

Poradnik oszczędzającego w PPK

Poradnik oszczędzającego w PPK

 PFR Portal PPK

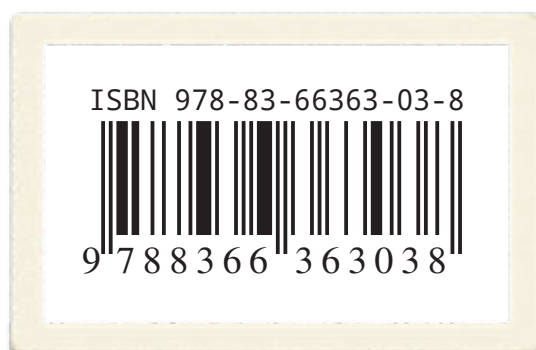
Wydawnictwo PFR Portal PPK sp. z o.o.

Warszawa 2020

Wydanie I

Aktualizacja na 1.06.2020 r.

ISBN 978-83-66363-03-8



Spis treści

Wstęp	8
Rozdział 1. Uczestnik Pracowniczego Planu Kapitałowego (PPK)	10
(1) Definicja osoby zatrudnionej	11
(2) Pracowniczy program emerytalny zwalnia z tworzenia PPK	13
(3) Najmniejsze firmy poza PPK.....	14
(4) Niektórzy z automatu, niektórzy na wniosek.....	15
(5) 70-latkowie poza PPK	16
Rozdział 2. Zapisanie pracownika do PPK.....	17
(1) Wybór instytucji finansowej – udział pracownika	17
(2) Dwie umowy	19
(a) Zakres umowy o prowadzenie PPK.....	19
(3) Terminy ustawowe.....	20
(a) W okresie przejściowym	20
(b) Zasady ogólne – wymagany staż pracy	21
(c) Zasady ogólne – termin na zawarcie umowy	22
(d) Zapisanie do PPK ponownie zatrudnionego pracownika	23
(e) Decyzja pracownika	23
(f) Gdyby umowy nie zostały zawarte w terminie... ..	24
Rozdział 3. Informowanie pracowników o PPK	25
(1) Obowiązki pracodawcy	25
(a) Forma dowolna	25
(2) Obowiązki instytucji finansowej.....	26
(a) Pierwsza informacja	26
(b) Informacja roczna i dla 60-latków	27
Rozdział 4. Rezygnacja z dokonywania wpłat i ich wznowienie.....	29
(1) Złożenie deklaracji rezygnacji	29
(2) Powrót do programu	29
(3) Automatyczne wznowienie wpłat do PPK.....	30
Rozdział 5. Zmiana instytucji finansowej	31
(1) Wypowiedzenie umowy przez pracodawcę	31
(a) Możliwy transfer środków.....	31
(b) Decyzja pracownika	32
(2) Zmiana pracodawcy przez pracownika	32
(a) Poinformowanie o rachunkach PPK	33
(b) Wniosek o transfer.....	33

(c) Trzeba pilnować terminu.....	34
Rozdział 6. Wpłaty do PPK – finansowane przez pracownika	35
(1) Wpłata podstawowa pracownika	36
(a) Obniżenie wpłaty	36
(b) Pracodawca sprawdza i reaguje	37
(c) Sankcja za przekroczenie limitu	38
(2) Wpłata dodatkowa pracownika	39
Rozdział 7. Wpłaty do PPK finansowane przez pracodawcę	41
(1) Wpłata podstawowa.....	41
(2) Wpłata dodatkowa	41
(3) Brak składek ZUS, ale z podatkiem	42
Rozdział 8. Dokonywanie wpłat przez pracodawcę.....	43
(1) Od czego naliczane są wpłaty do PPK.....	43
(2) Wypłaty po ustaniu zatrudnienia	45
(3) Odpowiedzialność pracodawcy.....	45
(4) Zawieszenie finansowania wpłat do PPK przez pracodawcę	46
(5) Przejściowe trudności pracodawcy	47
Rozdział 9. Wpłaty od państwa	49
Rozdział 10. Obowiązki uczestnika PPK	51
Rozdział 11. Inwestowanie środków gromadzonych na rachunku PPK	52
(1) Instytucje finansowe oferujące zarządzanie i prowadzenie PPK.....	52
(a) Umowy z instytucją finansową	53
(2) Wpłaty na rachunek PPK.....	54
(3) Fundusze zdefiniowanej daty	55
(a) Zasady inwestowania – rodzaje aktywów.....	56
(b) W trosce o bezpieczeństwo	56
(c) Limity przy inwestowaniu	57
(4) Decyzje inwestycyjne uczestnika PPK.....	58
(a) Zmiana funduszu zdefiniowanej daty.....	59
(b) Konwersja lub zamiana.....	59
(5) Bezpieczeństwo gromadzonych środków	60
(a) Wymogi kapitałowe – wypłacalność cały czas pod kontrolą	60
(6) Koszty związane z oszczędzaniem w PPK.....	62
(a) Niedozwolone opłaty.....	62
(b) Opłaty za zarządzanie	62
Rozdział 12. Dysponowanie oszczędnościami przed sześćdziesiątką	64
(1) Zwrot	64

(a) Potrącenia z oszczędności	65
(b) Dalsze oszczędzanie jest możliwe	65
(2) Możliwość przeniesienia środków na inny rachunek	65
(a) Transfery nielimitowane	66
(b) Dalsze oszczędzanie	66
(3) Wypłata w razie choroby	66
(a) Wiek dziecka	67
(b) Poważne zachorowanie	67
(4) Wypłata na cele mieszkaniowe	69
(a) Definicja wkładu własnego	70
(b) Umowa z instytucją finansową	70
(c) Obowiązek zwrotu	70
(d) Tylko jedna inwestycja	71
Rozdział 13. Korzystanie z oszczędności po 60 roku życia	72
(1) Zasady wypłaty	72
(2) Wypłata transferowa	73
1. Świadczenie małżeńskie	74
(a) Śmierć jednego małżonka nie przerywa wypłat	75
Rozdział 14. Podział oszczędności w przypadku rozvodu	76
(1) Formy wypłaty	76
(2) Wypłata w formie pieniężnej	77
(3) Na lokatę terminową	77
Rozdział 15. Dziedziczenie oszczędności	78
(1) Wskazanie osób uprawnionych	78
(a) Skutki braku aktualizacji	79
(b) Niewskazanie osób uprawnionych	79
(2) Kolejność wypłat	80
(a) Najpierw małżonek	80
(b) Potem wypłaty dla wskazanych osób uprawnionych	80
(3) Bez potrąceń i podatku	81
Pytania i odpowiedzi	82
(1) Co to jest PPK?	82
(2) Po co wprowadzono ten system?	82
(3) Czy jest to kolejna reforma emerytalna?	82
(4) Kto sprawuje nadzór nad Pracowniczymi Planami Kapitałowymi?	83
(5) Jaka jest rola PFR?	83
(6) Jakie korzyści z PPK będzie miał pracownik?	84

(7)Jakie korzyści z PPK ma pracodawca?	84
(8)Czy wszystkie grupy zawodowe są objęte PPK?	84
(9)Co się stanie, jeśli pracodawca nie wybierze instytucji finansowej?	85
(10)Czy pracownik może wybrać inną instytucję niż ta, którą wybierze pracodawca?.....	86
(11)Czy można zmienić instytucję finansową bez zmiany pracodawcy?	86
(12)Czy po zmianie pracodawcy pracownik będzie mógł nadal oszczędzać w dotychczasowej instytucji finansowej?	86
(13)Czy PPK jest obowiązkowe dla pracownika?	86
(14)Jakie instytucje mogą zarządzać środkami w PPK?	87
(15)Gdzie znaleźć listę instytucji, w których pracodawca może otworzyć PPK?	87
(16)Czy po rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK pracownik może znów zostać zapisany przez pracodawcę do PPK?	87
(17)Dlaczego sfera budżetowa wchodzi do PPK na końcu?	88
(18)Mam jednoosobową działalność, czy muszę tworzyć PPK?	88
(19)Kiedy można wypisać się z PPK?	88
(20)Czy od wpłaty, jaką pracodawca odprowadza pracownikowi do PPK, pracownik musi zapłacić podatek dochodowy?	88
(21)Czy od odziedziczonych środków PPK trzeba zapłacić podatek od spadków i darowizn?	89
(22)Czy wpłata do PPK finansowana przez pracownika jest potrącana z wynagrodzenia po opodatkowaniu?.....	89
(23)Czy wpłata do PPK jest naliczana przez pracodawcę dla osób przebywających na urloпах macierzyńskich i wycho-wawczych (składki emerytalno-rentowe finansuje za te osoby budżet państwa)?	89
(24)Czy wpłata dodatkowa musi być finansowana zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę?.....	89
(25)Co w sytuacji, gdy wybrana instytucja finansowa zainwestuje środki objęte PPK i poniesie stratę? Czy jest jakaś gwarancja odzyskania zgromadzonego kapitału przez pracownika?	89
(26)Czy pracodawca może różnicować wysokość wpłaty dodatkowej dla poszczególnych pracowników?	90
(27)Od jakiej wysokości wynagrodzenia liczona jest wpłata do PPK?	90
(28)Jak pracownik ma informować o wysokości wpłaty dodatkowej, którą chce finansować?	90
(29)Czy, jeśli pracownik – przed utworzeniem PPK – złoży deklarację, że nie chce przystąpić do PPK, pracodawca powinien odprowadzić za niego pierwszą wpłatę?	90
(30)Czy uczestnik PPK może przetransferować środki zgromadzone w PPE do PPK?.....	91
(31)Czy osoby, które mają 70 lat, mogą przystąpić do PPK?	91
(32)Kiedy uczestnik PPK może otrzymać pierwszą dopłatę roczną?	91
(33)Czy pracownik będzie dostawać z instytucji finansowej jakieś informacje na temat środków na jego koncie PPK?	91
(34)Do którego PPK powinni należeć pracownicy tymczasowi? Do PPK agencji pracy tymczasowej czy pracodawcy użytkownika?	92

(35)Czy weryfikując stan zatrudnienia w danej firmie należy brać pod uwagę wszystkich zatrudnionych, czy tylko osoby do 55. roku życia?.....	92
(36)Czy podmiot zatrudniający ma obowiązek informować osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK, a także o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej w tym zakresie? Czy obowiązek ten spoczywa na instytucji finansowej?	92
(37)Czy, jeśli uprawniony pracownik zrezygnuje z PPK, pracodawca powinien – mimo to – zawrzeć dla niego umowę o prowadzenie PPK?	92
(38)Czy pracodawca – po otrzymaniu pisma od komornika o zajęciu wynagrodzenia uczestnika PPK – powinien najpierw potrącić z wynagrodzenia wpłaty do PPK, czy najpierw dokonać potrącenia w ramach egzekucji prowadzonej z wynagrodzenia?	93
(39)Czy pracownik może zmieniać wysokość wpłaty dodatkowej?	93
(40)Czy pracownik jest w stanie ukryć swoje źródła dochodów – tak, aby jego składka na PPK wynosiła 0,5% zamiast 2%?	93
(41)W jaki sposób ustala się kwotę wolną od potrąceń po wprowadzeniu PPK?	94
(42)Co się dzieje z pieniędzmi wpłaconymi na PPK?	94
Rozdział 17. Słowniczek	95
Rozdział 18. Deklaracje i wnioski.....	103
Deklaracja uczestnika ppk w zakresie finansowania wpłat dodatkowych do Pracowniczych Planów Kapitałowych (ppk).....	103
Deklaracja uczestnika ppk w zakresie finansowania wpłat podstawowych do Pracowniczych Planów Kapitałowych (ppk).....	103
Deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat do Pracowniczych Planów Kapitałowych (ppk)	103
Oświadczenie uczestnika ppk o zawartych umowach o prowadzenie ppk	104
Wniosek osoby zatrudnionej o dokonywanie wpłat do Pracowniczych Planów Kapitałowych (ppk) .	104
Wniosek o zawarcie umowy o prowadzenie ppk.....	104

Wstęp

Pracownicze Plany Kapitałowe dla swoich pracowników wprowadzili już w Polsce najwięksi pracodawcy, tj. zatrudniający 250 osób lub więcej (250+). Od 1 stycznia 2020 r. przepisy ustawy o PPK objęły także mniejsze (zatrudniające co najmniej 50 osób) firmy. Kolejne firmy wejdą do tego programu od 1 lipca 2020 r. i od 1 stycznia 2021 r.

Oznacza to, że większość pracowników stoi jeszcze przed decyzją, czy rozpocząć oszczędzanie w tym programie, czy nie. Dobrze więc, aby wiedzieli z czym wiąże się uczestnictwo w PPK.

Dla pracownika zapisanie się do tego programu oznacza, że pracodawca podpisał – w imieniu i na rzecz tego zatrudnionego – umowę z instytucją finansową (umowę o prowadzenie PPK) oraz będzie dokonywał wpłat na indywidualny (prywatny) rachunek pracownika prowadzony przez tę instytucję.

Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. Oznacza to, że pracownik w każdej chwili może zarówno zrezygnować z oszczędzania w PPK, jak i do niego wrócić. Co więcej, zgromadzone oszczędności są dla każdego uczestnika w każdej chwili dostępne. To on decyduje o terminie i sposobie ich wykorzystania. Jeśli poczeka z ich wypłatą do czasu przejścia na emeryturę, mogą one stanowić znaczące uzupełnienie (zwłaszcza przy długoletnim oszczędzaniu) otrzymywanego świadczenia np. z ZUS. Warto to mieć na uwadze, zwłaszcza że świadczenia emerytalne – jak ostrzegają eksperci – nie będą w stanie zapewnić utrzymania na poziomie, do którego osoby pracujące przyzwyczyły się w okresie aktywności zawodowej.

Podjmując decyzje o uczestnictwie w programie, należy też pamiętać, że – inaczej niż jest to przy innych formach oszczędzania długoterminowego – **w PPK na prywatne oszczędności uczestników składają się aż trzy podmioty: sam uczestnik PPK, jego pracodawca i państwo.** I dzięki temu rosną one dużo szybciej.

W publikacji odpowiadamy m.in. na pytania:

- kogo pracodawca powinien zapisać do PPK a kogo nie może,
- co wiąże się z uczestnictwem w PPK,
- jakie korzyści ma pracownik oszczędzający w PPK,
- jakie straty można ponieść nie przystępując do tego programu,
- czy pieniądze gromadzone w PPK są bezpieczne,
- ile pracodawca będzie zobowiązany wpłacić na rachunek pracownika w PPK, a ile wpłacać będzie państwo,
- w jakich okolicznościach pracownik może obniżyć swoją wpłatę do PPK,
- jak będą inwestowane oszczędności zgromadzone na rachunku PPK,

- czy wpływ ma na to tylko instytucja finansowa, czy także pracownik,
- kiedy i na jakich zasadach można wypłacić oszczędności,
- ile środków można wziąć na pokrycie wkładu własnego przy kredycie mieszkaniowym,
- kiedy pieniądze zgromadzone na rachunku PPK można przeznaczyć na leczenie siebie lub swoich najbliższych,
- co stanie się z pieniędzmi zgromadzonymi na rachunku PPK w razie rozwodu uczestnika PPK, a co w razie jego śmierci?

Podręcznik, który powstał we współpracy z Polskim Funduszem Rozwoju (PFR), który odpowiada za wdrożenie PPK. PFR, w porozumieniu z Ministerstwem Finansów i Komisją Nadzoru Finansowego, wyjaśnia wszelkie wątpliwości prawne, jakie pojawiają się w trakcie tego procesu. Wszelkie najnowsze, sprawdzone i oficjalne informacje dotyczące PPK można uzyskać na oficjalnym Portalu PPK pod adresem mojeppk.pl oraz pod numerem bezpłatnej infolinii **800 775 775**.

Uwaga!

Dla ułatwienia lektury, w niniejszej publikacji będziemy posługiwać się pewnymi pojęciami ogólnymi, niektóre z nich stosując zamiennie (np. osoba zatrudniona/pracownik czy podmiot zatrudniający/pracodawca/firma). Definicje tych pojęć znajdują się na końcu publikacji w Słowniczku.

Rozdział 1.

Uczestnik Pracowniczego Planu Kapitałowego (PPK)

Choć ustawa o PPK weszła w życie na początku 2019 roku, dopiero od 1 lipca 2019 roku najwięksi pracodawcy (zatrudniający 250 albo więcej osób) rozpoczęli wdrażanie tego programu. Teraz, dołączyły do nich firmy zatrudniające co najmniej 50 osób. Pracownicy zatrudnieni w tych firmach mogą spodziewać się, że już niedługo zostaną zapisani do PPK.

Ich pracodawcy, podobnie jak podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób, mają na to czas do 10 listopada 2020 r. Osoby, które pracują w mniejszych firmach, na rozpoczęcie oszczędzania w tym programie będą musiały poczekać trochę dłużej (patrz tabela poniżej).

Uwaga!

Zgodnie z pierwotnym brzmieniem ustawy o PPK pracodawcy zatrudniający 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 osób zatrudnionych mieli obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK do 11 maja 2020 r. Jednak obowiązująca od 31 marca 2020 r. ustawa zwana tarczą antykryzysową (patrz Słowniczek) przesunęła terminy na zawarcie umów o zarządzanie i umów o prowadzenie PPK dla tych pracodawców.

Po zmianie maksymalne terminy na utworzenie PPK przez te podmioty zatrudniające to 27 października 2020 r. (termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK) oraz 10 listopada 2020 r. (termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK).

Etapy zapisywania do PPK

Osoby pracujące:	Data objęcia pracodawcy przepisami ustawy o PPK	Ostateczny termin na zapisanie pracownika do PPK
w firmach zatrudniających co najmniej 250 osób zatrudnionych (250+) na 31 grudnia 2018 r.	od 1 lipca 2019 r.	12 listopada 2019 r.
w firmach zatrudniających co najmniej 50 osób zatrudnionych (50+) na 30 czerwca 2019 r.	od 1 stycznia 2020 r.	10 listopada 2020 r.
w firmach zatrudniających co najmniej 20 osób zatrudnionych (20+) na 31 grudnia 2019 r.	od 1 lipca 2020 r.	10 listopada 2020 r.
w pozostałych firmach	od 1 stycznia 2021 r.	10 maja 2021 r.
w jednostkach sektora finansów publicznych	od 1 stycznia 2021 r.	10 kwietnia 2021 r.

Wyjątek: Podmioty zatrudniające, należące do jednej grupy kapitałowej, mogą przystąpić do PPK w terminie, w którym przystępuje największy podmiot z tej grupy (z największą liczbą osób zatrudnionych). Tym samym, umowę o prowadzenie PPK mogą one zawrzeć w terminie przewidzianym dla tego podmiotu.

Przykład

W skład grupy kapitałowej wchodzi 4 spółki. Największa z nich 31 grudnia 2018 r. zatrudniała 350 osób zatrudnionych, a zatem jest zobowiązana do stosowania przepisów ustawy o PPK od 1 lipca 2019 r. Mimo że pozostałe spółki wchodzące w skład tej grupy 31 grudnia 2018 r. zatrudniały odpowiednio: 54, 87 i 120 osób zatrudnionych, również mogły wejść do programu PPK w terminie przewidzianym dla największej spółki w grupie. tj. już od 1 lipca 2019 r.

(1) Definicja osoby zatrudnionej

Pracownicy powinni jednak pamiętać, że nawet, jeśli liczba osób pracujących w danej firmie oscylowała wokół 250, to ta firma nie musiała zostać zaliczona do pracodawców z kategorii 250+ w rozumieniu ustawy o PPK (dotyczy to także kolejnych etapów przystępowania firm do programu PPK). Istotna jest bowiem nie liczba wszystkich osób pracujących w danej firmie, a liczba osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK.

Oznacza to, że obowiązek stosowania ustawy od 1 lipca 2019 r. dotyczył tylko [podmiotów zatrudniających](#), a przez to pojęcie należy rozumieć pracodawców, zleceniodawców, nakładców, rolnicze spółdzielnie produkcyjne, spółdzielnie kółek rolniczych i podmioty, w których działa rada nadzorcza (patrz [Słowniczek](#)), którzy 31 grudnia 2018 r. zatrudniali co najmniej 250 osób zatrudnionych.

To, kogo należy zaliczyć do tej kategorii, wynika z definicji osoby zatrudnionej zamieszczonej w [ustawie o PPK](#) w art. 2 ust. 1 pkt 18 (patrz [Słowniczek](#)). Zgodnie z tą definicją przez osoby zatrudnione należy rozumieć osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z niżej wymienionych tytułów w RP w rozumieniu [ustawy o sus](#) (patrz [Słowniczek](#)), czyli:

- a. pracowników w rozumieniu kodeksu pracy (k.p.) – wyjątkiem są pracownicy przebywający na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz pracownicy młodociani,
- b. osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia,
- c. członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- 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 (k.c.) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- e. członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,
- f. osoby wskazane w lit. a-d, przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Tylko te osoby pracodawca uwzględnia w liczbie [osób zatrudnionych](#), od której zależy termin objęcia go przepisami ustawy o PPK i – co istotne – tylko te osoby powinien zapisać do PPK, czyli zawrzeć w ich imieniu i na ich rzecz umowę o prowadzenie PPK,

chyba, że wcześniej złożą deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat. Nie każda osoba zatrudniona, w potocznym tego słowa znaczeniu, będzie więc mogła zostać uczestnikiem PPK.

Przykład

Pracodawca ustala stan zatrudnienia na 30 czerwca 2019 r. W tym dniu kilkanaście osób przebywało na zwolnieniach lekarskich i urlopach macierzyńskich. Mimo ich faktycznej nieobecności w pracy, ustalając stan zatrudnienia pracodawca powinien wziąć je pod uwagę. Tak samo należy postąpić w odniesieniu do pracowników korzystających w tym czasie z urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego czy tzw. urlopu adopcyjnego. Uznanie tych osób za osoby zatrudnione oznacza także, że pracodawca będzie miał obowiązek zapisania ich do PPK, nawet jeśli w dniu zawierania umowy o prowadzenie PPK będą one fizycznie nieobecne w pracy.

Ważne

Do stanu zatrudnienia, od którego zależy termin stosowania przez pracodawcę ustawy o PPK, należy wliczyć osoby przebywające na urlopach wychowawczych, świadczeniu rehabilitacyjnym czy zwolnieniu lekarskim oraz pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Dotyczy to także osób przebywających na urlopach bezpłatnych, jeśli uzyskały przychód w miesiącu, w którym ustalany jest stan zatrudnienia.

Przykład

Pracodawca planuje podpisać umowę o prowadzenie PPK 5 maja 2020 r. W tym dniu kilkunastu pracowników będzie przebywać na urlopie bezpłatnym. Pracodawca musi rozstrzygnąć, czy należy zapisać te osoby do PPK, czy nie. Zależy to od tego, czy w miesiącu, w którym podpisuje umowę o prowadzenie PPK, osoby przebywające na urlopie bezpłatnym uzyskały jakkolwiek przychód ze stosunku pracy, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jeśli tak, pracodawca powinien zapisać je do PPK (zawrzeć w ich imieniu i na ich rzecz umowę o prowadzenie PPK).

Ważne

Jeżeli dana osoba jest zatrudniona 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.

Przykład

Pracodawca, oprócz pracowników, zatrudnia kilkadziesiąt osób na podstawie umowy zlecenia. Część zleceniobiorców podlega – z tytułu umowy zlecenia – dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W związku z tym, że osoby podlegające dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym nie mieszczą się w definicji osoby zatrudnionej pracodawca nie wlicza ich do liczby osób zatrudnionych, od której zależy termin objęcia go przepisami ustawy o PPK. Osoby te nie będą mogły zostać zapisane przez niego do tego programu.

Przykład

Absolwent wyższej uczelni został skierowany przez urząd pracy na roczny staż do firmy X. Teraz firma ta będzie wdrażać u siebie PPK. Stażysta nie zostanie zapisany do PPK u tego podmiotu. Nie jest on bowiem osobą zatrudnioną w rozumieniu ustawy o PPK.

Przykład

Pracodawca użytkownik, a więc taki, który korzysta z usług agencji pracy tymczasowej, oprócz swoich pracowników i zleceńbiorców zatrudnia kilkudziesięciu pracowników tymczasowych (pracowników skierowanych do niego przez tę agencję). Zawierając umowę o prowadzenie PPK, pracodawca użytkownik nie zawrze jej dla pracowników tymczasowych. Ich pracodawcą jest bowiem agencja pracy tymczasowej, a nie pracodawca użytkownik, na którego rzecz wykonują oni pracę. To agencja pracy tymczasowej będzie zobowiązana zapisać te osoby do PPK – w terminie, w którym wejdzie do tego programu.

Przykład

Spółka 31 grudnia 2018 r. zatrudniała 250 osób zatrudnionych. Do 1 lipca 2019 r. (tj. do dnia, od którego była zobowiązana stosować ustawę o PPK) zatrudnienie spadło do niespełna 50 osób. W myśl przepisów regulujących działanie PPK nie zmienia to jednak sytuacji spółki oraz zatrudnionych w niej osób. Decydujący w tym przypadku jest stan zatrudnienia na 31 grudnia 2018 r.

Oznacza to, że jeśli 31 grudnia 2018 r. pracodawca ten zatrudniał co najmniej 250 osób, to – choćby na dzień objęcia go przepisami ustawy, tj. 1 lipca 2019 r. została u niego tylko jedna osoba zatrudniona – nadal byłby on zobowiązany do utworzenia PPK w terminie przewidzianym dla firm 250+.

(2) Pracowniczy program emerytalny zwalnia z tworzenia PPK

Trzeba też pamiętać, że ustawa o PPK daje niektórym firmom możliwość zwolnienia się z obowiązku utworzenia PPK, co oznacza, że – jeśli pracodawca podejmie decyzję, że nie będzie tworzył tego programu – zatrudnione u niego osoby nie staną się uczestnikami PPK i nie będą mogły gromadzić oszczędności w ten sposób. Dotyczy to pracodawców, którzy w dniu objęcia ich przepisami ustawy o PPK (czyli np. w przypadku pracodawców 250+ w dniu 1 lipca 2019 r., a w przypadku firm 50+ w dniu 1 stycznia 2020 r.) mają zarejestrowany pracowniczy program emerytalny (PPE), w którym uczestniczy co najmniej 25% osób zatrudnionych oraz odprowadzają składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o PPE. Jeśli spełniają te warunki, nie muszą wdrażać u siebie PPK, i to nawet wtedy, gdy część osób zatrudnionych byłaby tym zainteresowana, choć oczywiście mogą równolegle uruchomić także PPK.

Przykład

Pracodawca prowadzi PPE na warunkach zwalniających go z obowiązku tworzenia PPK. Mimo to postanowił umożliwić swoim pracownikom oszczędzanie również w PPK. Może to zrobić, gdyż ustawa o PPK umożliwia pracodawcy prowadzenie obu programów jednocześnie.

Uwaga! Warunki zwalniające z obowiązku tworzenia PPK pracodawca musi jednak spełniać przez cały czas. Jeśli tego nie dopilnuje, ustawa o PPK zacznie mieć do niego zastosowanie. Dla pracowników jest to istotna informacja. Objęcie pracodawcy przepisami ustawy o PPK oznacza bowiem m.in., że będzie musiał zapisać do PPK zatrudnione u siebie osoby.

Pracodawca utraci zwolnienie z obowiązku tworzenia 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;
- likwidacji PPE;
- opóźnień w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikało z jego celowego działania;
- następującego po dniu 1 stycznia albo 1 lipca danego roku, jeżeli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych u tego pracodawcy.

Przykład

Pracodawca zatrudniający 350 osób, który na 1 lipca 2019 r. prowadził PPE oraz naliczał składki podstawowe w wysokości 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o PPE, a do PPE przystąpiło 30% osób zatrudnionych w tym podmiocie, nie utworzył PPK. Od 1 stycznia 2020 r. zaczął jednak odprowadzać składki podstawowe do PPE w wysokości 2,5%. Od tego dnia zobowiązany jest zatem do stosowania ustawy o PPK, czyli utworzenia PPK w swojej firmie.

(3) Najmniejsze firmy poza PPK

Ustawy o PPK nie muszą również stosować [mikroprzedsiębiorcy](#) (patrz [Słowniczek](#)), pod warunkiem, że wszystkie osoby zatrudnione złożą im deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (o deklaracji tej piszemy w dalszej części publikacji).

W praktyce zatem to, czy pracownik zatrudniony u mikroprzedsiębiorcy będzie mógł oszczędzać w PPK zależy od niego samego. Jeśli niełoży deklaracji rezygnacji, pracodawca będzie musiał zapisać go do PPK.

Przykład

Jan Kowalski, będący mikroprzedsiębiorcą, zatrudnia 9 pracowników, a zatem co do zasady będzie zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK od 1 stycznia 2021

roku, w tym do zawarcia umowy o zarządzanie do 23 kwietnia 2021 r. i umowy o prowadzenie do 10 maja 2021 r. Załóżmy, że 1 lutego 2021 r. 8 pracowników złoży Janowi Kowalskiemu deklaracje rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. W związku z tym, że jeden pracownik nie złoży takiej deklaracji i będzie chciał oszczędzać w PPK, Jan Kowalski nie będzie zwolniony ze stosowania przepisów ustawy o PPK i będzie musiał zawrzeć – we wskazanych wyżej terminach – umowę o zarządzanie i umowę o prowadzenie PPK.

Ważne

Osoba fizyczna, która zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z prowadzoną przez siebie działalnością gospodarczą, inną osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby, nie ma obowiązku stosowania ustawy o PPK. Oznacza to, że przedsiębiorca zatrudniający np. nianię do opieki nad dzieckiem nie będzie musiał tworzyć dla niej PPK.

Przykład

Jan Kowalski prowadzi działalność gospodarczą. Przedmiotem tej działalności są usługi budowlane. W dniu 1 sierpnia 2021 r. zatrudnił pomoc domową. Jan Kowalski jest zwolniony z obowiązku stosowania ustawy o PPK w związku z zatrudnieniem pomocy domowej, a zatem nie jest zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie i umowy prowadzenie PPK.

(4) Niektórzy z automatu, niektórzy na wniosek

Aby zapisać pracownika do PPK, pracodawca nie musi uzyskać jego zgody. W programie tym obowiązuje bowiem tzw. automatyczny zapis. Przyjmuje się zatem, że jeśli osoba zatrudniona nie złoży deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (o deklaracji tej piszemy w dalszej części publikacji) powinna zostać zapisana do programu z automatu.

Należy jednak pamiętać, że tzw. automatyczny zapis dotyczy tylko osób między 18 a 55 rokiem życia. Osoby takie, aby stać się uczestnikami PPK i zacząć oszczędzać, nie muszą podejmować żadnych działań. Pracownicy, którzy ukończyli 55 lat, ale nie ukończyli 70 lat, aby przystąpić do tego programu powinni złożyć pracodawcy wniosek o zawarcie w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników o możliwości złożenia takiego wniosku.

Pracownik może złożyć go w dowolny sposób. Ustawa o PPK nie wskazuje bowiem jak powinien to zrobić, nie określa też wzoru takiego wniosku. Wiele pracodawców, aby ułatwić pracownikom działanie, przygotowuje zapewne własny wzór takiego formularza, na którym pracownicy będą mogli deklarować chęć przystąpienia do PPK. Taki wzór został też, w ramach dobrych praktyk, opracowany przez [PFR Portal PPK](#), czyli przez instytucję powołaną przez ustawę o PPK m.in. do upowszechniania wiedzy o PPK.

Wzór ten opisujemy w rozdziale 18 [Deklaracje i wnioski](#). Jest on też [dostępny na oficjalnym portalu](#) Pracowniczych Planów Kapitałowych mojeppk.pl.

Przykład

Pracodawca zatrudniający 60 osób zamierza zawrzeć – w imieniu i na rzecz zatrudnionych u niego osób – umowę o prowadzenie PPK 10 listopada 2020 r., czyli w najpóźniejszym dopuszczalnym terminie. Jan Kowalski skończy 55 lat 14 listopada 2020 r. Oznacza to, że – jeśli nie złoży deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat – pracodawca z automatu zapisze go do PPK.

Zatrudniony u tego samego pracodawcy Paweł Jabłoński 55 lat skończy 5 listopada 2020 r. Aby mógł on zostać uczestnikiem PPK, powinien złożyć pracodawcy wniosek o zawarcie – w jego imieniu i na jego rzecz – umowy o prowadzenie PPK.

(5) 70-latkowie poza PPK

Osoby, które w dniu podpisywania umowy o prowadzenie PPK będą miały ukończone 70 lat, nie mogą zostać zapisane do tego programu. Zgodnie z ustawą o PPK pracodawca nie może bowiem zawierać takich umów dla osób, które najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyły 70 rok życia.

Przez pierwszy dzień zatrudnienia osób zatrudnionych w firmie w dniu objęcia jej przepisami ustawy o PPK, należy rozumieć właśnie ten dzień (np. w przypadku pracodawców zatrudniających 1 lipca 2019 r. co najmniej 250 osób). W przypadku osób przyjmowanych do pracy po tym dniu wiek należy weryfikować na faktyczny pierwszy dzień zatrudnienia takiej osoby. Ponowna weryfikacja wieku w stosunku do tych osób powinna nastąpić na dzień zawierania, w imieniu i na rzecz tych osób, umowy o prowadzenie PPK.

Rozdział 2.

Zapisanie pracownika do PPK

Przed podpisaniem umowy o prowadzenie PPK, która zawierana jest przez pracodawcę w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych (co w praktyce oznacza zapisanie ich do PPK), pracodawca musi zawrzeć z instytucją finansową, która będzie prowadzić indywidualne rachunki dla każdej z tych osób umowę o zarządzanie PPK. Najpierw musi jednak wybrać instytucję, z którą podpisze te umowy. Wyboru powinien dokonać przy współudziale pracowników, tj. przyszłych uczestników programu.

(1) Wybór instytucji finansowej – udział pracownika

Wyboru instytucji finansowej dokonuje pracodawca w porozumieniu z działającą w firmie zakładową organizacją związkową, a jeśli taka u niego nie działa – w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym u tego pracodawcy. W praktyce rolę takiego przedstawicielstwa pełni pracownik lub grupa pracowników wybrana przez załogę. Taka reprezentacja nie może bowiem zostać wskazana przez pracodawcę.

Dzięki temu rozwiązaniu, pracownicy będą mieć wpływ na wybór instytucji finansowej, która będzie prowadzić dla nich indywidualne rachunki PPK i inwestować gromadzone przez nich oszczędności.

Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym pracodawca zobowiązany jest do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, porozumienie co do wyboru instytucji finansowej nie zostanie osiągnięte, decyzja o wyborze takiej instytucji należy do pracodawcy.

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

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

Oferta instytucji finansowych umieszczonych w ewidencji PPK, czyli spełniających wymogi ustawowe (m.in. kapitałowe) umożliwiające uczestniczenie w tym programie, publikowana jest na Portalu PPK (www.mojeppk.pl). Obecnie jest to 20 instytucji.

Instytucje finansowe umieszczone w ewidencji PPK

Aegon Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A.

Aviva Investors Poland Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

AXA Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

BNP Paribas Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

BPS Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A. Vienna Insurance Group

ESALIENS Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Generali Investments Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Investors Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Millennium Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A.

NN Investment Partners TFI S.A.

Pekao Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

PKO Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA.

Pocztylion – Arka Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A.

Santander Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Skarbiec Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych **Allianz** Polska S.A.

Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych **PZU** S.A.

(2) Dwie umowy

Umowa o zarządzanie PPK jest umową zawieraną pomiędzy pracodawcą a wybraną instytucją finansową. Stanowi ona swoiste ramy PPK tworzonego przez danego pracodawcę, w tym w szczególności określa podstawowe zasady funkcjonowania tego programu, które zostały wynegocjowane pomiędzy nim a tą instytucją.

Umowę o prowadzenie PPK pracodawca zawiera z tą samą instytucją finansową, ale nie w swoim własnym imieniu, lecz w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, tym samym zapisując te osoby do PPK (lista uczestników stanowi załącznik do umowy o prowadzenie PPK). To oznacza, że umowa ta reguluje stosunek prawny, który powstaje – w wyniku jej zawarcia – pomiędzy pracownikiem, dla którego została zawarta, a instytucją finansową.

Ważne

Załącznikiem do umowy o prowadzenie PPK jest lista uczestników tego programu. Oznacza to, że pracodawca nie jest zobowiązany do zawierania umowy dla każdego pracownika osobno. W przypadku konieczności zapisania kolejnego pracownika do PPK lista ta jest po prostu aktualizowana.

(a) Zakres umowy o prowadzenie PPK

Umowa o prowadzenie PPK powinna określać w szczególności:

- strony umowy, w tym wybraną instytucję finansową, co oznacza, że powinna wskazywać jako jedną ze stron pracownika, a jako drugą – instytucję finansową, która będzie zarządzała gromadzonymi przez niego w PPK środkami;
- dane identyfikujące uczestnika PPK;
- sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat;
- nazwy funduszy zdefiniowanej daty (patrz Słowniczek) zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową;
- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty;
- sposób składania deklaracji w sprawie podziału wpłat dokonywanych do PPK pomiędzy poszczególne fundusze zdefiniowanej daty;
- sposób zmiany funduszu zdefiniowanej daty;
- warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu;
- sposób składania dyspozycji;
- zakres, częstotliwość i formę informowania uczestnika PPK o środkach zgromadzonych na jego rachunku PPK;

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

W przypadku, gdy umowa o prowadzenie PPK jest zawierana z zakładem ubezpieczeń, powinien do niej być dołączony regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia. Umowa o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń powinna też określać:

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

(3) Terminy ustawowe

Terminy, w których pracodawca ma obowiązek zawarcia obu wymienionych wyżej umów, czyli umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK, wynikają z ustawy o PPK. Przepisy przejściowe ustawy określają, jak ustalić te terminy dla poszczególnych grup pracodawców, wskazując, że dotyczą one osób zatrudnionych w tych podmiotach w dniu objęcia ich przepisami ustawy (art. 134 ustawy o PPK). Art. 16 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy o PPK określają natomiast terminy zawarcia umowy o prowadzenie i umowy o zarządzanie PPK w przypadku pracowników przyjmowanych do pracy później (omówimy je po kolei).

(a) W okresie przejściowym

Pracownik zatrudniony u pracodawcy w dniu objęcia tego pracodawcy przepisami ustawy o PPK, czyli dla:

- firm 250+ – 1 lipca 2019 r.
- firm 50+ – 1 stycznia 2020 r.
- firm 20+ – 1 lipca 2020 r.
- pozostałych firm oraz jednostek sektora finansów publicznych – 1 stycznia 2021 r.,
powinien zostać zapisany do PPK najpóźniej do:

- 12 listopada 2019 r. (250+)
- 10 listopada 2020 r. (50+)
- 10 listopada 2020 r. (20+)
- 10 maja 2021 r. (pozostałe firmy),
- 10 kwietnia 2021 r. (jednostki sektora finansów publicznych).

Okres zatrudnienia takich pracowników u danego pracodawcy nie ma znaczenia.

Przykład

Przyjmijmy, że firma, która według stanu na 30 czerwca 2019 r. zatrudniała 56 pracowników, 27 grudnia 2019 roku, czyli na kilka dni przed objęciem jej przepisami ustawy o PPK (1 stycznia 2020 r.) zatrudniła jeszcze kilka osób. Umowę o prowadzenie PPK zawarła już 5 lutego 2020 r. Wprawdzie co do zasady, pracownik powinien być zapisywany do PPK dopiero po osiągnięciu 3-miesięcznego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, ale nie dotyczy to osób zatrudnionych u tego pracodawcy w dniu objęcia go przepisami ustawy o PPK.

Oznacza to, że na liście stanowiącej załącznik do umowy o prowadzenie PPK, którą pracodawca podpisał 5 lutego 2020 r., należało umieścić także osoby zatrudnione u niego pod koniec grudnia. Innymi słowy, w tym terminie zapisani do PPK powinni byli zostać wszyscy pracownicy zatrudnieni u tego pracodawcy 1 stycznia 2020 r.

(b) Zasady ogólne – wymagany staż pracy

Osoby przyjmowane do pracy później, a więc po dniu, w którym dany pracodawca został objęty przepisami ustawy o PPK, aby mogły zostać zapisane do PPK (tzn. aby w ich imieniu i na ich rzecz mogła zostać zawarta umowa o prowadzenie PPK), muszą posiadać 3-miesięczny okres zatrudnienia u tego pracodawcy (art. 16 ustawy o PPK). Okres 3 miesięcy oznacza 90 dni.

Do okresu zatrudnienia wlicza się wcześniejsze okresy zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy (z poprzednich 12 miesięcy), a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach, jeżeli z mocy odrębnych przepisów pracodawca jest ich następcą prawnym. Należy też pamiętać, że bierzemy tu pod uwagę tylko okresy obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułów wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK, czyli zawartych w definicji osoby zatrudnionej.

Przykład

Pracodawca 25+ 10 lipca 2019 r. zatrudnił na umowę o pracę osobę, która wcześniej – od 1 września do 31 października 2018 r. – pracowała u niego na podstawie umowy zlecenia, z której podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a następnie – od 1 listopada 2018 r. do 31 stycznia 2019 r. – na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Okres zatrudnienia tego pracownika u tego pracodawcy w momencie ponownego zatrudnienia wynosi już 153 dni, a zatem pracownik posiada staż wymagany do zapisania go do PPK.

Przykład

Pracodawca zatrudnił na umowę o pracę osobę, która w ostatnich 12 miesiącach pracowała u niego na podstawie umowy zlecenia. W związku z tym, że z umowy tej podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym dobrowolnie, a nie obowiązkowo, okresu tej umowy nie powinien wliczać do stażu pracy wymaganego do zapisania do PPK. Oznacza to, że na potrzeby PPK pracodawca musi ją traktować jak osobę zatrudnioną po raz pierwszy.

Przykład

Pracownik na przełomie 2018/2019 roku był u pracodawcy na 6-miesięcznym stażu, na który został skierowany na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez starostę. Następnie pracodawca zatrudnił go u siebie na podstawie umowy o pracę. Ustalając okres zatrudnienia takiego pracownika, pracodawca nie może uwzględnić w nim okresu stażu.

Do wymaganego na potrzeby PPK okresu zatrudnienia nie należy bowiem wliczać okresów zatrudnienia, podczas których osoba zatrudniona podlegała dobrowolnie ubezpieczeniom społecznym oraz okresów zatrudnienia na podstawie innego tytułu do ubezpieczeń niż tytuły wymienione w definicji osoby zatrudnionej (art. 2 ust. 1 pkt 18 [ustawy PPK](#)), wśród których nie ma osób pobierających stypendium w okresie odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, na które zostały skierowane przez starostę.

(c) Zasady ogólne – termin na zawarcie umowy

Termin, w którym pracodawca powinien zapisać do PPK osobę zatrudnioną u niego po dniu objęcia go przepisami ustawy o PPK, zależy od tego, kiedy pracownik osiągnie wymagany przez ustawę staż. Zasadą jest, że pracodawca powinien zrobić to po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia (po upływie 90 dni zatrudnienia), nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął ten termin, chyba że pracownik zdecyduje o niedokonywaniu wpłat do PPK (złoży pracodawcy – w formie pisemnej – deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat) albo przestanie być dla tego pracodawcy osobą zatrudnioną (np. odejdzie z pracy).

Przykład

Założmy, że Jan Kowalski zostanie zatrudniony, na podstawie umowy o pracę, przez firmę 50+ 2 maja 2020 r. na 3 miesiące (okres próbny). Pracodawca postanowił zawrzeć umowę o prowadzenie PPK już 11 maja 2020 r. Umowa ta nie obejmuje Jana Kowalskiego, gdyż w momencie jej zawierania nie będzie miał jeszcze wymaganego ustawą (90-dniowego) okresu zatrudnienia. Powinien on zostać zapisany do PPK najpóźniej do 10 sierpnia tego roku – oczywiście, jeśli nadal będzie zatrudniony (np. pracodawca podpisze z nim kolejną umowę o pracę).

Przykład

Jan Kowalski został zatrudniony przez pracodawcę należącego do kategorii 250+ 16 grudnia 2019 r., a więc po terminie, w którym pracodawca ten zawarł umowę o prowadzenie PPK. 90 dni zatrudnienia Jana Kowalskiego upłynie 14 marca 2020 r., a zatem powinien on zostać zapisany do PPK do 10 kwietnia 2020 r.

(d) Zapisanie do PPK ponownie zatrudnionego pracownika

Umowę o prowadzenie PPK z osobą ponownie zatrudnioną, która w okresie ostatnich 12 miesięcy przepracowała w tym podmiocie co najmniej 3 miesiące (90 dni), a zatem ma już wymagany przez ustawę o PPK okres zatrudnienia, pracodawca powinien zawrzeć nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym osoba ta została ponownie zatrudniona.

Jednak przyjęcie do pracy osoby, która posiada już wymagany ustawą o PPK okres zatrudnienia w danym podmiocie, w tzw. okresie przejściowym (czyli okresie od dnia, w którym dany pracodawca jest zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK do dnia zawarcia umowy o prowadzenie PPK), nie wiąże się z koniecznością zawarcia w jej imieniu umowy o prowadzenie PPK w terminie wcześniejszym niż wynikający z art. 134 ustawy o PPK. Jeśli zatem pracodawca 250+ postanowił zawrzeć taką umowę 12 listopada 2019 r., to umowa ta objęła także pracownika przyjętego do pracy np. 5 lipca 2019 r., który w tym dniu miał już staż wymagany ustawą o PPK.

Przykład

Pracodawca 50+ 7 stycznia 2020 r. zatrudnił na podstawie umowy o pracę osobę, która wcześniej przez 4 miesiące pracowała u niego na podstawie umowy zlecenia (podlegała z niej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym). Pomimo tego, że na pierwszy dzień zatrudnienia osoba ta miała już wymagany okres zatrudnienia, pracodawca nie musiał zawrzeć specjalnie dla niej umowy o prowadzenie PPK do 10 lutego 2020 r. Może podpisać ją w terminie wskazanym w ustawie o PPK, czyli po zmianach wprowadzonych tarczą antykryzysową, najpóźniej do 10 listopada 2020 r.

(e) Decyzja pracownika

Uczestnictwo w programie PPK jest dla pracownika dobrowolne. Oznacza to, że tylko od jego decyzji zależy, czy będzie oszczędzał w PPK, czy nie. Jeśli nie zrobi nic, pracodawca zapisze go do PPK (wyjątek stanowią pracownicy, którzy ukończyli 55 lat). Jeśli pracownik zadeklaruje niedokonywanie wpłat do PPK, pracodawca nie podpisze w jego imieniu umowy o prowadzenie PPK, co oznacza, że ta osoba nie zostanie uczestnikiem omawianego programu. Wzór deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (patrz rozdział Deklaracje i wnioski) stanowi załącznik do rozporządzenia Ministra Finansów (patrz Słowniczek).

Przykład

Pracodawca 250+ zatrudnił od 4 grudnia 2019 r. pracownika, na umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowę o prowadzenie PPK pracodawca powinien zawrzeć – w imieniu i na rzecz tej osoby – do 10 kwietnia 2020 r., ponieważ wymagany staż (90 dni) pracownik osiągnie z upływem 2 marca. Należy przy tym pamiętać, że 10 kwietnia to maksymalny termin na zawarcie takiej umowy przez pracodawcę, a więc może on podpisać ją wcześniej, ale dopiero po upływie 3 miesięcy (90 dni) zatrudnienia pracownika.

Pracownik, który nie chce zostać uczestnikiem PPK, deklarację rezygnacji powinien złożyć przed upływem tego terminu, tj. przed zawarciem w jego imieniu umowy o prowadzenie PPK.

Zrezygnować z oszczędzania w PPK można także później (już po zawarciu umowy o prowadzenie PPK). Złożenie deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat przez uczestnika PPK oznacza po prostu zaprzestanie dokonywania na jego rachunek wpłat do PPK. O konsekwencjach złożenia takiej deklaracji w trakcie oszczędzania w PPK piszemy w dalszej części publikacji.

(f) Gdyby umowy nie zostały zawarte 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 3-miesięczny okres zatrudnienia tej osoby, 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.

Przykład

Pracodawca, prowadzący już PPK, zatrudnił sześciu nowych pracowników. W terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął 3-miesięczny okres zatrudnienia tych osób (10 marca 2020 r.), pięciu z nich zapisał do PPK.

O szóstym zapomniał. Mimo tego od 11 marca pracownik ten stał się uczestnikiem PPK.

Rozdział 3.

Informowanie pracowników o PPK

Obowiązek informowania pracowników o zasadach i funkcjonowaniu Pracowniczych Planach Kapitałowych ustawa o PPK nakłada na pracodawców oraz instytucje finansowe.

(1) Obowiązki pracodawcy

Przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK, pracodawca **może** poinformować zatrudnione u niego osoby o warunkach uczestnictwa w PPK, a także o obowiązkach i uprawnieniach (swoich i pracowników) związanych z tym programem (art. 14 ust. 4 ustawy o PPK). **Może, ale nie musi udzielić takich informacji.** Może się zatem zdarzyć, że o warunkach uczestnictwa w PPK pracownik dowie się dopiero z informacji otrzymanej od instytucji finansowej. **Udostępnienie jej pracownikowi jest bez-względny obowiązkiem tej instytucji.**

Pracodawca musi jednak pamiętać, że jest zobowiązany do poinformowania osób, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70. roku życia, o tym, że mogą przystąpić do PPK wyłącznie na swój wniosek. Ponadto wszyscy uczestnicy PPK muszą być przez niego poinformowani o możliwości obniżenia wpłaty podstawowej (piszemy o tym w dalszej części publikacji) i możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej do PPK.

(a) Forma dowolna

Ustawa o PPK nie określa sposobu, w jaki takie informacje mają trafić do pracownika. Pracodawca może to zatem zrobić w wybrany przez siebie sposób, np. przekazać omawiane informacje osobom zatrudnionym na piśmie, wysłać je do pracowników na ich maile bądź umieścić na stronie firmy, służącej do komunikowania się z załogą (pod warunkiem jednak, że wszyscy pracownicy mają do niej dostęp). W razie sporu na pracodawcy będzie spoczywał ciężar wykazania, że wywiązał się z nałożonych na niego obowiązków.

Dotyczy to także innych obowiązków informacyjnych pracodawcy (patrz tabela poniżej). Również i w ich przypadku ustawa o PPK nie określa formy ani sposobu, w jaki określona informacja powinna trafić do pracownika. O sytuacjach, w jakich powinny być one przekazane przez pracodawcę, piszemy szerzej: w rozdziale 5 (obowiązek poinformowania określonych pracowników o tym, że pracodawca jest zobowiązany złożyć w ich imieniu wniosku o wypłatę transferową, co będzie miało miejsce przy zmianie instytucji finansowej przez pracodawcę albo zmianie miejsca pracy przez pracownika) oraz rozdziale 4 (obowiązek informowania pracowników co 4 lata o zbliżającym się automatycznym ponownym zapisie do PPK).

(2) Obowiązki instytucji finansowej

Pracownik powinien spodziewać się, że niezwłocznie po zapisaniu go do programu (zawarcie – w jego imieniu i na jego rzecz – umowy o prowadzenie PPK) instytucja finansowa, która prowadzić będzie jego rachunek PPK, poinformuje go o tym.

Informacja taka powinna trafić do uczestnika w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku (czyli np. na nośniku USB, płycie CD, ale też w formacie pliku PDF przekazany drogą mailową) lub za pomocą systemu teleinformatycznego (np. pracownik będzie mógł zapoznać się z nią po zalogowaniu na własne konto w instytucji finansowej), a na wniosek tego uczestnika – w postaci papierowej.

(a) Pierwsza informacja

Z takiej informacji uczestnik PPK powinien dowiedzieć się przede wszystkim:

- w jakiej instytucji finansowej ma rachunek PPK,
- w jakiej wysokości odprowadzane będą na ten rachunek wpłaty podstawowe (o rodzajach wpłat do PPK piszemy w dalszej części publikacji), zarówno te finansowane przez pracodawcę, jak i finansowane przez niego samego,
- czy pracodawca będzie finansował, a jeśli tak, to w jakiej wysokości wpłatę dodatkową do PPK,
- w jakiej wysokości uczestnik może zadeklarować wpłatę dodatkową, którą będzie sam finansował oraz w jaki sposób powinien to zrobić,
- jakie przepisy podatkowe mają związek z uczestnictwem w PPK,
- jakie są pozostałe warunki gromadzenia środków w PPK określone w umowie o prowadzenie PPK.

W pierwszej informacji **instytucja finansowa** powinna opisać również:

- zasady, na jakich mogą być dokonywane [wyплаты](#), [wyплаты transferowe](#) i [zwrot](#) (patrz [Słowniczek](#)) środków zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika tego programu,
- tryb składania deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat,
- warunki rezygnacji z oszczędzania,
- tryb składania wniosków o dokonywanie wpłat do PPK (co oznacza złożenie takiego wniosku piszemy w dalszej części publikacji),
- tryb składania deklaracji dotyczącej wysokości wpłaty podstawowej (obniżonej), finansowanej przez pracownika oraz deklaracji dotyczącej wysokości finansowanej przez niego wpłaty dodatkowej oraz zmian tych deklaracji,
- opis konsekwencji, w tym finansowych, złożenia przez pracownika wymienionych wyżej deklaracji, wniosków i zmian deklaracji,
- prawa osoby uprawnionej,
- możliwość złożenia przez uczestnika PPK dyspozycji w zakresie środków zgromadzonych na jego rachunku PPK oraz trybu składania takich dyspozycji.

(b) Informacja roczna i dla 60-latków

Nie są to jedyne obowiązki informacyjne, jakie ma instytucja finansowa wobec pracownika zapisanego do PPK.

Poza tą pierwszą – opisaną powyżej – informacją, instytucja finansowa powinna też **co roku, w terminie do ostatniego dnia lutego**, przekazywać uczestnikowi PPK roczną informację o:

- wysokości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK,
- wysokości wpłat dokonanych na ten rachunek w poprzednim roku kalendarzowym oraz
- innych transakcjach zrealizowanych na rachunku PPK uczestnika PPK w poprzednim roku kalendarzowym.

W I kwartale roku kalendarzowego, w którym uczestnik PPK ukończy 60 lat, powinien dostać także informację o warunkach wypłaty środków zgromadzonych na jego rachunku PPK.

Informacje te powinny trafić do uczestnika PPK w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub – na wniosek uczestnika PPK – w postaci papierowej.

Ważne

Stan swoich rachunków uczestnicy PPK mogą sprawdzać na bieżąco w instytucji finansowej, która prowadzi ich rachunki. Ponadto najpóźniej od 1 stycznia 2022 r., taka funkcjonalność zostanie uruchomiona na Portalu PPK. Oznacza to, że – po weryfikacji tożsamości uczestnika PPK – Portal będzie informował tego uczestnika o wartości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK.

O czym i jak powinien/może być informowany uczestnik PPK przez pracodawcę i instytucję finansową?

Pracodawca może poinformować:	Jak pracodawca to zrobi?
osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK (art. 14 ust. 4 ustawy o PPK),	ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej informacja powinna trafić do pracownika,
Pracodawca ma obowiązek poinformować:	Jak pracodawca to zrobi?
uczestnika PPK o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego rachunku PPK w instytucji finansowej, której pracodawca wypowiedział umowę o zarządzanie PPK, na rachunek PPK prowadzony przez nową instytucję finansową (art. 12 ust. 2 ustawy o PPK),	ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej informacja powinna trafić do pracownika
osobę zatrudnioną, która ukończyła 55 rok życia, a nie ukończyła jeszcze 70 lat, o możliwości złożenia przez nią wniosku o zawarcie – w jej imieniu i na jej rzecz – umowy o prowadzenie PPK (art. 15 ust. 2 ustawy o PPK),	

Pracodawca ma obowiązek poinformować:	Jak pracodawca to zrobi?
uczestnika PPK o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego dotychczasowych rachunkach PPK (rachunku PPK) na jego nowy rachunek PPK – prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł ten pracodawca, któremu uczestnik PPK złożył oświadczenie o posiadanych rachunkach PPK; dotyczy to zmiany pracodawcy przez uczestnika PPK (art. 19 ust. 1 i 2 ustawy o PPK),	ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej informacja powinna trafić do pracownika
osobę zatrudnioną i uczestnika PPK, którzy złożyli deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK o ponownym dokonywaniu takich wpłat. Pracodawca robi to co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku – po raz pierwszy w 2023 roku (art. 23 ust. 5 ustawy o PPK),	
uczestnika PPK o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej oraz o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej (art. 27 ust. 4 ustawy o PPK).	
Instytucja finansowa ma obowiązek poinformować:	Jak instytucja finansowa to zrobi?
uczestnika PPK o warunkach uczestnictwa w PPK, w tym o możliwości konwersji i zamiany, o której mowa w art. 45, oraz o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK (art. 14 ust. 5 ustawy o PPK),	ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej informacja powinna trafić do pracownika,
uczestnika PPK o zawarciu umowy o prowadzenie PPK (art. 22 ust. 1 ustawy o PPK),	informacja powinna trafić do uczestnika w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub za pomocą systemu teleinformatycznego, a na wniosek tego uczestnika – w postaci papierowej,
uczestnika PPK o warunkach wypłaty środków zgromadzonych na jego rachunku PPK; instytucja robi to w pierwszym kwartale roku kalendarzowego, w którym uczestnik PPK osiągnie 60. rok życia (art. 22 ust. 3 ustawy o PPK),	informacja powinna trafić do uczestnika w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub – na wniosek uczestnika PPK – w postaci papierowej,
uczestnika PPK o tym, co dzieje się na jego rachunku PPK (o wysokości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK, o wysokości wpłat dokonanych na ten rachunek w poprzednim roku kalendarzowym oraz o innych transakcjach zrealizowanych na tym rachunku w poprzednim roku kalendarzowym); instytucja finansowa robi to do ostatniego dnia lutego każdego roku (art. 22 ust. 4 ustawy o PPK),	
uczestnika PPK o dokonywaniu wypłat transferowych (art. 104 ustawy o PPK).	ustawa o PPK nie określa sposobu ani formy, w jakiej informacja powinna trafić do pracownika.

Rozdział 4.

Rezygnacja z dokonywania wpłat i ich wznowienie

Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. Pracodawca ma zatem obowiązek jednakowo traktować osoby, które zdecydowały się na oszczędzanie w PPK jak i te, które nie były tym zainteresowane.

Dobrowolność oszczędzania w PPK oznacza również m.in., że pracownik może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK w każdej chwili – zarówno na etapie tworzenia tego programu u pracodawcy (o czym pisaliśmy wyżej), jak i w dowolnym momencie w przyszłości. Wystarczy, że złoży pracodawcy pisemną deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, która – oprócz jego danych i danych pracodawcy – będzie zawierać oświadczenie o posiadaniu przez niego wiedzy o konsekwencjach jej złożenia.

Wzór takiej deklaracji oraz szczegółowy zakres danych, jakie powinny się w niej znaleźć, stanowi załącznik do [rozporządzenia Ministra Finansów](#) (patrz [Słowniczek](#)). Prezentujemy ją też w rozdziale [Deklaracje i wnioski](#).

(1) Złożenie deklaracji rezygnacji

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

(2) Powrót do programu

Oszczędzający w PPK pracownik nie tylko może w każdej chwili złożyć deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, ale może także wycofać się ze swojej decyzji w dowolnym momencie. Wystarczy, że złoży pisemny wniosek o dokonywanie wpłat. Złożenie tego wniosku i ponowne dokonywanie wpłat do PPK nie wymaga zmiany umowy o prowadzenie PPK. W takiej sytuacji pracodawca dokonuje wpłat do PPK (przekazuje je do instytucji finansowej), począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik złożył wniosek.

Przykład

Pracownik, zapisany do PPK na początku sierpnia, złożył pracodawcy deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Od tego momentu pracodawca nie może już

dokonać żadnej wpłaty do instytucji finansowej, nie powinien także naliczać i pobierać wpłat od wynagrodzeń wypłaconych pracownikowi w tym miesiącu. Po miesiącu, pracownik zmienił zdanie i 5 września złożył pracodawcy pisemny wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. Oznacza to, że od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego mu po złożeniu tego wniosku (np. 28 września) pracodawca naliczy już wpłaty do PPK, które odprowadzi na rachunek PPK pracownika do 15 października.

Przepisy nie określają wzoru takiego wniosku, wskazują tylko, że ma być on złożony na piśmie. Należy jednak pamiętać, że złożony wniosek powinien jednoznacznie i w sposób niebudzący wątpliwości określać wolę pracownika.

Pracownik może skorzystać ze wzoru udostępnionego przez pracodawcę, jeśli pracodawca przygotował wzór tego wniosku albo ze wzoru przygotowanego przez PFR Portal PPK (patrz rozdz. Deklaracje i wnioski) i opublikowanego na stronie mojeppk.pl.

(3) Automatyczne wznowienie wpłat do PPK

Pracownik, który złoży deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, musi liczyć się z tym, że będzie ponownie zapisywany do omawianego systemu co 4 lata, począwszy od 2023 roku, chyba, że wcześniej ponownie złoży deklarację rezygnacji. Następny termin ponownego wznowienia wpłat wypadnie w 2027 roku, a kolejny w 2031 roku itd.

Oznacza to, że pracodawca – po uprzednim poinformowaniu pracowników o zbliżającej się dacie wznowienia wpłat, co powinien robić co 4 lata do końca lutego (pierwszy raz w 2023 roku) – będzie miał następnie obowiązek, od 1 kwietnia danego roku, wznowić ich odprowadzanie (chyba że pracownik ponownie zrezygnuje z ich dokonywania) i poinformować instytucję finansową o tym fakcie.

Przykład

Założmy, że pracownik zostanie zapisany do PPK w listopadzie 2022 r. Po miesiącu złoży deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Do końca lutego 2023 r. pracodawca poinformuje go, że od 1 kwietnia tego roku zacznie ponownie dokonywać na rachunek tego zatrudnionego wpłat do PPK. Nie zrobi tego jednak, jeśli pracownik ponownie złoży deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat.

Przykład

Założmy, że pracownik złoży deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat w czerwcu 2020 r. Ta deklaracja, o ile pracownik w międzyczasie jej nie odwoła (nie złoży wniosku o dokonywanie wpłat do PPK), będzie obowiązywała do końca lutego 2023 r. Do końca lutego 2023 r. pracodawca powinien poinformować tego pracownika o wznowieniu dokonywania wpłat, począwszy od 1 kwietnia 2023 r. Jeżeli – po otrzymaniu tej informacji – pracownik ponownie zrezygnuje z dokonywania wpłat, składając podmiotowi zatrudniającemu stosowną deklarację, takie wpłaty nie będą dokonywane. Kolejne wznowienie dokonywania wpłat do PPK nastąpi od 1 kwietnia 2027 r.

Rozdział 5.

Zmiana instytucji finansowej

Pracownik nie wybiera samodzielnie instytucji finansowej, która będzie prowadzić dla niego rachunek PPK (robi to pracodawca wspólnie z zakładową organizacją związkową albo z reprezentacją osób zatrudnionych). Pracownik nie może także sam zdecydować o zmianie tej instytucji. Takie uprawnienie przysługuje wyłącznie pracodawcy, który ma prawo wypowiedzieć wiążącą go z instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK (jest stroną tej umowy). Zmiana przez pracownika instytucji, w której gromadzi środki w ramach PPK, może być jednak wynikiem zmiany przez niego pracodawcy.

(1) Wypowiedzenie umowy przez pracodawcę

Pracodawca może podjąć decyzję o zmianie instytucji finansowej, która zarządza środkami gromadzonymi w PPK. Może tego dokonać np. poprzez wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK zawartej z instytucją finansową, jeżeli podpisał taką umowę z inną instytucją (art. 12 ust. 1 ustawy o PPK). Oznacza to, że pracodawca najpierw musi zawrzeć umowę o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową, a dopiero później wolno mu wypowiedzieć umowę dotychczasowej instytucji. W ten sposób uczestnicy PPK mają zapewnioną ciągłość oszczędzania. Kolejnym krokiem jest zawarcie nowej umowy o prowadzenie PPK dla wszystkich osób zatrudnionych.

Dla pracownika zmiana taka oznacza, że:

- zostanie dla niego utworzony nowy rachunek PPK w nowej instytucji finansowej,
- wpłaty do PPK będą dokonywane do nowej instytucji finansowej po upływie okresu wypowiedzenia „starej” umowy o zarządzanie PPK,
- dotychczas zgromadzone oszczędności mogą być przeniesione na nowy rachunek, jeśli pracownik podejmie taką decyzję (może zgodzić się na ich transfer albo nie).

(a) Możliwy transfer środków

O możliwości przelania (przetransferowania) dotychczasowych oszczędności z jednego rachunku na drugi rachunek uczestnika PPK powinien poinformować jego pracodawca. Ma na to 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową.

Po otrzymaniu takiej informacji pracownik, który nie chce, aby jego oszczędności zostały przeniesione, ma 7 dni na zablokowanie transferu. W tym celu powinien zawiadomić pisemnie pracodawcę, że nie wyraża zgody na transfer środków. Wówczas jego oszczędności zgromadzone na rachunku prowadzonym przez dotychczasową instytucję finansową pozostaną na tym rachunku do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu (patrz Słowniczek).

Jeśli natomiast nie zrobi nic, co będzie oznaczało, że godzi się na transfer swoich oszczędności, **na pracodawcy spoczywa obowiązek złożenia w jego imieniu wniosku o ten transfer.**

(b) Decyzja pracownika

Jak widać, decyzja o tym, czy dotychczasowe oszczędności zostawić w starej instytucji finansowej, czy przekazać je na rachunek w nowej instytucji, należy do uczestnika PPK. Jednak pozostawienie ich w instytucji dotychczasowej może prowadzić do sytuacji, w której jego oszczędności będą gromadzone w ramach różnych PPK. Jest to oczywiście dozwolone, ale może utrudniać późniejsze dysponowanie tymi środkami.

Z tego względu wydaje się, że opcją korzystniejszą dla pracownika będzie spowodowanie, aby gromadzone przez niego pieniądze w czasie jego aktywności zawodowej podążały za nim. Będzie to o tyle łatwiejsze, że nie wymaga podejmowania przez pracownika żadnych starań. Wystarczy, że pracownik pozwoli działać pracodawcy.

Ważne

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

(2) Zmiana pracodawcy przez pracownika

Zmiana pracodawcy przez pracownika może wiązać się ze zmianą instytucji finansowej, w której pracownik będzie oszczędzał w PPK. Do zmiany instytucji finansowej w takiej sytuacji nie dojdzie tylko wówczas, gdy dotychczasowy i nowy pracodawca współpracują z tą samą instytucją. Jednak nawet wtedy dla pracownika zostanie utworzony nowy rachunek PPK, na który wpłaty odprowadzał będzie jego nowy pracodawca.

Do zmiany instytucji z oczywistych względów nie dojdzie też, jeśli zmieniający miejsce pracy pracownik trafi do firmy, która nie prowadzi jeszcze PPK. W takiej sytuacji, aby kontynuować oszczędzanie w programie pracownik będzie musiał poczekać aż jego nowy pracodawca przystąpi do PPK.

Przykład

Pracownik zatrudniony w dużej firmie (250+) został zapisany do PPK. Następnie dostał propozycję nowej pracy w dużo mniejszej, bo zatrudniającej tylko 40 osób firmie. Zatrudnił się w niej od 1 stycznia 2020 r. W związku z tym, że jego nowy pracodawca zostanie objęty reżimem ustawy o PPK dopiero od 1 lipca 2020 r., pracownik ten – do czasu zapisania go do PPK przez nowego pracodawcę – będzie miał przerwę w oszczędzaniu w PPK.

(a) Poinformowanie o rachunkach PPK

Jeśli natomiast pracownik trafi do pracodawcy, który prowadzi już PPK, ten podpisze w jego imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK – oczywiście, o ile pracownik nie złoży wcześniej deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Pracownik zatrudniający się w firmie, w której PPK już funkcjonuje, powinien pamiętać, aby – w terminie 7 dni po upływie 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy jego zatrudnienia (90 dni) – złożyć pracodawcy oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Takie oświadczenie powinno zawierać oznaczenie instytucji finansowych, z którymi zawarto umowy o prowadzenie PPK. Portal PPK, w ramach promowania dobrych praktyk, przygotował wzór takiego oświadczenia (patrz rozdział Deklaracje i wnioski). Jest on także opublikowany na stronie mojeppk.pl.

Przykład

Pracownik oszczędzający w PPK zwolnił się z dotychczasowej pracy i od 1 stycznia 2020 r. zatrudnił się w firmie, w której pracuje ponad 500 osób. Trzymiesięczny okres zatrudnienia (90 dni zatrudnienia) upłynie mu 30 marca tego roku. Oznacza to, że umowę o prowadzenie PPK pracodawca będzie miał obowiązek zawrzeć – w imieniu i na rzecz tego pracownika – do 10 kwietnia. Do 17 kwietnia pracownik powinien złożyć pracodawcy oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Dzięki temu pracodawca będzie mógł podjąć działania, aby dotychczasowe oszczędności pracownika zgromadzone w PPK zasiliły jego nowy rachunek.

(b) Wniosek o transfer

Pracodawca, który otrzymał oświadczenie pracownika o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK (czyli o posiadanych przez niego rachunkach PPK), niezwłocznie po zawarciu w imieniu i na rzecz tego pracownika umowy o prowadzenie PPK, informuje go, że ma obowiązek złożyć w jego imieniu wniosek o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego dotychczasowym rachunku (rachunkach) PPK na nowy rachunek PPK.

Pracownik może nie zgodzić się na złożenie tego wniosku. Na poinformowanie pracodawcy o swojej decyzji (o braku zgody na transfer) ma 7 dni od otrzymania informacji od pracodawcy. W razie niewyrażenia zgody przez pracownika, środki zgromadzone na jego dotychczasowym rachunku (rachunkach) PPK pozostaną na nim (na nich) do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu (patrz Słowniczek).

Jeśli pracownik nie sprzeciwi się transferowi swoich oszczędności, pracodawca złoży w jego imieniu wniosek o wypłatę transferową.

(c) Trzeba pilnować terminu

Pracownik, który nie chce, aby jego pieniądze zostały przetransferowane, oświadczenie o braku zgody na transfer powinien złożyć w terminie wyznaczonym przez ustawę o PPK (7 dni od otrzymania informacji od pracodawcy o obowiązku złożenia w imieniu tego pracownika wniosku o wypłatę transferową). Jest to termin ustawowy, a dokonanie czynności z naruszeniem tego terminu będzie bezskuteczne. Oznacza to, że – jeśli pracownik spóźni się iłoży taki sprzeciw po upływie terminu – może zdarzyć się, że do transferu i tak dojdzie (po upływie 7 dni pracodawca powinien już bowiem złożyć w jego imieniu wniosek o dokonanie wypłaty transferowej).

Pracownik powinien pamiętać, że – aby uznać, że pracodawca w określonym ustawowo 7- dniowym terminie został poinformowany o braku zgody na złożenie wniosku o wypłatę transferową – pisemne oświadczenie pracownika o braku takiej zgody powinno w tym terminie faktycznie do niego dotrzeć (tak, aby przed upływem tego terminu pracodawca miał możliwość zapoznania się z jego treścią). Oznacza to, że, jeśli pracownik wysyła takie oświadczenie pocztą, za dzień poinformowania pracodawcy należy przyjąć dzień wpływu oświadczenia pracownika do tego pracodawcy, a w razie niepodjęcia przez pracodawcę przesyłki listownej – pierwszy dzień jej awizowania.

Rozdział 6.

Wpłaty do PPK – finansowane przez pracownika

Z punktu widzenia pracownika celem uczestniczenia w programie PPK jest gromadzenie oszczędności, które stanowić będą dla niego wsparcie w okresie ograniczenia albo zaprzestania aktywności zawodowej. Oprócz samego uczestnika PPK w budowaniu tych oszczędności uczestniczą jednak jeszcze dwa podmioty: pracodawca i państwo.

Wpłaty na rachunek PPK uczestnika pochodzą bowiem z trzech źródeł:

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

Pracodawca i pracownik przekazują do PPK wpłaty podstawowe oraz – jeśli tak zdecydują – również wpłaty dodatkowe. Wysokość każdej z tych wpłat stanowi odpowiedni procent wynagrodzenia osoby zatrudnionej (do obliczeń przyjmuje się wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – patrz Słowniczek).

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

Wpłaty do PPK	Wpłata podstawowa (obowiązkowa)	Wpłata dodatkowa (dobrowolna)	Maksymalna wpłata
pracodawcy	1,5% wynagrodzenia	do 2,5% wynagrodzenia	4% wynagrodzenia
pracownika	2% wynagrodzenia Wpłata podstawowa może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5%, pod warunkiem, że wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia.	do 2% wynagrodzenia	4% wynagrodzenia
Łączna maksymalna wpłata do PPK			8% wynagrodzenia

(1) Wpłata podstawowa pracownika

Podstawowa wpłata pracownika wynosi 2% jego wynagrodzenia. Co do zasady jej wysokość jest stała. Jedynie w przypadku osób, których wynagrodzenie osiąmane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (w 2019 r. było to 2700 zł, w 2020 r. – 3120 zł), może ona zostać obniżona nawet do 0,5% wynagrodzenia. Innymi słowy pracownik, którego łączne miesięczne zarobki osiąmane z różnych źródeł (wynagrodzenia osiąmane u różnych pracodawców należy sumować) nie przekroczą kwoty limitu, będzie mógł płacić mniej na PPK.

Informowanie pracownika, będącego uczestnikiem PPK o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej jest obowiązkiem pracodawcy.

(a) Obniżenie wpłaty

Decyzja w tej sprawie należy jednak do pracownika, który – jeśli chce skorzystać z możliwości obniżenia wpłaty podstawowej – powinien złożyć pracodawcy deklarację, w której określi jej wysokość (między 2% a 0,5%).

Wzór deklaracji (patrz rozdział – Deklaracje i wnioski) opracowany przez PFR Portal PPK opublikowany jest na stronie mojeppk.pl.

Deklarację obniżenia wpłaty podstawowej uczestnik PPK składa w miesiącu, w którym jego wynagrodzenie – osiąmane z różnych źródeł – nie przekroczyło kwoty, odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Złożenie przez pracownika deklaracji obniżenia wpłaty podstawowej nie ma wpływu na wysokość wpłat finansowanych przez pracodawcę ani na wysokość dopłat otrzymywanych od państwa.

Przykład

Pracownik – uczestnik PPK, którego wynagrodzenie miesięczne wynosi 2600 zł, postanowił obniżyć swoją wpłatę podstawową do 0,5%. Dotychczas płacił 2%, a jego pracodawca 1,5%. Mimo, że pracownik znacznie zredukował swój wkład finansowy w budowanie swoich oszczędności, wpłata pracodawcy pozostanie na dotychczasowym poziomie. Pracownik ten, jeśli spełni warunki (o warunkach tych piszemy w dalszej części publikacji), otrzyma też dopłatę roczną od państwa – w takiej samej wysokości jak inni uczestnicy PPK, czyli w wysokości 240 zł.

Ustalając, czy osiąmane w miesiącu złożenia deklaracji wynagrodzenie nie przekracza kwoty ustawowego limitu, pracownik powinien zsumować wynagrodzenie uzyskiwane przez niego ze wszystkich stosunków zatrudnienia, z których jest objęty obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi.

Przykład

Pracownik został zatrudniony w firmie X na podstawie umowy o pracę, z wynagrodzeniem w wysokości 2600 zł. Dodatkowo pracuje także w firmie Y – na podstawie umowy zlecenia i zarabia w niej miesięcznie 1900 zł. Z umowy zlecenia objęty jest dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi. Oznacza to, że jego wynagrodzenie osiąmane z umowy o pracę i z umowy zlecenia należy zsumować. Pracownik ten nie jest uprawniony do obniżenia finansowanej przez siebie wpłaty podstawowej do PPK, gdyż jego łączne miesięczne zarobki to 4500 zł.

Przykład

Pracownik 20 listopada 2019 r. złożył deklarację obniżenia wpłaty podstawowej, ustalając jej wysokość na 0,7%. Jego wynagrodzenie osiąmane z wykonywania tytułu umowy o pracę wynosiło 2600 zł. W związku z tym, że pracownik osiągał miesięczne wynagrodzenie niższe od kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku, tj. od kwoty 2700 zł, pracodawca uwzględnił deklarację, która zaczęła obowiązywać od grudnia 2019 roku. Oznacza to, że od wynagrodzenia wypłaconego w grudniu pracodawca naliczył wpłatę podstawową do PPK finansowaną przez tego uczestnika w wysokości 0,7% jego wynagrodzenia.

(b) Pracodawca sprawdza i reaguje

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

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

Przykład

Pracownik 15 listopada 2019 r. złożył deklarację obniżenia wpłaty podstawowej do 0,5%. Jego miesięczne wynagrodzenie, osiąmane z tytułu wykonywania umowy o pracę, wynosiło 2600 zł. W związku z tym, że w miesiącu złożenia deklaracji pracownik osiągał wynagrodzenie niższe od kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku (w 2019 roku – 2700 zł), pracodawca uwzględnił deklarację, która zaczęła obowiązywać od grudnia 2019 roku.

Oznacza to, że od wynagrodzenia wypłaconego w grudniu pracodawca naliczył mu wpłatę w wysokości 0,5% wynagrodzenia. W styczniu 2020 roku pracownik, poza wynagrodzeniem zasadniczym, otrzymał także premię roczną w wysokości 2600 zł. Pomimo tego, że uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez pracodawcę deklarację obniżenia wpłaty podstawowej, od wynagrodzenia wypłaconego w styczniu 2020 roku pracodawca naliczy wpłatę do PPK w pełnej wysokości, czyli w wysokości 2% wynagrodzenia.

Ważne

Wpłata podstawowa, w wysokości określonej w deklaracji obniżającej tę wpłatę, obowiązuje począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez pracodawcę deklarację, do czasu jej odwołania, tzn. złożenia przez uczestnika nowej deklaracji w sprawie wysokości wpłaty podstawowej.

Przykład

Pracownik, zatrudniony na podstawie umowy o pracę i zarabiający 3000 zł, przez połowę listopada 2019 roku był na urlopie bezpłatnym. W związku z tym, że jego wynagrodzenie brutto w tym miesiącu zmniejszyło się o połowę (do 1500 zł), pracownik złożył deklarację obniżenia wpłaty podstawowej. Pracodawca nie może jednak uwzględnić tej deklaracji. Jeżeli bowiem uczestnik PPK przepracował tylko część miesiąca z przyczyn usprawiedliwionych (absencja chorobowa, urlop bezpłatny), ale podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, osiągnąca 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.

Ważne

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.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony na pół etatu i zarabia 2000 zł. Pracownik może złożyć deklarację obniżenia wpłaty podstawowej do 0,5% wynagrodzenia. Należy bowiem przyjąć, że 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 zatem 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.

(c) Sankcja za przekroczenie limitu

Pracownik, decydując się na obniżenie wpłaty podstawowej, musi jednak pamiętać, że pracodawca będzie weryfikować tylko jego dochód, osiągnąony w danym podmiocie. Jeśli zatem pracownik zatrudniony jest w więcej niż jednym podmiocie, to pilnowanie, czy nie przekracza ustalonego w ustawie limitu będzie wyłącznie obowiązkiem

tego pracownika. W przypadku, gdy pomyli się i obniży wpłatę podstawową, a później okaże się, że – w którymkolwiek miesiącu, w którym korzystał z tego obniżenia – jego łączne miesięczne wynagrodzenie (ze wszystkich źródeł) przekroczyło ustawowy limit, straci prawo do dopłaty rocznej od państwa przysługującej za ten rok.

To, czy pracownik będzie miał prawo do tej dopłaty, weryfikował będzie Polski Fundusz Rozwoju (PFR) na podstawie informacji przekazanych przez ZUS.

Osoba, która zdecydowała się na obniżenie wpłaty podstawowej zawsze może:

- wrócić do 2% wpłaty podstawowej (zrezygnować z jej obniżenia),
- zmienić jej wysokość (np. zamiast 0,5% wynagrodzenia płacić 0,8% albo 1% wynagrodzenia).

Wzór deklaracji (patrz rozdział – Deklaracje i wnioski), którą pracownik w takim przypadku może wykorzystać – opracowany przez PFR Portal PPK – opublikowany jest na stronie mojeppk.pl.

(2) Wpłata dodatkowa pracownika

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

Wzór deklaracji dotyczącej finansowania wpłat dodatkowych (patrz rozdział – [Deklaracje i wnioski](#)), którą pracownik może wykorzystać, opublikowany jest także na stronie mojeppk.pl.

Deklaracja finansowania wpłaty dodatkowej obowiązuje od dnia jej złożenia. To oznacza, że od wynagrodzenia wypłacanego uczestnikowi PPK po złożeniu tej deklaracji pracodawca naliczy i pobierze wpłatę dodatkową.

Przykład

Pracownik jest uczestnikiem PPK od 12 listopada 2019 r. Na początku grudnia postanowił, oprócz wpłaty podstawowej, finansować także wpłatę dodatkową w wysokości 2% wynagrodzenia.

Kilka dni po złożeniu deklaracji wpłaty dodatkowej, uczestnik PPK otrzymał zaległe wynagrodzenie za nadgodziny. Od tego wynagrodzenia pracodawca naliczy mu już wpłatę dodatkową (deklaracja wpłaty dodatkowej obowiązuje od dnia jej złożenia) – w zadeklarowanej przez pracownika wysokości.

Ustawa o PPK wskazuje tylko maksymalną wysokość wpłaty dodatkowej. Granicę stanowi 2% wynagrodzenia pracownika. Oznacza to, że pracownik może zadeklarować ją w dowolnej wysokości, oczywiście w granicach ustalonych w ustawie.

Przykład

Pracownik, będący uczestnikiem PPK, postanowił finansować wpłatę dodatkową. Nie chce jednak odprowadzać jej w maksymalnej wysokości. Pracownik może dowolnie

ustalić wysokość finansowanej przez siebie wpłaty dodatkowej. Ważne, aby nie była ona wyższa niż wskazane w ustawie 2%.

Swoją decyzję w sprawie wysokości wpłaty dodatkowej pracownik może w każdej chwili zmienić. Może też zrezygnować z dokonywania tej wpłaty w ogóle. W takim przypadku zmieniona wysokość wpłaty dodatkowej lub rezygnacja z jej dokonywania obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym taką dyspozycję (zmianę deklaracji) otrzymał pracodawca. Sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika i sposób zmiany wysokości tych wpłat określać powinna umowa o prowadzenie PPK.

Przykład

Pracownik zadeklarował wpłatę dodatkową w wysokości 2% wynagrodzenia. W kolejnym miesiącu zmienił zdanie i złożył deklarację, w której określił wysokość tej wpłaty na 1% wynagrodzenia. Teraz chciałby ją znów odprowadzać w maksymalnej wysokości. Pracownik może ponownie zmienić deklarację określającą wysokość wpłaty dodatkowej. Ustawa o PPK nie wprowadza w tym zakresie ograniczeń.

Pracownik powinien jednak pamiętać, że zmieniona wysokość wpłaty dodatkowej lub rezygnacja z jej dokonywania obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym deklaracja została złożona. Jeśli złoży dwie deklaracje w jednym miesiącu, to od kolejnego miesiąca będzie obowiązywała ostatnia z tych deklaracji.

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

Ważne

Wpłatę dodatkową finansuje podmiot, który zdecydował się na jej uiszczanie. Złożenie przez pracownika deklaracji o finansowaniu wpłaty dodatkowej nie nakłada na pracodawcę obowiązku finansowania wpłaty dodatkowej. Podobnie jest w drugą stronę.

Rozdział 7.

Wpłaty do PPK finansowane przez pracodawcę

(1) Wpłata podstawowa

Wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający wynosi zawsze 1,5% wynagrodzenia pracownika, bez względu na wysokość jego zarobków. Oznacza to, że pracodawca nie ma możliwości jej obniżenia.

Przykład

Pracownik zarabiający płacę minimalną postanowił obniżyć swoją wpłatę podstawową do PPK do wysokości 0,5%. Decyzja pracownika nie ma wpływu na wysokość wpłat finansowanych przez pracodawcę.

(2) Wpłata dodatkowa

Pracodawca może też zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5% wynagrodzenia pracownika. Mimo że ustawa o PPK daje mu swobodę w określaniu wysokości wpłaty dodatkowej dla poszczególnych grup pracowników (wpłata ta może być ustalona w różnej wysokości dla poszczególnych grup pracowników), nie ma on w tym zakresie całkowicie wolnej ręki.

Bezpiecznym kryterium, według którego może on wprowadzić różne wysokości wpłat dla swoich pracowników jest ich staż pracy. Jeśli będzie chciał zastosować inne kryteria, powinien określić je albo w regulaminie wynagradzania albo w układzie zbiorowym pracy.

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

Podmiot zatrudniający nie może także różnicować wpłaty dodatkowej w zależności od podstawy zatrudnienia, tzn. ustalić jej np. w wysokości 2,5% wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i 1% dla zleceniobiorców.

Przykład

Pracodawca postanowił, że wysokość finansowanej przez niego wpłaty dodatkowej będzie uzależniona od tego, w jakiej wysokości taką wpłatę odprowadza pracownik – w myśl zasady „im więcej pracownik sam odkłada, tym więcej do tych oszczędności dokłada się pracodawca”. Pracodawca może stosować taką zasadę pod warunkiem, że zostanie ona przewidziana w jednym z wymienionych w ustawie o PPK aktów wewnętrznych zakładowych oraz uwzględniona w treści umowy o zarządzanie PPK.

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

(3) Brak składek ZUS, ale z podatkiem

Wpłaty do PPK finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Tym samym, nie stanowią również podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe, zdrowotne oraz składek na fundusze poza ubezpieczeniowe (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych).

Stanowią one jednak dodatkowy przychód pracownika, od którego naliczany jest podatek dochodowy.

Przykład

Pracownik zarabiający 5000 zł został zapisany do PPK w sierpniu 2019 roku. Oznacza to, że z jego pensji jest pobierane i przekazywane do PPK 2% wynagrodzenia (wpłata podstawowa finansowana przez pracownika), czyli 100 zł ($5000 \text{ zł} \times 2\%$). Poza tym pracownik płaci podatek dochodowy od wpłaty finansowanej przez pracodawcę. Jeśli jest to tylko wpłata podstawowa, czyli 75 zł ($5000 \text{ zł} \times 1,5\%$), to podatek ten wynosi 12,75 zł ($17\% \times 75 \text{ zł}$).

Bez PIT dla Młodych

Od 1 sierpnia 2019 r. obowiązują nowe 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.

W 2019 roku limit zwolnienia wynosił 35 636,67 zł, czyli 5/12 limitu rocznego, ponieważ ulga funkcjonowała przez 5 miesięcy, od sierpnia do grudnia. Zwolnienie obowiązuje niezależnie od liczby umów lub liczby płatników.

Oznacza to, że uczestnik PPK poniżej 26. roku życia, którego przychód nie przekroczy kwoty rocznego limitu, nie będzie płacił podatku dochodowego również od wpłat do PPK finansowanych przez podmiot zatrudniający.

Przykład

24-letni pracownik, otrzymujący wynagrodzenie miesięczne 2250 zł, został zapisany do PPK we wrześniu 2019 roku. Pracodawca finansował tylko wpłaty podstawowe do PPK. Oznacza to, że na rachunek PPK tego pracownika, jako wpłatę finansowaną przez pracodawcę, co miesiąc przekazywał 33,75 zł. Od tych wpłat nie był naliczany podatek dochodowy od osób fizycznych, co oznacza, że uczestnik PPK – dzięki programowi Bez PIT dla Młodych – do końca 2019 roku oszczędził 6,08 zł miesięcznie.

Rozdział 8.

Dokonywanie wpłat przez pracodawcę

Pracodawca jest zobowiązany do obliczania i przekazywania do wybranej instytucji finansowej wpłat finansowanych przez siebie, tj. podmiot zatrudniający oraz obliczania, potrącania i przekazywania wpłat finansowanych przez pracownika.

Wpłaty do PPK dokonuje się począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK. Użyte w tym przepisie wyrażenie „wpłaty dokonuje się” oznacza czynność techniczną, polegającą na przekazaniu określonej wysokości środków finansowych na konto wybranej instytucji finansowej.

Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający są obliczane, a wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są obliczane i pobierane od uczestnika PPK w terminie wypłaty wynagrodzenia przez podmiot zatrudniający. Wpłaty dokonuje się do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym wpłaty zostały obliczone i pobrane.

Przykład

Umowa o prowadzenie PPK zostanie zawarta w maju 2020 roku. Pracownik już w tym miesiącu stanie się więc uczestnikiem PPK. Jeżeli pierwsze wynagrodzenie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK zostanie wypłacone jeszcze w maju, wpłaty do PPK powinny zostać dokonane (przekazane do instytucji finansowej na rachunek PPK) najpóźniej do 15 czerwca 2020 r. Jeżeli zaś pierwsze wynagrodzenie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK zostanie wypłacone dopiero w czerwcu (do 10. dnia tego miesiąca), termin dokonania wpłat do PPK ulegnie przesunięciu o miesiąc. W takiej sytuacji pierwsze wpłaty należy obliczyć i pobrać w terminie wypłaty wynagrodzenia w czerwcu i odprowadzić na rachunek PPK w okresie od dnia ich obliczenia i pobrania do 15 lipca 2020 r.

Przykład

Po zapisaniu pracownika, do PPK pracodawca wypłacił mu premię za okres, gdy pracownik nie był jeszcze uczestnikiem PPK. W związku z tym, że od tej premii pracodawca odprowadza składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, powinien naliczyć od niej także wpłaty do PPK i odprowadzić je do instytucji finansowej.

Wpłaty do PPK naliczamy od wynagrodzenia wypłaconego w danym miesiącu, a nie przysługującego za dany miesiąc.

(1) Od czego naliczane są wpłaty do PPK

Podstawą obliczenia wpłat do PPK jest wynagrodzenie uczestnika. W rozumieniu ustawy o PPK, wynagrodzenie to stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (tzw. limit 30-krotności) oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie

emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński i zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Przykład

We wrześniu 2019 roku zarobki pracownika przekroczyły 142 950 zł, czyli kwotę rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tzw. limit 30-krotności). W związku z tym pracodawca zaprzestał odprowadzania za niego składek emerytalnych i rentowych do ZUS. Jednak wpłaty do PPK nadal były naliczane. W przypadku wpłat do PPK nie obowiązuje bowiem limit 30-krotności.

Przy ustalaniu wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia wpłat do PPK uwzględnia się tylko te składniki, które stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Innymi słowy, wpłaty do PPK są naliczane od tych wszystkich składników wynagrodzenia, od których pracodawca nalicza składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Przez podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe należy rozumieć 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, zasiłków z ubezpieczeń społecznych oraz przychodów wymienionych w § 2 ust. 1 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, do których należą m.in.:

- odprawy pieniężne przysługujące w związku z przejściem na emeryturę lub rentę;
- wartość ubioru służbowego (umundurowania), którego używanie należy do obowiązków pracownika, lub ekwiwalent pieniężny za ten ubiór;
- nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat;
- świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Przykład

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego, pracownik otrzymuje także comiesięczne premie regulaminowe, które stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, i które w związku z tym powinny być uwzględniane w wynagrodzeniu stanowiącym podstawę obliczenia wpłat do PPK. W firmie wypłacane są też nagrody jubileuszowe. Co do nagród jubileuszowych, o ile są przyznawane nie częściej niż co 5 lat, nie są one wliczane do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a tym samym nie powinny zostać uwzględnione w wynagrodzeniu stanowiącym podstawę obliczenia wpłat do PPK.

Przykład

Pracodawca udostępnia pracownikowi 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 wpłatę do PPK.

(2) Wpłaty po ustaniu zatrudnienia

Ustanie zatrudnienia pozostaje bez wpływu na obowiązek naliczenia i dokonania wpłat do PPK. Oznacza to, że należy naliczyć wpłaty do PPK od wynagrodzenia wypłaconego uczestnikowi PPK po ustaniu zatrudnienia, o ile uczestnik nie złożył deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Przykład

Pracownik będący uczestnikiem PPK zwolnił się z pracy na początku października. Pod koniec tego miesiąca, po obliczeniu wyników sprzedażowych za III kwartał, pracodawca wypłacił temu pracownikowi premię kwartalną. W związku z tym, że przed odejściem z pracy pracownik nie złożył deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, również od kwoty tej premii pracodawca powinien naliczyć i przekazać wpłaty do PPK.

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

(3) Odpowiedzialność pracodawcy

Należy podkreślić, że zatrudniający nie ponosi odpowiedzialności za brak lub błędne obliczenie, pobranie lub dokonanie wpłaty, jeżeli jest to spowodowane przekazaniem mu przez zatrudnionego błędnych informacji, skutkujących błędnym ustaleniem w przedmiocie podlegania ubezpieczeniom przez tę osobę zatrudnioną.

Wpłaty, które wskutek wymienionych okoliczności okazałyby się nienależne w całości lub w części, podlegają zwrotowi na rzecz finansującego daną wpłatę. Tak samo działa to w drugą stronę, tzn., jeśli osoba zatrudniona na umowę zlecenia nie poinformuje zatrudniającego np., że utraciła status studenta i w związku z tym podmiot zatrudniający nie odprowadził za nią wpłat na PPK, to podmiot zatrudniający nie poniesie z tego tytułu żadnych konsekwencji.

Uwaga!

Od 25 czerwca 2019 r. ustawa o PPK określa maksymalny limit wpłat, jakie mogą trafić na rachunki uczestnika PPK w danym roku kalendarzowym. Maksymalny limit

wpłat i dopłat możliwych do dokonania na wszystkie rachunki PPK uczestnika PPK wynosi w danym roku kalendarzowym równowartość w złotych kwoty 50 000 dolarów amerykańskich, według średniego kursu dolara amerykańskiego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy poprzedzający 31 grudnia roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy. Po przekroczeniu tego limitu dalsze wpłaty i dopłaty na rachunek PPK uczestnika PPK nie są dokonywane.

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

(4) Zawieszenie finansowania wpłat do PPK przez pracodawcę

Pracownik powinien także pamiętać, że w sytuacjach określonych w ustawie o PPK pracodawca może zostać zwolniony z obowiązku finansowania wpłat do PPK. W takich przypadkach również zatrudniony może nie finansować wpłat do tego programu, choć – jeśli chce kontynuować oszczędzanie w PPK – nadal może to robić.

Skorzystać ze zwolnienia z obowiązku finansowania wpłat do PPK może np. pracodawca, który po utworzeniu PPK zdecydował się na utworzenie PPE. Jeśli będzie odprowadzał składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, może – w porozumieniu z działającą u niego zakładową organizacją związkową – nie finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru, wpłat do PPK (podstawowych i dodatkowych) za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

Ze zwolnienia z finansowania wpłat do PPK skorzystać może zatem tylko pracodawca, u którego działa zakładowa organizacja związkowa. Jeśli taka organizacja nie funkcjonuje, pracodawca może wprowadzić także już po wdrożeniu PPK założyć u siebie pracowniczy program emerytalny (PPE), ale nie będzie mógł zwolnić się z finansowania wpłat do PPK za pracowników, którzy są jednocześnie uczestnikami PPE.

Zwolnienie się pracodawcy z odprowadzania wpłat do PPK za osoby, które przystąpiły do PPE, nie oznacza, że osoby te nie mogą kontynuować oszczędzania w PPK. Bez względu jednak na to, czy będą to robić, czy nie, nie otrzymają dopłaty rocznej od państwa (art. 13 ust. 3 ustawy o PPK).

Przykład

Pracownik – uczestnik PPK skorzystał z tworzonego w firmie kolejnego programu emerytalnego i został uczestnikiem PPE. Pracodawca, po zawarciu odpowiedniego porozumienia z zakładową organizacją związkową, zaprzestał finansowania za tego uczestnika wpłat do PPK. Pracownik postanowił jednak kontynuować oszczędzanie

w PPK. W związku z tym, że pracodawca nie finansuje już za niego wpłat do PPK, pomimo spełnienia innych wymogów ustawowych uprawniających do dopłaty rocznej, taka dopłata nie będzie mu przysługiwała.

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

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

Ważne

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

(5) Przejściowe trudności pracodawcy

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

- w okresie przestoju ekonomicznego (prześój ekonomiczny to – zgodnie z ustawą o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy – okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn, które go nie dotyczą, jednocześnie pracownik pozostaje w gotowości do pracy) oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 2 pkt 2 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (patrz Słowniczek);
- w przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których mowa w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (patrz Słowniczek);
- 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 (patrz Słowniczek).

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

Rozdział 9.

Wpłaty od państwa

Oprócz wpłat finansowanych przez pracodawcę i samego uczestnika, na jego rachunek PPK trafiają też wpłaty pochodzące od państwa. Chodzi tu o wpłatę powitalną i dopłaty roczne.

Wpłatę powitalną w wysokości 250 zł otrzymają pracownