jest umowa o prowadzenie PPK, pracownik przebywa na urlopie bezpłatnym i nie otrzyma/ł w tym miesiącu przychodu, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.
Zwolnienie lekarskie w związku z chorobą lub koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny	Tak
Świadczenie rehabilitacyjne	Tak

Przykład 1

Podmiot X na dzień 30 czerwca 2019 r. zatrudnił 70 pracowników. W związku z tym jest on zobowiązany do zawarcia - w imieniu i na rzecz tych pracowników - umowy o prowadzenie PPK do 10 listopada 2020 r. Załóżmy, że podmiot X zdecyduje się zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w maksymalnym terminie, tj. 10 listopada 2020 r. Załóżmy także, że w dniu zawarcia umowy o prowadzenie PPK 2 pracowników będzie przebywać na urlopie bezpłatnym. Jedna z tych osób będzie przebywać na urlopie bezpłatnym pełny miesiąc i nie otrzyma w listopadzie żadnego przychodu, a druga – pomimo tego, że przebywała na urlopie bezpłatnym pełny miesiąc - otrzyma przychód w wysokości 150 zł (nadgodziny za poprzedni miesiąc). Pracodawca powinien zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tego pracownika, który otrzymał w miesiącu zawarcia umowy o prowadzenie PPK przychód.

Przykład 2

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (250+) od 1 stycznia 2019 r. W okresie od 1 października do 30 listopada 2019 r. był on niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim ZUS ZLA. Podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK - w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych w tym podmiocie - w maksymalnym terminie, tj. 12 listopada 2019 r. Pomimo nieobecności Jana Kowalskiego w dniu zawarcia umowy o prowadzenie PPK, podmiot X był zobowiązany do zawarcia - w jego imieniu i na jego rzecz - umowy o prowadzenie PPK, we wskazanym wyżej terminie.

Przykład 3

Podmiot X (250+) zdecydował się zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w maksymalnym terminie, tj. 12 listopada 2019 r. Na ten dzień podmiot X zatrudniał pracownika, który od 1 maja 2018 r. przebywał na urlopie wychowawczym. W związku z tym, że osoby przebywające na urlopie wychowawczym zostały wymienione w katalogu z art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK, podmiot zatrudniający był zobowiązany do zawarcia - w imieniu i na rzecz tej osoby - umowy o prowadzenie PPK 12 listopada 2019 r.

Tabela 6. Zawieranie umów o prowadzenie PPK z osobami przebywającymi na urlopie bezpłatnym oraz zatrudnionymi na podstawie umowy zlecenia / firma 50+*

Lp.	Założenie	3-miesięczny okres zatrudnienia	Data zawarcia umowy o prowadzenie PPK
urlop bezpłatny			
1.	Zatrudniony na dzień 1 stycznia 2020 r., w okresie od 3 lutego do 8 listopada przebywał na urlopie bezpłatnym:		
	1 stycznia 2020 r. spełniał definicję osoby zatrudnionej	nie liczymy	10 listopada 2020 r.
2.	Zatrudniony na dzień 1 stycznia 2020 r., od 31 grudnia 2019 r. do 8 listopada 2020 r. przebywał na urlopie bezpłatnym:		
	- nie otrzymał w styczniu 2020 r. przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, co oznacza, że nie spełniał w styczniu definicji osoby zatrudnionej	liczymy okres zatrudnienia z 12 miesięcy poprzedzających dzień powrotu tego pracownika z urlopu bezpłatnego	10 listopada 2020 r., jeżeli posiada 3-miesięczny okres zatrudnienia jeżeli nie posiada 3-miesięcznego okresu zatrudnienia, umowę zawrzemy do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym spełni ten warunek
3.	Zatrudniony od 3 stycznia 2020 r., od 1 listopada 2020 r. do 10 stycznia 2021 r. przebywa na urlopie bezpłatnym:		
	- w listopadzie otrzymał przychód, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, co oznacza, że w listopadzie spełniał definicję osoby zatrudnionej	liczymy	10 listopada 2020 r.
	- w listopadzie nie otrzymał przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, co oznacza, że w listopadzie nie spełniał definicji osoby zatrudnionej	nie liczymy, gdyż nie spełnia definicji osoby zatrudnionej (tzn. okres zatrudnienia w przypadku tego pracownika będzie ustalany w miesiącu, w którym uczestnik otrzyma przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe lub dopiero po powrocie tego pracownika z urlopu bezpłatnego)	nie zawieramy 10 listopada 2020 r.

Tabela 6. Zawieranie umów o prowadzenie PPK z osobami przebywającymi na urlopie bezpłatnym oraz zatrudnionymi na podstawie umowy zlecenia / firma 50+*

Lp.	Założenie	3-miesięczny okres zatrudnienia	Data zawarcia umowy o prowadzenie PPK
	- nie otrzymał przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przez cały okres urlopu bezpłatnego, co oznacza, że nie spełniał w okresie tego urlopu definicji osoby zatrudnionej	liczymy wstecz 12 miesięcy poprzedzających dzień powrotu tego pracownika z urlopu bezpłatnego	w związku z tym, że na dzień 11 stycznia 2021 r. spełnia warunek 3 - miesięcznego okresu zatrudnienia, umowę o prowadzenie należy zawrzeć niezwłocznie
4.	Pracownik, zatrudniony od 2 stycznia 2020 r., od 1 czerwca 2020 r. do 30 czerwca 2021 r. przebywa na urlopie bezpłatnym. W lutym 2021 roku otrzyma premię roczną za 2020 rok:	liczymy, począwszy od 31 stycznia 2021 r., wstecz 12 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty premii	w związku z tym, że w lutym 2021 r. posiada 3-miesięczny okres zatrudnienia, umowę o prowadzenie należy zawrzeć niezwłocznie
umowa zlecenia			
1.	Zleceniobiorca zatrudniony od 31 grudnia 2019 r., przerwa w zatrudnieniu od 31 stycznia do 14 lutego 2020 r.:	w związku z przerwą w zatrudnieniu, nie ma znaczenia zatrudnienie na dzień 1 stycznia 2020 r., a zatem okres zatrudnienia liczymy począwszy od 14 lutego wstecz 12 miesięcy	umowę o prowadzenie należy zawrzeć do 10 listopada 2020 r.
2.	Zleceniobiorca zatrudniony od 10 lutego 2020 r.:	liczymy począwszy od 9 lutego 2020 r. wstecz 12 miesięcy	umowę o prowadzenie należy zawrzeć do 10 listopada 2020 r.
3.	Zleceniobiorca zatrudniony od 2 grudnia 2019 r., w okresie od 3 lutego podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (wcześniej podlegał dobrowolnie): - 1 stycznia 2020 podlegał dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, co oznacza, że nie spełniał definicji osoby zatrudnionej	liczymy (począwszy od 3 lutego tj. obowiązkowego podlegania do ubezpieczeń)	w związku z tym, że warunek 3 - miesięcznego okresu zatrudnienia spełnił 2 maja 2020 r. umowę o prowadzenie należy zawrzeć do 10 listopada 2020 r.

*przy założeniu, że podmiot zatrudniający zdecydował się na zawarcie umowy o prowadzenie PPK w maksymalnym terminie

f. Złożenie przez uczestnika PPK oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK

W przypadku zmiany pracodawcy, uczestnik PPK jest zobowiązany do złożenia nowemu pracodawcy, a w przypadku kilku podmiotów zatrudniających – podmiotowi zatrudniającemu wybranemu przez uczestnika PPK, oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Uczestnik powinien złożyć takie oświadczenie w terminie 7 dni, po upływie 10 dnia miesiąca, następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia (art. 19 ustawy o PPK).

Niewywiązanie się przez uczestnika PPK z obowiązku złożenia takiego oświadczenia nie obliguje podmiotu zatrudniającego do podejmowania działań mających na celu uzyskanie od uczestnika takiego oświadczenia. Natomiast złożenie takiego oświadczenia po upływie ustawowego terminu jest bezskuteczne. Oznacza to, że po upływie ustawowego terminu uczestnik składa dyspozycję wypłaty transferowej bezpośrednio do instytucji finansowej.

Ważne! Jeżeli uczestnik PPK złoży pracodawcy informację o braku zgody na transfer środków zgromadzonych na jego rachunku PPK po upływie ustawowego terminu 7 dni, liczonego od dnia poinformowania go przez pracodawcę o obowiązku złożenia (przez pracodawcę) wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na rachunku PPK tego uczestnika, taką informację uważa się za bezskuteczną.

Przykład 1

Podmiot X (250+) 20 maja 2020 r. zatrudnił Jana Kowalskiego. Jan Kowalski jest już uczestnikiem PPK i ma rachunki PPK w dwóch instytucjach finansowych. Załóżmy, że mimo to nie złoży nowemu pracodawcy - w określonym przepisami ustawy o PPK terminie - oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. W takiej sytuacji pracodawca nie podejmie żadnych działań. Jeżeli Jan Kowalski w późniejszym terminie zdecyduje się na transfer swoich oszczędności zgromadzonych w PPK, będzie mógł złożyć dyspozycję wypłaty transferowej bezpośrednio do instytucji finansowej.

Przykład 2

Założmy, że podmiot X (250+) 20 maja 2020 r. zatrudnił Jana Kowalskiego. Jan Kowalski jest już uczestnikiem PPK i ma rachunki PPK w dwóch instytucjach finansowych. Oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK złoży pracodawcy 15 września 2020 r. Następnie pracodawca, 16 września 2020 r., poinformuje Jana Kowalskiego o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego rachunkach PPK, a ten 28 września 2020 r. złoży pracodawcy informację o braku zgody na transfer tych środków. W związku z tym, że Jan Kowalski złożył tę informację po upływie ustawowego terminu 7 dni, taką informację należy uznać za bezskuteczną, a podmiot zatrudniający powinien złożyć w imieniu Jana Kowalskiego wniosek o wypłatę transferową.

Tabela nr 7. Kolejne kroki po złożeniu przez uczestnika PPK oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK

Procedura wypłaty transferowej w przypadku zmiany pracodawcy	
Kroki	Działania podejmowane przez uczestnika PPK oraz podmiot zatrudniający
1	<p>Złożenie przez uczestnika PPK oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Uczestnik powinien to zrobić nie później niż w terminie 7 dni po upływie 10 dnia miesiąca, następującego po miesiącu, w którym upłynął mu 3-miesięczny okres zatrudnienia.</p> <p>Ważne! Jeżeli uczestnik PPK nie złoży takiego oświadczenia, podmiot zatrudniający nie podejmuje żadnych czynności mających na celu wyegzekwowanie takiego oświadczenia. Złożenie takiego oświadczenia przez osobę zatrudnioną po upływie wskazanego w ustawie terminu jest bezskuteczne.</p>
2	<p>Poinformowanie uczestnika PPK przez podmiot zatrudniający 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 podmiot zatrudniający, któremu złożono oświadczenie. Podmiot zatrudniający, któremu złożono oświadczenie, powinien to zrobić niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tego uczestnika PPK.</p>
3	<p>Ustosunkowanie się przez uczestnika PPK do informacji otrzymanej od podmiotu zatrudniającego. Osoba zatrudniona może - w terminie 7 dni od otrzymania informacji o obowiązku złożenia w imieniu uczestnika PPK wniosku o wypłatę transferową - pisemnie zawiadomić pracodawcę o braku zgody na taki transfer. W przypadku nieotrzymania takiej informacji uznaje się, że uczestnik PPK wyraził zgodę na transfer.</p> <p>Ważne! Złożenie takiej informacji po upływie ustawowego terminu jest bezskuteczne.</p>
4	<p>Złożenie przez podmiot zatrudniający w imieniu uczestnika PPK, który nie poinformował go o braku zgody na transfer, wniosku o wypłatę transferową (środków zgromadzonych przez uczestnika PPK w dotychczasowej instytucji finansowej na jego rachunek PPK prowadzony przez nową instytucję). Podmiot zatrudniający robi to za pośrednictwem podmiotu zarządzającego instytucją finansową, z którą ma zawartą umowę o zarządzanie PPK.</p>

g. Niezawarcie umowy o prowadzenie PPK w terminie

Jeżeli pracodawca nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracownika w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął mu 3-miesięczny okres zatrudnienia, przyjmuje się, że w pierwszym dniu po upływie tego terminu pracownik ten stał się uczestnikiem PPK z mocy prawa. Oznacza to, że mimo bierności pracodawcy w pierwszym dniu po upływie wskazanego terminu umowę o prowadzenie PPK dla tego pracownika uważa się za zawartą na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK (art. 17 ustawy o PPK).

W związku z tym, że przepisy ustawy o PPK nie przewidują regulacji określających zasady, na jakich miałyby być dokonywane zaległe wpłaty do PPK, nie przewiduje się możliwości wstecznego dokonywania wpłat w sytuacji, w której podmiot zatrudniający nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w ustawowym terminie.

W okresie przejściowym podmiot zatrudniający powinien zawrzeć umowę o prowadzenie PPK niezwłocznie po zauważeniu swojej pomyłki (np. zidentyfikowaniu lub otrzymaniu informacji o tym, że dana osoba na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK spełniała warunki do zawarcia tej umowy w jej imieniu). W odniesieniu do wpłat do PPK na rachunek uczestników PPK, w stosunku do których podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK z opóźnieniem, podmiot zatrudniający powinien ich dokonywać poczynawszy od najbliższego wynagrodzenia.

W razie przekazania podmiotowi zatrudniającemu przez osobę zatrudnioną błędnych informacji, skutkujących błędnym ustaleniem w kwestii podlegania przez tę osobę obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu zatrudnienia w danym podmiocie, podmiot ten nie ponosi odpowiedzialności za brak lub błędne obliczenie, pobranie lub dokonanie wpłat do PPK. Wpłaty, które wskutek okoliczności, o których mowa powyżej, okazałyby się nienależne (w całości lub w części), podlegają zwrotowi na rzecz finansującego daną wpłatę. W zakresie zawarcia umowy o prowadzenie PPK zastosowanie znajduje art. 17 ustawy o PPK.

Przykład 1

Podmiot X (250+) powinien był zawrzeć w imieniu i na rzecz Jana Kowalskiego umowę o prowadzenie PPK w terminie do 10 grudnia 2019 r. Nie wypełnił jednak tego obowiązku i zorientował się o tym dopiero po kilku miesiącach, tj. w lutym 2020 roku. W takiej sytuacji w pierwszym dniu po upływie terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK, czyli 11 grudnia 2019 r., z mocy prawa powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK. Pracodawca powinien naliczyć pierwsze wpłaty do PPK za tego uczestnika PPK poczynawszy od najbliższego wynagrodzenia.

Przykład 2

Podmiot zatrudniający, objęty reżimem ustawy o PPK od 1 stycznia 2020 r., zawarł umowę o prowadzenie PPK 15 kwietnia 2020 r. Umowa ta omyłkowo nie została zawarta dla 15 osób zatrudnionych, które były zatrudnione w tym podmiocie 1 stycznia 2020 r., ale w dniu zawarcia umowy o prowadzenie PPK przebywały na urlopie macierzyńskim. W związku z powyższym podmiot zatrudniający powinien zawrzeć umowę o prowadzenie PPK niezwłocznie po zauważeniu swojej pomyłki (np. zidentyfikowaniu lub otrzymaniu informacji o tym, że dana osoba na dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK spełniała warunki do zawarcia tej umowy w jej imieniu). Pierwszych wpłat do PPK powinien dokonać poczynawszy od najbliższego wynagrodzenia.

Przykład 3

Jan Kowalski 1 stycznia 2020 r. został zatrudniony w podmiocie X (250+) na podstawie umowy zlecenia. Jan Kowalski złożył pracodawcy oświadczenie, że posiada inny tytuł do ubezpieczeń społecznych, z którego osiąga wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie zaznaczył, że nie chce podlegać dobrowolnie do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, w związku z czym podmiot X zgłosił go tylko do ubezpieczenia zdrowotnego. W dniu 20 czerwca 2020 r. - w wyniku kontroli ZUS - okazało się, że Jan Kowalski co prawda posiada inny tytuł do ubezpieczeń społecznych, ale przez cały okres zatrudnienia w podmiocie X nie osiągał z tego tytułu co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę (jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w połowie wymiaru czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia). Oznacza to, że Jan Kowalski od 1 stycznia 2020 r. spełniał w podmiocie X definicję osoby zatrudnionej. W związku z tym, że z dniem 30 marca 2020 r. upłynął okres 90 dni zatrudnienia, 11 kwietnia 2020 r. z mocy prawa powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy Janem Kowalskim a instytucją finansową, z którą podmiot X zawarł umowę o zarządzanie PPK.

h. Dane identyfikujące uczestników PPK

W art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy o PPK został określony katalog danych identyfikujących uczestnika PPK, tj. 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.

Dla zawarcia umowy o prowadzenie PPK nie jest konieczne przekazanie instytucji finansowej przez podmiot zatrudniający rodzaju dokumentu tożsamości osoby posiadającej numer PESEL, w imieniu i na rzecz której ta umowa jest zawierana, oraz serii i numeru tego dokumentu tożsamości. W celu wypełnienia obowiązków wynikających z ustawy o PPK związanych z zawarciem umowy o prowadzenie PPK,

w przypadku zawierania umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej posiadającej numer PESEL, podmiot zatrudniający nie ma więc obowiązku wskazania instytucji finansowej dokumentu potwierdzającego tożsamość tej osoby ani jego serii i numeru.

Podobnie 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. Przy czym pracodawca ma obowiązek prawny do pozyskania danych osobowych uczestnika PPK, takich jak adres poczty elektronicznej oraz numer telefonu i przekazania tych danych do wybranej instytucji finansowej (nie ma tutaj wymogu wyrażenia przez uczestnika zgody na przekazanie tych danych). Takie dane stanowią bowiem załącznik do umowy o prowadzenie PPK i zgodnie z ustawą o PPK są to dane identyfikujące uczestnika PPK. Pamiętać przy tym należy, że pracownik nie musi posiadać adresu poczty elektronicznej i numeru telefonu. Dysponowanie adresem poczty elektronicznej i telefonem jest i powinno pozostać dobrowolne.

5. Obowiązki pracodawcy

a. Obowiązki informacyjne pracodawcy

Zawarcie umowy o zarządzanie PPK, a następnie umowy o prowadzenie PPK wiąże się dla pracodawcy z obowiązkami informacyjnymi wobec pracowników oraz wobec instytucji finansowej.

Tabela 8. Obowiązki informacyjne podmiotu zatrudniającego wobec:

osoby zatrudnionej

Poinformowanie o warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK (art. 14 ust. 4)*

- ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej ta informacja powinna trafić do pracownika

Poinformowanie osób zatrudnionych, które ukończyły 55 lat, a nie ukończyły 70 lat, o możliwości złożenia przez nie wniosku o zawarcie - w ich imieniu i na ich rzecz - umowy o prowadzenie PPK (art. 15 ust. 2 ustawy o PPK)

- ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej ta informacja powinna trafić do pracownika

osoby zatrudnionej/uczestnika PPK

Informowanie co 4 lata (począwszy od 2023 roku), w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku, osób zatrudnionych/uczestników PPK, którzy złożyli deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, o ponownym dokonywaniu wpłat za tych uczestników (art. 23 ust. 5 ustawy o PPK)

- ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej ta informacja powinna trafić do pracownika

Tabela 8. Obowiązki informacyjne podmiotu zatrudniającego wobec:
uczestnika PPK

Poinformowanie uczestnika PPK o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej oraz o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej (art. 27 ust. 4 ustawy o PPK)

- ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej ta informacja powinna trafić do pracownika

Poinformowanie 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 ustawy o PPK)

- ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej ta informacja powinna trafić do pracownika

Poinformowanie 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 zawarł 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. 2 ustawy o PPK)

- ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej ta informacja powinna trafić do pracownika

instytucji finansowej

Poinformowania wybranej instytucji finansowej o złożeniu przez uczestnika PPK deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK - nie później niż w terminie 7 dni od dnia jej złożenia (art. 23 ust. 3 ustawy o PPK)

- ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej ta informacja powinna trafić do instytucji finansowej

Poinformowania wybranej instytucji finansowej o dokonywaniu wpłat/ponownym dokonywaniu wpłat za osobę zatrudnioną/uczestnika PPK (art. 23 ust. 7 ustawy o PPK) - dotyczy autozapisu

- ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej ta informacja powinna trafić do instytucji finansowej

* Zgodnie z tym przepisem informowanie osób zatrudnionych o warunkach uczestnictwa w PPK nie jest obowiązkiem podmiotu zatrudniającego, co oznacza, że podmiot może przekazać te informacje, ale nie musi tego robić.

Ważne! W zakresie obowiązku informacyjnego względem osób zatrudnionych i uczestników PPK należy dbać o to, aby informacja dotarła do wszystkich osób, których dany obowiązek informacyjny dotyczy. Należy wziąć pod uwagę, że - w razie sporu - ciężar wykazania, że obowiązek informacyjny został wypełniony spoczywa na podmiocie zatrudniającym.

b. Obowiązek prowadzenia dokumentacji

Zawarcie umowy o zarządzanie PPK, a następnie umowy o prowadzenie PPK wiąże się dla pracodawców również z obowiązkiem prowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem oraz odprowadzaniem wpłat do PPK.

Tabela 9. Dokumentacja PPK

Rodzaj dokumentacji	Forma
Dotycząca wynagrodzenia, które stanowi podstawę naliczenia wpłat do PPK: <ul style="list-style-type: none"> listy płac (jej prowadzenie nie jest obowiązkowe), imiennie karty wynagrodzeń. 	zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami
Dotycząca dokonywania wpłat lub rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK: <ul style="list-style-type: none"> wnioski o dokonywanie wpłat, deklaracje rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. 	pisemna
Dotycząca wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK: <ul style="list-style-type: none"> deklaracja uczestnika PPK w zakresie obniżenia wpłaty podstawowej, deklaracja uczestnika PPK w zakresie zmiany wysokości wpłaty podstawowej, deklaracja uczestnika PPK w zakresie finansowania wpłaty podstawowej w przypadku niefinansowania wpłat przez podmiot zatrudniający. 	nie określona w ustawie o PPK
Dotycząca wpłaty dodatkowej finansowanej przez uczestnika PPK: <ul style="list-style-type: none"> deklaracja uczestnika PPK w zakresie zmiany wysokości wpłaty dodatkowej, deklaracja uczestnika PPK w zakresie rezygnacji z finansowania wpłaty dodatkowej, deklaracja finansowania wpłaty dodatkowej, w przypadku niefinansowania wpłat przez podmiot zatrudniający. 	nie określona w ustawie o PPK
Dotycząca wpłaty podstawowej finansowanej przez podmiot zatrudniający: <ul style="list-style-type: none"> dokumentacja potwierdzająca porozumienie podmiotu zatrudniającego z zakładową organizacją związkową działającą w podmiocie zatrudniającym w zakresie niefinansowania wpłaty podstawowej za osoby, które przystąpiły do PPE, dokumentacja potwierdzająca spełnianie warunków z art. 25 ust. 4 ustawy o PPK. 	nie określona w ustawie o PPK
Dotycząca wpłaty dodatkowej finansowanej przez podmiot zatrudniający: <ul style="list-style-type: none"> deklaracja podmiotu zatrudniającego w zakresie odprowadzania wpłaty dodatkowej, deklaracja podmiotu zatrudniającego w zakresie zmiany wysokości wpłaty dodatkowej, deklaracja podmiotu zatrudniającego w zakresie rezygnacji z finansowania wpłaty dodatkowej. 	wymaga zapisu w umowie/zmiany umowy o zarządzanie PPK
<p>Ważne! Wpłata dodatkowa finansowana przez podmiot zatrudniający może być różnicowana ze względu na długość okresu zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym albo na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy obowiązujących w podmiocie zatrudniającym (art. 26 ust. 3 ustawy o PPK).</p>	

Uwaga! Podmiot zatrudniający, który nie prowadzi dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK, podlega karze grzywny.

c. Okres przechowywania dokumentacji związanej z PPK

Ustawa o PPK nie wskazuje okresu przechowywania przez pracodawcę dokumentacji związanej z pracowniczymi planami kapitałowymi. Należy jednak przyjąć, że ponieważ wpłaty do PPK stanowią procent wynagrodzenia uczestnika PPK, a zatem są ściśle związane z dokumentacją dot. ustalania wynagrodzenia, dokumentację tę powinno się przechowywać analogicznie jak dokumentację pracowniczą, tj. przez okres zatrudnienia, a po jego ustaniu okres przechowywania tej dokumentacji będzie wynosił 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres jej przechowywania.

III. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK i ich wznowienie

1. Deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK

Osoba zatrudniona/uczestnik PPK może w każdej chwili zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK, na podstawie deklaracji złożonej pracodawcy w formie pisemnej. Wzór tej deklaracji określa rozporządzenie ministra finansów z 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1102).

Osoba zatrudniona może złożyć deklarację rezygnacji już w pierwszym dniu, od którego podmiot zatrudniający tę osobę jest zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK.

Deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK obowiązuje od momentu jej złożenia. Oznacza to, że począwszy od chwili złożenia tej deklaracji (tzn. doręczenia deklaracji pracodawcy) wpłat do PPK nie dokonuje się, a wpłaty naliczone i pobrane, ale niedokonane przed dniem złożenia tej deklaracji podlegają zwrotowi.

Ważne! W przypadku, gdy pomimo złożenia przez uczestnika PPK deklaracji rezygnacji z wpłat do PPK podmiot zatrudniający dokona wpłat do PPK, taką wpłatę należy uznać za dokonaną niezgodnie z wolą uczestnika PPK. Do wzajemnych rozliczeń tych podmiotów z tytułu takiej wpłaty należy stosować przepisy [Kodeksu cywilnego](#).

Przykład 1

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (250+) i jest uczestnikiem PPK. 1 lutego 2020 r. nadał deklarację rezygnacji w urzędzie pocztowym. Pracodawca otrzymał korespondencję 5 lutego 2020 r., ale zapoznał się z jej treścią dopiero 10 lutego 2020 r. Deklaracja rezygnacji obowiązuje począwszy od 5 lutego 2020 r.

Przykład 2

Jan Kowalski złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK 13 lipca 2020 r. Pracodawca 10 lipca wypłacił mu wynagrodzenie za czerwiec, a następnie naliczył i pobrał wpłaty do PPK (wynagrodzenie wypłacane jest za dany miesiąc w terminie do 10 dnia następnego miesiąca). 15 lipca 2020 r. pracodawca przekazał do instytucji finansowej wpłaty do PPK, naliczone i pobrane z wynagrodzenia za maj 2020 roku, wypłaconego 10 czerwca. W związku z tym, że deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK obowiązuje od momentu jej złożenia, wpłatę przekazaną do instytucji finansowej 15 lipca 2020 r. (tj. po dniu złożenia deklaracji rezygnacji) należy uznać za dokonaną niezgodnie z wolą uczestnika PPK.

Przykład 3

Jan Kowalski złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK 16 lipca 2019. Pracodawca zagubił deklarację i do 15 września 2019 r. kontynuował naliczanie i dokonywanie wpłat za Jana Kowalskiego. W związku z tym, że deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK obowiązuje od momentu jej złożenia, wpłaty dokonane w okresie od 16 lipca do 15 września należy uznać za wpłaty dokonane niezgodnie z wolą uczestnika PPK.

2. Wniosek o dokonywanie wpłat do PPK

Uczestnik PPK, który złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, może w każdym czasie złożyć podmiotowi zatrudniającemu - w formie pisemnej - wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. Wpłaty do PPK dokonuje się wówczas począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym złożono wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. Oznacza to, że wpłaty do PPK należy naliczyć i pobrać już w miesiącu złożenia tego wniosku, a następnie dokonać tych wpłat w miesiącu następnym. W praktyce wygląda to tak, że jeśli wniosek o dokonywanie wpłat został złożony przed terminem wypłaty wynagrodzenia to już od tego wynagrodzenia należy naliczyć pierwsze wpłaty do PPK. Natomiast, jeśli taki wniosek został złożony po wypłacie wynagrodzenia, pierwsze wpłaty powinny zostać naliczone w miesiącu następnym po miesiącu złożenia tego wniosku i dokonane do 15 dnia kolejnego miesiąca.

Złożenie tego wniosku i ponowne dokonywanie wpłat do PPK nie wymaga zmiany umowy o prowadzenie PPK.

Jeżeli wniosek o dokonywanie wpłat do PPK złoży osoba zatrudniona, w imieniu i na rzecz której nie została zawarta umowa o prowadzenie PPK (osoba ta złożyła deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przed zawarciem w jej imieniu i na jej rzecz umowy o prowadzenie PPK), obowiązek naliczenia wpłat do PPK będzie poprzedzony obowiązkiem zawarcia w imieniu i na rzecz tej osoby umowy o prowadzenie PPK. Umowę o prowadzenie PPK należy zawrzeć niezwłocznie - tak, aby naliczyć i pobrać wpłaty już od najbliższego wynagrodzenia wypłaconego po złożeniu przez osobę zatrudnioną wniosku o dokonywanie wpłat do PPK.

Ważne! Podmiot zatrudniający nie dokonuje wpłat do PPK za uczestnika, który złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, a następnie po ukończeniu 70 lat złożył wniosek o dokonywanie wpłat. Oznacza to, że uczestnik PPK, który złożył deklarację rezygnacji może w dowolnym momencie, ale nie później niż do przedednia 70 urodzin złożyć wniosek o dokonywanie wpłat.

Przykład 1

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (250+) i jest uczestnikiem PPK. 20 grudnia 2019 r. Jan Kowalski złożył pracodawcy deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Następnie 20 lutego 2020 r. złożył wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. Wynagrodzenie w podmiocie X wypłacane jest z miesięcznym przesunięciem,

tj. 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje. W związku z tym, że Jan Kowalski złożył wniosek 20 lutego, tj. już po dniu wypłaty wynagrodzenia, podmiot X był zobowiązany do obliczenia i pobrania wpłat do PPK od wynagrodzenia wypłaconego Janowi Kowalskiemu w marcu 2020 roku oraz do dokonania wpłat do PPK w terminie do 15 kwietnia.

Przykład 2

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (250+) i nie jest uczestnikiem PPK. 10 lutego 2020 r. złożył wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. Wynagrodzenie w podmiocie X jest wypłacane do ostatniego dnia miesiąca, za który przysługuje. Podmiot X był zatem zobowiązany niezwłocznie zawrzeć w imieniu Jana Kowalskiego umowę o prowadzenie PPK – tak, aby jeszcze z wynagrodzenia za luty naliczyć i pobrać wpłaty do PPK i dokonać tych wpłat w terminie od 1 do 15 marca.

3. Ponowny automatyczny zapis do PPK

Co 4 lata począwszy od 1 kwietnia 2023 r. (następnie od 1 kwietnia 2027 r., od 1 kwietnia 2031 r. itd.) podmiot zatrudniający dokonuje wpłat do PPK za wszystkie osoby zatrudnione/uczestników PPK, którzy złożyli deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, chyba że osoba zatrudniona/uczestnik PPK ponownie zrezygnuje. Obowiązek dokonywania wpłat jest poprzedzony obowiązkiem informacyjnym. Podmiot zatrudniający jest zobowiązany do ostatniego dnia lutego danego roku poinformować osoby zatrudnione/uczestników PPK, którzy złożyli deklarację rezygnacji o dokonywaniu/ponownym dokonywaniu wpłat za tę osobę zatrudnioną/tego uczestnika PPK.

Obowiązek dokonywania wpłat do PPK od 1 kwietnia oznacza, że podmiot naliczy i pobierze wpłaty do PPK już w marcu. Osoba zatrudniona/uczestnik PPK, który nie chce oszczędzać w PPK, powinien zatem ponownie złożyć deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (taką deklarację osoba zatrudniona/uczestnik PPK może złożyć już 1 marca roku, w którym obowiązuje automatyczny zapis).

Uczestnik PPK, który złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat, a który przed dniem 1 kwietnia ukończył 55 lat, ale nie ukończył 70 lat, jeżeli chce oszczędzać w PPK powinien złożyć pracodawcy wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. Podmiot zatrudniający nie może uwzględnić wniosku uczestnika PPK, który złożył deklarację rezygnacji, ale przed dniem 1 kwietnia ukończył 70 lat.

Przykład 1

Jan Kowalski (ur. 10 stycznia 1952 r.) jest uczestnikiem PPK od listopada 2019 r. W styczniu 2020 r. złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Załóżmy, że na początku marca 2023 roku złoży wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. W związku z tym, że Jan Kowalski na dzień złożenia wniosku będzie miał ukończone 70 lat, podmiot zatrudniający nie będzie mógł uwzględnić tego wniosku i dokonywać za niego wpłat do PPK.

Przykład 2

Założmy, że podmiot X 1 marca 2023 r. będzie zatrudniać Jana Kowalskiego. Jan Kowalski jest uczestnikiem PPK, ale w lutym 2021 roku złoży deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. 31 grudnia 2022 r. Jan Kowalski ukończy 55 lat. W marcu 2023 r. Jan Kowalski nie złoży ponownie deklaracji rezygnacji, ale nie złoży też wniosku o dokonywanie wpłat do PPK. W związku z tym, że Jan Kowalski przed dniem 1 kwietnia 2023 r. ukończy 55 lat i nie złożył podmiotowi zatrudniającemu wniosku o dokonywanie wpłat, podmiot X - pomimo tego, że Jan Kowalski nie złożył nowej deklaracji rezygnacji - nie będzie mógł począwszy od 1 kwietnia dokonywać wpłat za tego uczestnika.

IV. Wpłaty do PPK

1. Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający

Podmiot zatrudniający jest zobowiązany do finansowania wpłat podstawowych do PPK w wysokości 1,5% wynagrodzenia (w rozumieniu ustawy o PPK) uczestnika PPK.

Podmiot zatrudniający nie może zwolnić się z obowiązku finansowania wpłaty podstawowej, poza wyjątkami określonymi w art. 13 ust. 2 i art. 25 ust. 4 ustawy o PPK (patrz poniżej).

Ponadto, podmiot zatrudniający może zdecydować o finansowaniu wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5% wynagrodzenia uczestnika.

Wpłata dodatkowa może być różnicowana ze względu na okres zatrudnienia w danym podmiocie albo ze względu na inne kryteria i wówczas wymaga to uwzględnienia w regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy obowiązującym w tym zakładzie. Ponadto pracodawcy muszą pamiętać, że postanowienia o różnicowaniu wpłaty dodatkowej nie mogą naruszać zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Ważne! Podmiot zatrudniający może zmienić wysokość wpłaty dodatkowej lub zrezygnować z jej dokonywania każdorazowo w formie zmiany umowy o zarządzanie PPK.

Przykład 1

Podmiot X (250+), który zdecydował, że będzie finansował wpłaty dodatkowe, opracował zasady, zgodnie z którymi zleceniobiorcy otrzymają nie więcej niż 1% wynagrodzenia, a osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę 2%. W związku z tym, że takie postanowienia naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, podmiot zatrudniający nie może na ich podstawie różnicować wysokości wpłat i wprowadzić takich rozwiązań do regulaminu wynagradzania.

Przykład 2

Podmiot zatrudniający (250+) zdecydował, że będzie finansował wpłaty dodatkowe w taki sposób, że wysokość finansowanej przez niego wpłaty dodatkowej będzie uzależniona od wysokości wpłaty dodatkowej finansowanej przez osobę zatrudnioną, co oznacza, że jeśli uczestnik PPK będzie finansował wpłatę dodatkową w wysokości 1%, to podmiot też będzie finansował dla tego uczestnika wpłatę dodatkową w wysokości 1%. Należy przyjąć, że podmiot zatrudniający może stosować powyższą zasadę pod warunkiem, że zostanie ona zapisana w regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy oraz uwzględniona w treści umowy o zarządzanie PPK.

2. Zwolnienie podmiotu zatrudniającego z obowiązku finansowania wpłat do PPK

a. Kondycja finansowa podmiotu zatrudniającego

Zgodnie z art. 25 ust. 4 ustawy o PPK pracodawca i uczestnik PPK nie finansują wpłat do PPK:

- a. w okresie przestoju ekonomicznego, o którym mowa w art. 2 pkt 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 2 pkt 2 tej ustawy,
- b. w przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których mowa w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,
- c. 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 o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi.

Ważne! Należy zwrócić uwagę, że pomimo wystąpienia takiej sytuacji, uczestnik może w deklaracji składanej podmiotowi zatrudniającaemu zadeklarować finansowanie przez siebie wpłaty podstawowej i wpłaty dodatkowej. Deklaracja obowiązuje od momentu jej złożenia.

b. Utworzenie PPE

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 art. 2 ust.1 pkt 15 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, może także, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie zatrudniająca, 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 o PPE](#).

Porozumienie we wskazanym wyżej zakresie powinno zostać osiągnięte pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie zatrudniająca.

Przykład

Podmiot X, który zawarł umowę o zarządzanie i prowadzenie PPK, utworzył PPE i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości 4% wynagrodzenia. Podmiot ten chciałby zwolnić się z obowiązku finansowania wpłat do PPK za uczestników PPK, którzy przystąpili do PPE, ale w związku z tym, że w tym podmiocie nie działa zakładowa organizacja związkowa nie jest możliwe osiągnięcie wymaganego porozumienia w tym zakresie, a zatem podmiot X nie może zwolnić się z obowiązku finansowania tych wpłat. Podmiot X jest zobowiązany do finansowania wpłat do PPK oraz składki do PPE.

3. Podstawa naliczenia wpłat do PPK

Podstawę naliczenia wpłat do PPK stanowi wynagrodzenie uczestnika PPK.

Dla celów ustawy o PPK przez wynagrodzenie należy rozumieć podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, o której mowa w [ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych](#) bez zastosowania 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 (art. 2 ust. 1 pkt 40 ustawy o PPK).

Oznacza to, że do ustalania podstawy wpłat do PPK należy stosować zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, o których mowa w [ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych](#).

Zgodnie z przepisami tej ustawy (art. 18 ust. 1 i 2) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskiwany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z wyłączeniem:

- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków z ubezpieczeń społecznych,
- przychodów wymienionych w § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Do przychodów wymienionych w § 2 ust. 1 tego rozporządzenia należą m.in.:

- nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat,
- odszkodowania wypłacone byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy, na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² [k.p.](#),
- wartość ubioru służbowego (umundurowania), którego używanie należy do obowiązków pracownika, lub ekwiwalent pieniężny za ten ubiór,
- wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu – do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł,
- zwrot kosztów używania w jazdach lokalnych przez pracowników, dla potrzeb pracodawcy, pojazdów niebędących własnością pracodawcy – do wysokości miesięcznego ryczałtu pieniężnego albo do wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej przy zastosowaniu stawek za 1 km przebiegu pojazdu – określonych w odrębnych przepisach wydanych przez właściwego

ministra, jeżeli przebieg pojazdu, z wyłączeniem wypłat ryczałtu pieniężnego, jest udokumentowany przez pracownika w ewidencji przebiegu pojazdu, prowadzonej przez niego według zasad określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych,

- diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika – do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniami,
- świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- świadczenie urlopowe wypłacane na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego określonej w tej ustawie,
- składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku,
- świadczenie w naturze w postaci działki gruntu.

Ważne! Jeśli suma przychodów uczestnika PPK przekroczy roczny limit podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tzw. limit 30-krotności, wpłaty do PPK będą nadal naliczane, pobierane i dokonywane.

W sytuacji przyznania uczestnikowi PPK przez pracodawcę świadczenia niepieniężnego, które stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, gdy w miesiącu otrzymania tego świadczenia uczestnik PPK nie otrzymał żadnego innego wynagrodzenia, z którego można dokonać potrącenia wpłat do PPK finansowanych przez tego uczestnika, podmiot zatrudniający jest zobowiązany do naliczenia i dokonania wpłat do PPK tylko tych finansowanych przez siebie. Podmiot zatrudniający nie będzie miał bowiem możliwości pobrania wpłat do PPK z wynagrodzenia uczestnika PPK, gdyż takie wynagrodzenie nie zostanie uczestnikowi wypłacone.

Przykład 1

Pracodawca udostępnia Janowi Kowalskiemu nieodpłatnie lokal mieszkalny. W związku z tym, że nieodpłatne udostępnienie mieszkania pracownikowi stanowi przychód ze stosunku pracy, który należy wliczyć do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, od wartości tego świadczenia należy naliczyć

wpłaty do PPK. Wartość pieniężną świadczeń w naturze ustala się w wysokości ekwiwalentu pieniężnego określonego w przepisach o wynagradzaniu, a w razie ich braku należy stosować zasady określone w § 3 pkt 3 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Przykład 2

Jan Kowalski jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Spółce X. Z tytułu zatrudnienia otrzymuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wysokości 4000 zł, premię miesięczną uzależnioną od wyników sprzedaży w wysokości do 10% wynagrodzenia zasadniczego (premia wypłacana jest w danym miesiącu za miesiąc poprzedni) oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Ponadto pracodawca udostępnia Janowi Kowalskiemu samochód służbowy do celów prywatnych.

W marcu 2020 r. Jan Kowalski otrzymał:

- wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4000 zł,
- premię za luty w wysokości 400 zł,
- świadczenie z ZFŚS w wysokości 400 zł,
- wynagrodzenie za nadgodziny wypracowane w lutym w wysokości 250 zł,
- ryczałt z tytułu używania samochodu służbowego do celów prywatnych w wysokości 400 zł.

Wpłaty do PPK finansowane przez uczestnika PPK oraz wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający należy naliczyć od wynagrodzenia w wysokości 5050 zł (czyli bez świadczenia z ZFŚS).

Przykład 3

Jan Kowalski zatrudniony w podmiocie X (250+) w maju 2020 roku przekroczył limit 30-krotności, co oznacza, że w okresie od czerwca do grudnia 2020 roku pracodawca nie nalicza za niego składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Nie zwalnia to jednak podmiotu zatrudniającego z obowiązku naliczania, pobierania i dokonywania wpłat do PPK w tym okresie.

Przykład 4

Anna Kowalska jest zatrudniona w podmiocie X (250+). Podmiot X zaplanował zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w maksymalnym terminie przewidzianym dla jego grupy podmiotów, tj. 12 listopada 2019 r. W okresie od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. Anna Kowalska przebywała na urlopie wychowawczym. Podmiot X był zobowiązany do zawarcia, w jej imieniu i na jej rzecz, umowy o prowadzenie PPK 12 listopada 2019 r. W związku z tym, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym jest wyłączona z wynagrodzenia stanowiącego podstawę naliczenia wpłat do PPK, podmiot X nie naliczał i nie dokonywał wpłat do PPK w okresie przebywania Anny Kowalskiej na urlopie wychowawczym.

Przykład 5

Jan Kowalski, będący uczestnikiem PPK, jest zatrudniony w podmiocie X na podstawie umowy o pracę. Pełni także w tym podmiocie funkcję członka rady nadzorczej i jest wynagradzany z tytułu pełnienia tej funkcji. Podmiot X jest zobowiązany do naliczania wpłat do PPK zarówno od przychodu osiąganego z tytułu wykonywania umowy o pracę, jak również od wynagrodzenia osiąganego z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej.

Przykład 6

Uczestnikowi PPK przysługuje pakiet medyczny, finansowany w całości przez pracodawcę, o wartości 150 zł. Od 1 stycznia 2020 r. do 30 kwietnia 2020 r. uczestnik ten przebywał na zwolnieniu lekarskim i w tym okresie - poza pakietem medycznym - nie otrzymywał żadnego innego wynagrodzenia. Za okres od stycznia do kwietnia 2020 roku podmiot zatrudniający był zobowiązany do naliczenia i dokonania tylko tych wpłat do PPK, które były przez niego finansowane.

4. Obliczanie, pobieranie i dokonywanie wpłat do PPK

W kontekście wpłat do PPK ustawodawca wyraźnie rozróżnia pojęcia: naliczenia, pobrania i dokonania wpłat. Zgodnie z przepisami ustawy o PPK, podmiot zatrudniający jest zobowiązany do naliczenia i pobrania wpłat finansowanych przez uczestnika PPK, obliczenia wpłat finansowanych przez ten podmiot zatrudniający, w terminie wypłaty wynagrodzenia oraz do przekazania tych wpłat do instytucji finansowej w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym wpłaty zostały obliczone i pobrane.

Pierwsze wpłaty do PPK powinny zostać naliczone i pobrane już od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego po zawarciu umowy o prowadzenie PPK.

Z wyjątkiem pierwszej wpłaty po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, ustawa nie określa, kiedy można najwcześniej dokonać wpłat do PPK po ich obliczeniu i pobraniu. Wskazuje tylko maksymalny termin na ich dokonanie, stanowiąc, że należy przekazać je instytucji finansowej w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

Zaokrągleń wpłat do PPK należy dokonywać z dokładnością do części setnych złotego, zwiększając ostatnią cyfrę o jeden, jeśli sąsiednia (z prawej) cyfra jest większa lub równa 5.

Ważne! Zgodnie z art. 29 ust. 1 ustawy o PPK do wpłat dokonywanych do PPK w zakresie nieuregulowanym w tej ustawie stosuje się przepisy [Kodeksu cywilnego](#). Art. 115 [k.c.](#) stanowi, że 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.

Przykład 1

Podmiot X 12 listopada 2019 r. zawarł umowę o prowadzenie PPK. Wynagrodzenie za pracę w tym podmiocie zostało wypłacone 10 listopada 2019 r. W związku z tym, że wynagrodzenie w listopadzie zostało wypłacone przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK, podmiot X nie był zobowiązany do naliczenia, pobrania i dokonania wpłat do PPK od tego wynagrodzenia.

Przykład 2

Podmiot X 10 listopada 2019 r. zawarł umowę o prowadzenie PPK. Wynagrodzenie za pracę również zostało wypłacone 10 listopada 2019 r. W związku z tym, że wynagrodzenie zostało wypłacone w dniu zawarcia umowy o prowadzenie PPK, dla ustalenia obowiązku naliczenia, pobrania i dokonania wpłat od wynagrodzenia wypłaconego w listopadzie 2019 roku rozstrzygające będzie ustalenie kolejności dokonania tych czynności. Jeśli wynagrodzenie zostało wypłacone przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK, podmiot ten nie był zobowiązany do naliczenia, pobrania i dokonania wpłat do PPK od tego wynagrodzenia. W przypadku, gdy wynagrodzenie zostało wypłacone po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, podmiot X był zobowiązany do naliczenia, pobrania i dokonania wpłat na PPK od tego wynagrodzenia.

Przykład 3

W podmiocie X wynagrodzenie za pracę jest wypłacane za dany miesiąc, w terminie do ostatniego dnia tego miesiąca. Wynagrodzenie za listopad 2019 roku zostało wypłacone pracownikom 29 listopada 2019 r. Wpłaty do PPK zostały naliczone i pobrane. W związku z tym, że 15 grudnia 2019 r. był niedzielą, można było dokonać tych wpłat do PPK najpóźniej 16 grudnia 2019 r.

Przykład 4

Podmiot X 12 listopada 2019 r. zawarł umowę o prowadzenie PPK. Pierwsze wynagrodzenie, po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, zostało wypłacone 10 grudnia 2019 r. W związku z tym, że pierwszej wpłaty do PPK należało dokonać w miesiącu następującym po miesiącu, w którym zawarto umowę o prowadzenie PPK (w tym przypadku był to grudzień), podmiot X mógł dokonać pierwszych wpłat do PPK już w terminie wypłaty wynagrodzenia, tj. 10 grudnia 2019 r., ale nie później niż do 15 stycznia 2020 r.

5. Wpłaty do PPK, a potrącenia publicznoprawne

a. Składki na ubezpieczenia społeczne

Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (art. 26 ust. 5 ustawy o PPK), a tym samym nie stanowią również podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenia: chorobowe, wypadkowe, zdrowotne oraz składek na fundusze pozaubezpieczeniowe (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych).

b. Podatek od wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający

Wpłaty do PPK finansowane przez podmiot zatrudniający - zarówno podstawowe, jak i dodatkowe - stanowią przychód uczestnika PPK (art. 12 ust. 1 ustawy o PIT). Oznacza to, że należy naliczyć i pobrać od tych wpłat zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych zgodnie z obowiązującą danego pracownika skalą podatkową (17% lub 32%).

Przychód pracownika (uczestnika PPK) z tytułu wpłaty dokonanej na PPK w części finansowanej przez podmiot zatrudniający powstaje w chwili przekazania tej wpłaty do instytucji finansowej. Zaliczka na podatek powinna być zatem pobrana przez płatnika od łącznych przychodów ze stosunku pracy. Jeżeli jednak wypłata wynagrodzenia miesięcznego poprzedzi wpłatę do PPK i płatnik nie będzie miał już z czego pobrać zaliczki na podatek, to jej nie pobierze. W takim przypadku przychód pracownika z tego tytułu płatnik doliczy do przychodu ze stosunku pracy wykazywanego w informacji PIT-11 za rok, w którym pracownik otrzymał ten przychód. W tej sytuacji u podatnika może wystąpić konieczność dopłaty podatku przy rozliczeniu rocznym.

Nie ma natomiast podstawy prawnej, aby dokonać poboru zaliczki w miesiącu następującym po miesiącu, w którym dokonano wpłaty do PPK. Nie ma także podstawy prawnej do pobrania zaliczki przed powstaniem przychodu pracownika (nie można jej pobrać przed przekazaniem wpłaty do PPK). Jeżeli jednak podatnik skoordynuje swoje działania, czyli wpłata do PPK będzie mieć miejsce łącznie z wypłatą wynagrodzenia, to pobrana zaliczka powinna obejmować łączny przychód ze stosunku pracy, to jest przychody ze stosunku pracy z uwzględnieniem wpłat na PPK dokonanych ze środków pracodawcy.

Ważne! Od 1 sierpnia 2019 r. obowiązują przepisy wprowadzające program Bez PIT dla Młodych, czyli ulgę w podatku dochodowym od osób fizycznych dotyczącą osób do 26. roku życia. Zwolnienie z PIT obejmuje przychody młodego podatnika ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej, spółdzielczego stosunku pracy oraz umów zlecenia do wysokości 85 528 zł w roku podatkowym.

Zwolnienie to obowiązuje niezależnie od liczby umów lub liczby płatników. Uczestnik PPK poniżej 26. roku życia, którego przychód nie przekroczył kwoty rocznego limitu, nie płaci podatku dochodowego również od wpłat do PPK finansowanych przez podmiot zatrudniający.

Przykład 1

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X na podstawie umowy o pracę, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5000 zł. Jan Kowalski jest uczestnikiem PPK. Jan Kowalski i jego pracodawca finansują tylko wpłaty podstawowe do PPK, co oznacza, że co miesiąc pracodawca nalicza i pobiera z wynagrodzenia Jana Kowalskiego finansowaną przez tego uczestnika wpłatę podstawową w wysokości 100 zł oraz nalicza finansowaną przez siebie wpłatę podstawową w wysokości 75 zł (podatek 17% - 12,75 zł). Jan Kowalski otrzymuje miesięcznie wynagrodzenie netto 3437,25 zł (po odjęciu wpłaty finansowanej przez uczestnika PPK i zaliczki na podatek dochodowy, naliczonej od wpłaty finansowanej przez podmiot zatrudniający).

Przykład 2

Podmiot X (50+) 5 maja 2020 r. zawarł, w imieniu swoich pracowników, umowę o prowadzenie PPK. 10 maja 2020 r. podmiot ten wypłacił wynagrodzenie (wynagrodzenie za pracę wypłacane jest zawsze w terminie do 10 dnia następnego miesiąca). Wpłaty do PPK, naliczonych i pobranych od tego wynagrodzenia, dokonał 15 czerwca 2020 r. Oznacza to, że przychód uczestników PPK z tytułu wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający powstał 15 czerwca 2020 r. W związku z tym, że wypłata wynagrodzenia miesięcznego poprzedziła wpłatę do PPK (wypłata wynagrodzenia nastąpiła 10 czerwca) i płatnik nie ma już z czego pobrać zaliczki na podatek, przychód pracowników z tego tytułu płatnik doliczy do przychodu ze stosunku pracy wykazywanego w informacji PIT-11 za rok, w którym pracownicy otrzymali ten przychód.

Przykład 3

Podmiot X (50+) 11 maja 2020 r. zawarł, w imieniu swoich pracowników, umowę o prowadzenie PPK. 10 czerwca 2020 roku podmiot ten dokonał wpłat do PPK (naliczonych i pobranych w maju) i w tym samym dniu podmiot X wypłacił wynagrodzenie. Oznacza to, że przychód uczestników PPK, z tytułu wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający, powstał 10 czerwca 2020 r. W związku z tym, że wpłata do PPK miała miejsce łącznie z wypłatą wynagrodzenia, to pobrana zaliczka na podatek powinna obejmować łączny przychód ze stosunku pracy, to jest przychody ze stosunku pracy z uwzględnieniem wpłat do PPK dokonanych ze środków pracodawcy.

Przykład 4

Jan Kowalski, ur. 10 stycznia 1999 r. (21 lat), jest zatrudniony w podmiocie X na podstawie umowy zlecenia, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2250 zł (Jan Kowalski nie opłaca składki na ubezpieczenie chorobowe). Jan Kowalski jest uczestnikiem PPK. Jan Kowalski i jego pracodawca finansują tylko wpłaty podstawowe do PPK, co oznacza, że co miesiąc pracodawca nalicza i pobiera z wynagrodzenia Jana Kowalskiego finansowaną przez tego uczestnika wpłatę podstawową w wysokości 45 zł oraz nalicza finansowaną przez siebie wpłatę podstawową w wysokości 33,75 zł. W związku z tym, że Jan Kowalski nie ukończył 26 lat, a od 1 sierpnia 2019 r. obowiązują przepisy wprowadzające program Bez PIT dla Młodych, czyli ulgę w podatku dochodowym od osób fizycznych dotyczącą osób do 26. roku życia, Jan Kowalski otrzyma wynagrodzenie netto w następującej wysokości:

- wynagrodzenie brutto – 2250 zł,
- wynagrodzenie netto – 1817 zł,
- wynagrodzenie netto po potrąceniu wpłaty finansowanej przez uczestnika PPK – 1772 zł (1817 zł – 45 zł).

Ze względu na wiek uczestnika, podatek od wpłaty finansowanej przez podmiot zatrudniający nie jest pobierany.

6. Koszty uzyskania przychodów (KUP)

Ustawa o PPK wprowadziła zmiany w ustawie o podatku dochodowym od osób prawnych, zgodnie z którymi wydatki poniesione przez podmiot zatrudniający na zapewnienie prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z ustawy o PPK są kosztami uzyskania przychodów (art. 15 ust. 1da i 4ga ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych).

Pomimo braku katalogu wydatków mogących stanowić koszty uzyskania przychodów z powyższego tytułu (poza wskazaniem wpłat dokonywanych do PPK w części finansowanej przez podmiot zatrudniający), należy przyjąć, że tymi kosztami mogą być koszty i opłaty związane z prawidłową realizacją obowiązków wynikających z ustawy, takie jak np. koszty przelewów bankowych dotyczących wpłat do PPK.

Wpłaty dokonywane do PPK, w części finansowanej przez podmiot zatrudniający, stanowią koszty uzyskania przychodów w miesiącu, za który są należne - pod warunkiem, że zostaną opłacone w terminie wynikającym z przepisów ustawy o PPK. Przez miesiąc, za który wpłaty do PPK są należne, w tym przypadku należy rozumieć miesiąc, za który należne jest wynagrodzenie pracownika stanowiące podstawę do obliczenia wysokości wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający. Wpłaty do PPK sfinansowane przez podmiot zatrudniający i dokonane po terminie stanowią dla

niego koszt uzyskania przychodów w miesiącu ich wpłaty do instytucji finansowej. Natomiast wpłaty dokonane przed terminem traktuje się jako dokonane w terminie.

Ważne! Nie stanowią kosztów uzyskania przychodów wpłaty dokonywane do PPK, naliczone od nagród i premii wypłaconych z dochodu po opodatkowaniu podatkiem dochodowym (art. 16 ust.1 pkt 40a ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych).

Przykład 1

Podmiot X (50+) 11 maja 2020 r. zawarł, w imieniu swoich pracowników, umowę o prowadzenie PPK. 10 czerwca 2020 r. podmiot ten wypłacił wynagrodzenie za maj i 15 lipca przekazał wpłaty do instytucji finansowej. W związku z tym, że wpłaty dokonywane do PPK, w części finansowanej przez podmiot zatrudniający, stanowią koszty uzyskania przychodów w miesiącu, za który są należne, a przez miesiąc, za który wpłaty do PPK są należne, w tym przypadku należy rozumieć miesiąc, za który należne jest wynagrodzenie pracownika stanowiące podstawę do obliczenia wysokości tych wpłat, wpłaty dokonane w lipcu, stanowią koszty uzyskania przychodu za maj.

Przykład 2

Założmy, że podmiot X (50+) naliczy w lutym 2021 roku wpłaty do PPK, uwzględniając w wynagrodzeniu, stanowiącym podstawę naliczenia tych wpłat, premię wypłaconą z dochodu po opodatkowaniu. Podmiot ten nie będzie mógł uznać za koszty uzyskania przychodu tej części finansowanych przez siebie wpłat, która zostanie naliczona od nagrody z zysku.

7. Naliczanie wpłat do PPK po ustaniu zatrudnienia uczestnika PPK

Ustanie zatrudnienia pozostaje bez wpływu na obowiązek naliczenia i dokonania wpłat do PPK. Oznacza to, że należy naliczyć wpłaty do PPK od wynagrodzenia wypłacanego uczestnikowi PPK po ustaniu zatrudnienia, jeżeli przed ustaniem tego zatrudnienia lub po ustaniu tego zatrudnienia uczestnik PPK nie złożył deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Podmiot zatrudniający nie będzie zobowiązany do naliczenia, pobrania i dokonania wpłat do PPK obliczonych od wynagrodzenia wypłaconego po rozwiązaniu umowy o pracę, w sytuacji, gdy po ustaniu zatrudnienia uczestnika PPK doszło do rozwiązania umowy o zarządzanie PPK zawartej z instytucją finansową, która jest stroną umowy o prowadzenie PPK, zawartej w imieniu i na rzecz tego uczestnika PPK.

Przykład 1

Jan Kowalski był zatrudniony w podmiocie X (250+) na podstawie umowy o pracę, w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2019 r. Od 12 listopada 2019 r., z tytułu zatrudnienia w podmiocie X, jest też uczestnikiem PPK. W styczniu 2020 roku podmiot X wypłacił mu nagrodę roczną za 2019 rok. W związku z tym, że w okresie

zatrudnienia w podmiocie X Jan Kowalski nie złożył deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, podmiot ten jest zobowiązany do naliczenia i dokonania wpłat do PPK od kwoty nagrody rocznej za 2019 rok.

Przykład 2

Jan Kowalski był zatrudniony w podmiocie X (250+), na podstawie umowy o pracę, w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2019 r. Od 12 listopada 2019 r., z tytułu zatrudnienia w podmiocie X, stał się też uczestnikiem PPK. W lutym 2020 roku podmiot X wypłacił mu nagrodę roczną za 2019 rok. Jan Kowalski nie chciał, aby podmiot X naliczył od kwoty tej nagrody wpłaty do PPK. Złożył zatem byłemu pracodawcy w styczniu 2020 r. deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. W związku z tym, że Jan Kowalski złożył podmiotowi X deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, podmiot ten nie naliczył i nie dokonał wpłat do PPK od kwoty nagrody rocznej za 2019 rok.

Przykład 3

Jan Kowalski był zatrudniony w podmiocie X (250+), na podstawie umowy o pracę, w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2019 r. Od 12 listopada 2019 r., z tytułu zatrudnienia w podmiocie X, stał się też uczestnikiem PPK. W styczniu 2020 roku podmiot X rozwiązał umowę o zarządzanie z dotychczasową instytucją finansową, w związku z zawarciem takiej umowy z nową instytucją, do której począwszy od marca 2020 roku dokonuje wpłat do PPK. W marcu 2020 roku podmiot X wypłacił Janowi Kowalskiemu nagrodę roczną za 2019 rok. W związku z tym, że po ustaniu zatrudnienia Jana Kowalskiego podmiot X rozwiązał umowę o zarządzanie PPK z instytucją finansową, która jest stroną umowy o prowadzenie PPK zawartej w imieniu i na rzecz tego uczestnika PPK, podmiot ten nie mógł naliczyć, pobrać i dokonać wpłat do PPK za Jana Kowalskiego, naliczonych od kwoty premii rocznej, wypłaconej za 2019 rok.

8. Naliczanie wpłat do PPK w przypadku ponownego zatrudnienia u tego samego pracodawcy

Każda kwota, która stanowi wynagrodzenie w rozumieniu ustawy o PPK, wypłacona uczestnikowi PPK od momentu zawarcia w jego imieniu umowy o prowadzenie PPK, ale w okresach, gdy nie obowiązuje deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, stanowi podstawę naliczenia wpłat do PPK. Nie ma przy tym znaczenia, czy w chwili, w której powstał tytuł do wypłaty tej kwoty danej osobie, była już zawarta umowa o prowadzenie PPK.

Oznacza to, że jeśli uczestnik PPK był już zatrudniony w danym podmiocie i podmiot ten w okresie trwania nowego zatrudnienia w tym podmiocie dokonał dla tego uczestnika wypłaty wynagrodzenia należnego za poprzedni okres zatrudnienia (z kodem 30 00), to należy również od tej kwoty naliczyć wpłatę do PPK, nawet jeśli w okresie tego poprzedniego zatrudnienia dana osoba nie była uczestnikiem PPK lub jeśli w okresie poprzedniego zatrudnienia obowiązywała deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Przykład 1

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (250+) w okresie od 1 stycznia 2020 r. do 20 października 2020 r., na podstawie umowy zlecenia. Jan Kowalski w okresie tego zatrudnienia jest uczestnikiem PPK. Załóżmy, że z dniem 1 października 2020 r. złoży deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Jan Kowalski zostanie ponownie zatrudniony w podmiocie X na podstawie umowy o pracę od 1 listopada 2020 r.

i tego samego dnia złoży wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. 25 listopada 2020 r. otrzyma kwotę 1000 zł (z kodem 30 00) z tytułu poprzedniego zatrudnienia w tym podmiocie. Podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do naliczenia i pobrania wpłat do PPK od wynagrodzenia wypłaconego w listopadzie 2020 roku, w tym od kwoty 1000 zł wypłaconej z tytułu poprzedniego zatrudnienia oraz do dokonania tych wpłat w terminie do 15 grudnia 2020 r.

Przykład 2

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (250+) w okresie od 1 stycznia 2020 r. do 20 października 2020 r., na podstawie umowy zlecenia. Jan Kowalski w okresie tego zatrudnienia jest uczestnikiem PPK. Załóżmy, że Jan Kowalski zostanie ponownie zatrudniony w podmiocie X, na podstawie umowy o pracę, od 1 listopada 2020 r. i tego samego dnia złoży deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. 25 listopada 2020 r. otrzyma kwotę 1000 zł (z kodem 30 00) z tytułu poprzedniego zatrudnienia w tym podmiocie. W związku z tym, że Jan Kowalski złoży deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat, podmiot X nie będzie zobowiązany do dokonania wpłat do PPK od kwoty 1000 zł, wypłaconej Janowi Kowalskiemu za okres poprzedniego zatrudnienia.

9. Naliczanie wpłat do PPK w razie śmierci uczestnika PPK

Jeśli pracodawca naliczył i pobrał z wynagrodzenia uczestnika PPK wpłaty do PPK, a następnie uczestnik ten zmarł, pracodawca powinien - przekazać te wpłaty do instytucji finansowej (środki zgromadzone na rachunku uczestnika PPK podlegają dziedziczeniu).

Przykład 1

Jan Kowalski był zatrudniony w podmiocie X (250+) i od 12 listopada 2019 r. był uczestnikiem PPK. Wynagrodzenie za pracę w podmiocie X jest wypłacane do ostatniego dnia miesiąca, za który to wynagrodzenie przysługuje. 3 lutego 2020 r. - już po wypłacie wynagrodzenia za styczeń, a tym samym po naliczeniu i pobraniu wpłat do PPK - podmiot X otrzymał informację o śmierci Jana Kowalskiego. W takim przypadku podmiot X powinien przekazać do instytucji finansowej wpłaty do PPK

naliczone i pobrane z wynagrodzenia Jana Kowalskiego wypłaconego w styczniu 2020 roku.

Przykład 2

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (250+) i od 12 listopada 2019 r. jest uczestnikiem PPK. Wynagrodzenie za pracę w podmiocie X jest wypłacane do ostatniego dnia miesiąca, za który to wynagrodzenie przysługuje. 17 stycznia 2020 r., a zatem przed wypłatą wynagrodzenia za styczeń, podmiot X otrzymał informację o śmierci Jana Kowalskiego. Podmiot X nie naliczył, nie pobrał i nie dokonał już wpłat do PPK za Jana Kowalskiego.

10. Potrącenia z wynagrodzenia uczestnika PPK

Potrąceń z wynagrodzenia za pracę dokonuje się po odliczeniu (art. 87 kodeksu pracy):

- składek na ubezpieczenia społeczne,
- zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz
- wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania.

Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania (art. 87[1] Kodeksu pracy).

Ważne: zawsze bierzemy pod uwagę faktyczną procentową wysokość wpłat do PPK.

Przykład 1

Pracownik jest uczestnikiem PPK od 1 marca 2020 r. i finansuje wpłatę podstawową do PPK wysokości 2%, a jego pracodawca finansuje wpłatę podstawową w wysokości 1,5%. Wynagrodzenie tego uczestnika PPK jest zajęte z tytułu należności alimentacyjnych w maksymalnej dopuszczalnej wysokości. Na koniec marca br. pracownik otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4000 zł brutto i nagrodę za wyniki w pracy w wysokości 1000 zł brutto. Pracownik korzysta z podstawowych kosztów uzyskania przychodów i złożył PIT-2. Dotychczas jego wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru potrącenia wynosiło 3613,19 zł. Natomiast począwszy od marca br. po odliczeniu wpłat do PPK w łącznej wysokości 2% (100 zł) oraz podatku od wpłaty finansowanej przez pracodawcę (1,5% x 5000 zł x 17% = 12,75 zł) wynosi 3500,44 zł.

Przykład 2

Wyliczenie kwoty wolnej od potrąceń dla pracownika, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, który jest uczestnikiem PPK i finansuje wpłatę podstawową

do PPK w wysokości 2% oraz wpłatę dodatkową w wysokości 1%, a jego pracodawca finansuje tylko wpłatę podstawową w wysokości 1,5%. Pracownik nie korzysta z „zerowego PIT”:

- minimalne wynagrodzenie za pracę – 2600 zł,
- składki na ubezpieczenia społeczne – 356,46 zł,
- składka na ubezpieczenie zdrowotne – 201,92 zł,
- składka na ubezpieczenie zdrowotne pobierana z wynagrodzenia – 173,87 zł,
- koszty uzyskania przychodu – 250 zł,
- wpłata do PPK finansowana przez pracodawcę – 39 zł,
- podstawa obliczenia zaliczki na podatek po zaokrągleniu do pełnych złotych – 2033 zł,
- zaliczka na podatek – 301,85 zł,
- zaliczka na podatek do przekazania na rachunek urzędu skarbowego – 128 zł,
- wpłata do PPK finansowana przez uczestnika PPK – 78 zł,
- kwota wolna od potrąceń – 1835,62 zł.

11. Korekty wpłat do PPK

Korekty wpłat do PPK należy dokonywać opierając się na zasadzie bilansowania. Oznacza to, że w razie dokonania wpłat do PPK obliczonych od zaniżonej lub zawyżonej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, należy w następnym miesiącu obliczyć te wpłaty od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe odpowiednio podwyższonej o kwotę tej niedopłaty lub zaniżonej o kwotę nadpłaty.

Jeżeli podmiot zatrudniający dokonał korekty podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ale w związku z nieobecnością uczestnika PPK nie wypłacił temu uczestnikowi PPK wynagrodzenia, z którego mógłby dokonać korekty wpłat do PPK (ich zbilansowania) wpłaty do PPK skoryguje w tym miesiącu, w którym wypłaci takie wynagrodzenie.

Przykład 1

Założmy, że miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika Jana Kowalskiego wynosi 6000 zł.

W okresie od 26 listopada 2019 r. do 31 stycznia 2020 r. Jan Kowalski był niezdolny do pracy. Zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA dostarczył pracodawcy w grudniu 2019 roku, już po naliczeniu i wypłacie wynagrodzenia za listopad. Pracodawca nie dokonał z wynagrodzenia za listopad odliczenia za 5 dni niezdolności do pracy. Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za listopad naliczył od podstawy wymiaru składek w wysokości 6000 zł, zamiast 5000 zł (6000 zł: 30 dni x 5 dni niezdolności do pracy = 1000 zł) i od takiej podstawy naliczył też wpłaty do PPK:

Tabela 10

Data płatności wynagrodzeń	Podstawa PPK	% wpłaty podst. pracownika	Wpłata podst. pracownika	% wpłaty dodatkowej pracownika	Wpłata dodatkowa pracownika	% wpłaty podst. pracodawcy	Wpłata podst. pracodawcy	% wpłaty dodatkowej pracodawcy	Wpłata dodatkowa pracodawcy	Doliczenie do przychodu	Zwiększenie zaliczki na podatek
11/2019	6000	2	120	2	120	1,5	90	0,5	30	120	20,4

W związku z niezdolnością do pracy w okresie od 26 listopada 2019 r. do 31 stycznia 2020 r. nie było możliwości dokonania odliczenia nadpłaty wynagrodzenia w grudniu i styczniu oraz nie było możliwości skorygowania wpłat do PPK. Korekta wpłat do PPK była możliwa dopiero w lutym, tj. po powrocie pracownika do pracy. W lutym 2020 r. wpłatę do PPK naliczono od kwoty 5000 zł, zamiast od kwoty 6000 zł (od wynagrodzenia zasadniczego za luty w wysokości 6000 zł odjęto kwotę nadpłaty za listopad w wysokości 1000 zł):

Tabela 11

Data płatności wynagrodzeń	Podstawa PPK	% wpłaty podst. pracownika	Wpłata podst. pracownika	% wpłaty dodatkowej pracownika	Wpłata dodatkowa pracownika	% wpłaty podst. pracodawcy	Wpłata podst. pracodawcy	% wpłaty dodatkowej pracodawcy	Wpłata dodatkowa pracodawcy	Doliczenie do przychodu	Zwiększenie zaliczki na podatek
12/2019	0	2	0	2	0	1,5	0	0,5	0	0	0
	-1000	2	-20	2	-20	1,5	-15	0,5	-5	-20	-3,40
01/2020	0	2	0	2	0	1,5	0	0,5	0	0	0
	-1000	2	-20	2	-20	1,5	-15	0,5	-5	-20	-3,40
02/2020	5000	2	100	2	100	1,5	75	0,5	25	100	17

Przykład 2

W listopadzie 2019 r. pracodawca naliczył składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od niewłaściwej podstawy wymiaru składek w wysokości 5000 zł, a powinien był naliczyć je od podstawy wymiaru składek w wysokości 6000 zł (przyjmijmy, że pracodawca obniżył podstawę wymiaru składek o kwotę 1000 zł w związku z tym, że omyłkowo rozliczył w tym miesiącu niezdolność do pracy, która dotyczyła innego pracownika).

Tabela 12

Data płatności wynagrodzeń	Podstawa PPK	% wpłaty podst. pracownika	Wpłata podst. pracownika	% wpłaty dodatkowej pracownika	Wpłata dodatkowa pracownika	% wpłaty podst. pracodawcy	Wpłata podst. pracodawcy	% wpłaty dodatkowej pracodawcy	Wpłata dodatkowa pracodawcy	Doliczenie do przychodu	Zwiększenie zaliczki na podatek
11/2019	5000	2	100	2	100	1,5	75	0,5	25	100	17
	1000	2	20	2	20	1,5	15	0,5	5	20	3,40

Korektę wynagrodzenia za listopad 2019 roku pracodawca rozliczył w grudniu 2019 roku. W związku z tym w grudniu 2019 roku wpłatę do PPK naliczono od kwoty 7000 zł, zamiast od kwoty 6000 zł (do wynagrodzenia zasadniczego za grudzień w wysokości 6000 zł dodano kwotę niedopłaty za listopad w wysokości 1000 zł):

Tabela 13

Data płatności wynagrodzeń	Podstawa PPK	% wpłaty podst. pracownika	Wpłata podst. pracownika	% wpłaty dodatkowej pracownika	Wpłata dodatkowa pracownika	% wpłaty podst. pracodawcy	Wpłata podst. pracodawcy	% wpłaty dodatkowej pracodawcy	Wpłata dodatkowa pracodawcy	Doliczenie do przychodu	Zwiększenie zaliczki na podatek
12/2019	6000	2	120	2	120	1,5	90	0,5	30	120	20,40
	1000	2	20	2	20	1,5	15	0,5	5	20	3,4
	7000	2	140	2	140	1,5	105	0,5	35	140	23,80

Przykład 3

W kwietniu 2020 roku pracownik otrzymał wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego za miesiące: styczeń, luty i marzec w wysokości 360 zł, tj. po 120 zł za miesiąc (podwyżka wynagrodzenia zasadniczego).

W kwietniu została dokonana korekta list płac za miesiące: styczeń, luty i marzec, z datą rozliczenia kwiecień 2020 roku. Wpłata do PPK w kwietniu została naliczona od wynagrodzenia odpowiednio podwyższonego o kwotę tego wyrównania.

Tabela 14

Data płatności wynagrodzeń	Podstawa PPK	% wpłaty podst. pracownika	Wpłata podst. pracownika	% wpłaty dodatkowej pracownika	Wpłata dodatkowa pracownika	% wpłaty podst. pracodawcy	Wpłata podst. pracodawcy	% wpłaty dodatkowej pracodawcy	Wpłata dodatkowa pracodawcy	Doliczenie do przychodu	Zwiększenie zaliczki na podatek
01/2020	6000	2	120	2	120	1,5	90	0,5	30	120	20,40
	120	2	2,4	2	2,4	1,5	1,8	0,5	0,6	2,4	0,41
02/2020	6000	2	120	2	120	1,5	90	0,5	30	120	20,40

Tabela 14

	120	2	2,4	2	2,4	1,5	1,8	0,5	0,6	2,4	0,41
03/2020	6000	2	120	2	120	1,5	90	0,5	30	120	20,40
	120	2	2,4	2	2,4	1,5	1,8	0,5	0,6	2,4	0,41
04/2020	6120	2	122,40	2	122,40	1,5	91,80	0,5	30,60	122,40	20,81
	360	2	7,2	2	7,2	1,5	5,4	0,5	1,8	7,2	1,22
	6480	2	129,60	2	129,60	1,5	97,20	0,5	32,40	129,60	22,03

Przykład 4

Inspektor kontroli ZUS - podczas kontroli prowadzonej w podmiocie X - zakwestionował obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym Jana Kowalskiego, z tytułu wykonywania umowy zlecenia w okresie od 1 stycznia 2020 r. do 31 marca 2020 r., z której został on zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Jan Kowalski - w okresie wykonywania umowy zlecenia w podmiocie X - był jednocześnie zatrudniony w podmiocie Y na podstawie umowy o pracę, w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę otrzymywał miesięczne wynagrodzenie wysokości 3000 zł. W oświadczeniu złożonym pracodawcy X Jan Kowalski oświadczył, że nie posiada innego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Pracodawca zawarł w imieniu i na rzecz Jana Kowalskiego umowę o prowadzenie PPK i w okresie od stycznia 2020 roku do kwietnia 2020 roku naliczał i dokonywał wpłat do PPK.

W związku z tym, że Jan Kowalski z tytułu wykonywania umowy zlecenia nie podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a zatem w okresie zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia nie spełniał definicji osoby zatrudnionej, wpłaty do PPK są w całości nienależne i podlegają zwrotowi na rzecz finansującego daną wpłatę.

Przykład 5

W okresie od 26 listopada 2019 r. do 31 stycznia 2020 r. pracownica była niezdolna do pracy. Zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA dostarczyła pracodawcy w grudniu 2019 roku, już po naliczeniu i wypłacie wynagrodzenia za listopad. Spowodowało to, że pracodawca nie dokonał z wynagrodzenia za listopad odliczenia za 5 dni niezdolności do pracy. Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za listopad naliczył od podstawy wymiaru składek w wysokości 6000 zł, zamiast 5000 zł (6000 zł/30 dni x 5 dni niezdolności do pracy = 1000 zł) i od takiej podstawy naliczył też wpłaty do PPK.

Od 1 lutego 2020 r. pracownica przebywa na urlopie wychowawczym, który zakończy się 31 grudnia 2020 r.

Tabela 15

Data płatności wynagrodzeń	Podstawa PPK	% wpłaty podst. pracownika	Wpłata podst. pracownika	% wpłaty dodatkowej pracownika	Wpłata dodatkowa pracownika	% wpłaty podst. pracodawcy	Wpłata podst. pracodawcy	% wpłaty dodatkowej pracodawcy	Wpłata dodatkowa pracodawcy	Doliczenie do przychodu	Zwiększenie zaliczki na podatek
11/2019	6000	2	120	2	120	1,5	90	0,5	30	120	20,40

W związku z tym, że nie ma możliwości dokonania odliczenia nadpłaty z wynagrodzenia - ze względu na to, że pracownica w grudniu i w styczniu przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie wychowawczym - nie można dokonać korekty wpłat do PPK.

12. Obniżenie wpłaty podstawowej do PPK

Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK może wynosić mniej niż 2% (ale nie mniej niż 0,5%), jeżeli jego wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł nie przekracza kwoty 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. W 2019 roku była to kwota 2700 zł (2250 zł x 1,2%), a w 2020 r. jest to kwota 3120 zł (2600 zł x 1,2%). Wysokość wpłaty podstawowej uczestnik określa w deklaracji składanej podmiotowi zatrudniającemu. Podmiot zatrudniający nie uwzględnia deklaracji o obniżeniu wpłaty podstawowej albo zmiany takiej deklaracji, w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte w tym podmiocie przekracza kwotę limitu. Oznacza to, że pracodawca obniża wpłatę podstawową do zadeklarowanej wysokości, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu złożenia uwzględnionej deklaracji - w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie uczestnika nie przekracza kwoty limitu (1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia). W miesiącach, w których uczestnik otrzymuje wynagrodzenie wyższe od kwoty 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia, pracodawca nalicza wpłatę podstawową do PPK w wysokości 2%.

Ważne! Deklaracji obniżenia wpłaty podstawowej nie może złożyć osoba zatrudniona, która nie jest uczestnikiem PPK, a zatem taka, w imieniu i na rzecz której nie została jeszcze zawarta umowa o prowadzenie PPK.

Jeżeli uczestnik PPK przepracował tylko część miesiąca z usprawiedliwionych przyczyn (absencja chorobowa, urlop bezpłatny), ale podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, osiągnięta z tytułu umowy o pracę w przeliczeniu na pełny miesiąc będzie równa lub niższa niż kwota odpowiadająca 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (w umowie o pracę nie zagwarantowano kwoty przekraczającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia), to należy przyjąć, że osoba zatrudniona w danym miesiącu ma prawo do złożenia deklaracji obniżenia wpłaty podstawowej na zasadach określonych w art. 27 ustawy o PPK.

Jeżeli uczestnik PPK przepracował tylko część miesiąca z usprawiedliwionych przyczyn (absencja chorobowa, urlop bezpłatny), ale podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, osiągnana z tytułu umowy o pracę w przeliczeniu na pełny miesiąc, będzie wyższa niż kwota 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (w umowie o pracę zagwarantowano kwotę wyższą niż 1,2-krotność minimalnego wynagrodzenia), należy przyjąć, że osoba zatrudniona w danym miesiącu nie ma prawa do złożenia deklaracji obniżenia wpłaty podstawowej na zasadach określonych w art. 27 ustawy o PPK.

W przypadku zleceniobiorców, dla których odpłatność w umowie zlecenia określono miesięcznie kwotowo, w odniesieniu do miesiąca, w którym wystąpiła niezdolność do pracy skutkująca uzyskaniem niższego przychodu, uwzględniamy kwotę określoną w umowie zlecenia. Zasada ta nie ma zastosowania w przypadku osób, dla których odpłatność w umowie została określona w kwotowej stawce godzinowej, akordowej albo prowizyjnie.

Uprawnienie do obniżenia wpłaty do PPK finansowanej przez uczestnika jest uzależnione wyłącznie od wysokości osiąganego wynagrodzenia. Osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę nawet w niepełnym wymiarze czasu pracy są uprawnione do złożenia deklaracji o obniżeniu wpłaty podstawowej, o ile ich wynagrodzenie nie przekracza kwoty 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Oznacza to, że nie przeliczamy wynagrodzenia takiej osoby do pełnego etatu.

Przykład 1

Jan Kowalski 12 maja 2020 r. złożył deklarację obniżenia wpłaty podstawowej do 0,5%. Jego wynagrodzenie osiągnane z tytułu wykonywania umowy o pracę wynosi 2600 zł. W związku z tym, że Jan Kowalski osiągał wynagrodzenie niższe od kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku (3120 zł), pracodawca uwzględnił deklarację, która zaczęła obowiązywać od czerwca 2020 roku, co oznacza, że od czerwca pracodawca nalicza wpłatę podstawową w obniżonej wysokości.

Przykład 2

Jan Kowalski 12 maja 2020 r. złożył deklarację obniżenia wpłaty podstawowej do 0,5%. Jego wynagrodzenie osiągnane z tytułu wykonywania umowy o pracę wynosi 2600 zł, przy czym w maju została mu wypłacona premia w wysokości 1200 zł. W związku z tym, że Jan Kowalski osiągnął w maju (w miesiącu złożenia deklaracji) wynagrodzenie wyższe od kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku (3120 zł), pracodawca nie uwzględnił tej deklaracji. Jan Kowalski złożył deklarację obniżenia wpłaty podstawowej ponownie w miesiącu, w którym jego wynagrodzenie nie przekraczało kwoty limitu.

Przykład 3

Jan Kowalski 12 maja 2020 r. złożył deklarację obniżenia wpłaty podstawowej do 0,5%. Jego wynagrodzenie osiągnane z tytułu wykonywania umowy o pracę wynosi 2600 zł (brutto). W związku z tym, że w miesiącu złożenia deklaracji Jan Kowalski

osiągnął wynagrodzenie niższe od kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku, czyli 3120 zł, pracodawca uwzględnił deklarację, która zaczęła obowiązywać od czerwca 2020 roku, tj. od wynagrodzenia wypłaconego w czerwcu pracodawca naliczył mu wpłatę w wysokości 0,5% wynagrodzenia brutto. W październiku 2020 roku Jan Kowalski otrzymał dodatkowo premię kwartalną w wysokości 1500 zł. Pomimo, że uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez pracodawcę deklarację obniżenia wpłaty podstawowej, od wynagrodzenia wypłaconego w październiku 2020 roku pracodawca naliczy za Jana Kowalskiego wpłatę podstawową w wysokości 2% wynagrodzenia.

Przykład 4

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5000 zł brutto. W marcu 2020 roku był niezdolny do pracy i w okresie od 1 do 15 marca 2020 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W związku z tą niezdolnością, osiągnął w marcu wynagrodzenie w wysokości 2500 zł. Jan Kowalski złożył w marcu deklarację obniżenia wpłaty podstawowej, ale podmiot zatrudniający nie mógł uwzględnić tej deklaracji - ze względu na to, że wynagrodzenie Jana Kowalskiego w przeliczeniu na pełny miesiąc jest wyższe od kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (w umowie o pracę ma zagwarantowaną kwotę przekraczającą 1,2-krotność minimalnego wynagrodzenia).

Przykład 5

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X na podstawie umowy o pracę, w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1500 zł. Jeżeli Jan Kowalski złoży deklarację obniżenia wpłaty podstawowej, podmiot zatrudniający uwzględni tę deklarację, w związku z tym, że - badając uprawnienie uczestnika PPK do obniżenia finansowanej przez niego wpłaty podstawowej - wynagrodzenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przeliczamy do pełnego etatu.

13. Deklaracja wpłaty dodatkowej uczestnika PPK

Uczestnik PPK może zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości do 2% wynagrodzenia. Taka deklaracja obowiązuje od dnia jej złożenia, co oznacza, że podmiot zatrudniający jest zobowiązany do naliczenia wpłaty dodatkowej już od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego po złożeniu tej deklaracji.

Przykład

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (250+) i od 12 listopada 2019 r. jest uczestnikiem PPK. 17 stycznia 2020 r. Jan Kowalski złożył pracodawcy deklarację wpłaty dodatkowej. W związku z tym, że w podmiocie X wynagrodzenie za pracę wypłacane jest do ostatniego dnia danego miesiąca, podmiot X był zobowiązany naliczyć wpłatę dodatkową już od wynagrodzenia wypłaconego Janowi Kowalskiemu w styczniu.

14. Zmiana deklaracji uczestnika PPK

Uczestnik PPK może, w formie zmiany deklaracji, zmienić wysokość obniżonej wpłaty podstawowej lub wysokość wpłaty dodatkowej oraz zrezygnować z dokonywania wpłaty dodatkowej. Zmiana deklaracji obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył taką zmianę.

Przykład

Jan Kowalski jest zatrudniony w podmiocie X (250+) i od 12 listopada 2019 r. jest uczestnikiem PPK. 17 stycznia 2020 r. Jan Kowalski złożył pracodawcy deklarację wpłaty dodatkowej w wysokości 2% wynagrodzenia. W maju 2020 roku złożył zmianę deklaracji wpłaty dodatkowej, w której zrezygnował z jej dokonywania. Rezygnacja z dokonywania wpłaty dodatkowej, złożona przez Jana Kowalskiego, obowiązuje od czerwca 2020 roku, w związku z czym podmiot X nie naliczył i nie pobrał tej wpłaty od wynagrodzenia wypłaconego Janowi Kowalskiemu w czerwcu 2020 roku.

15. Raportowanie do ZUS

Podmioty zatrudniające są zobowiązane do przekazywania do ZUS, w imiennym raporcie rozliczeniowym ZUS RCA, informacji o kwocie obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Oznacza to obowiązek wykazywania za uczestnika PPK, w imiennym raporcie rozliczeniowym ZUS RCA, sumy wpłat podstawowej i dodatkowej - finansowanych przez ten podmiot.

W związku z tym, że wpłata do PPK finansowana przez podmiot zatrudniający staje się przychodem uczestnika w terminie przekazania tej wpłaty do instytucji finansowej, powinna zostać wykazana w imiennym raporcie ZUS RCA za miesiąc, w którym nastąpiło przekazanie tej wpłaty.

Przykład:

Podmiot X w styczniu 2020 roku naliczył za Jana Kowalskiego wpłaty do PPK od wynagrodzenia wypłaconego za grudzień 2019 roku i przekazał te wpłaty do instytucji finansowej 10 lutego 2020 r. Podmiot X wpłatę za styczeń wykazał w imiennym raporcie rozliczeniowym ZUS RCA za luty 2020 r.

V. Przepisy karne

Wykonywanie podstawowych obowiązków spoczywających na podmiotach zatrudniających zostało zabezpieczone przez ustawodawcę odpowiednimi sankcjami. Uregulowane ustawą o PPK przepisy karne mają na celu nie tylko zapobieganie niedopełnieniu obowiązków przez podmiot zatrudniający, ale służą także przeciwdziałaniu wprowadzaniu w błąd oraz prowadzeniu niedozwolonej działalności akwizycyjnej.

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

- niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie – kara grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego,
- niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym przepisami terminie – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł,
- niedopełnienie obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł,
- niezgłaszanie wymaganych ustawą o PPK danych lub zgłaszanie nieprawdziwych danych albo udzielanie w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmowa ich udzielenia – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł,
- nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK – kara grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł.

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

Przez fundusz wynagrodzeń rozumie się sumę (w danym roku obrotowym) wynagrodzeń (w rozumieniu ustawy o PPK) osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.

Ważne! Podmiotem zobowiązanym do kontroli obowiązków wynikających z ustawy o PPK jest Państwowa Inspekcja Pracy (art. 10 ust. 1 pkt 14b i pkt 15d ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Ponadto ustawodawca przewidział odpowiedzialność karną każdego podmiotu, który (art. 109 i 110 ustawy o PPK):

- nie będąc do tego uprawnionym, używa do określenia prowadzonej działalności lub reklamy określeń „pracowniczy plan kapitałowy” lub skrótu „PPK” – kara grzywny do 1 000 000 zł lub kara pozbawienia wolności do lat 3,
- wypłaca wynagrodzenie podmiotowi prowadzącemu działalność akwizycyjną na rzecz instytucji finansowej, towarzystwa funduszy inwestycyjnych, PTE lub pracowniczego towarzystwa emerytalnego, za nakłanianie jakiegokolwiek podmiotu zatrudniającego, aby zawarł z tą instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK – kara grzywny do 1 000 000 zł,
- oferuje dodatkowe korzyści materialne z tytułu zawarcia lub niewypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK lub umowy o prowadzenie PPK bądź udziela takich dodatkowych korzyści – kara grzywny do 1 000 000 zł.

Orzekanie w powyższych sprawach, z wyjątkiem spraw dotyczących używania do określenia prowadzonej działalności lub reklamy określeń „pracowniczy plan kapitałowy” lub skrótu „PPK”, następuje na zasadach i w trybie przepisów ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia.

Kanał PPK na YouTube pomaga we wprowadzaniu
Pracowniczych Planów Kapitałowych:

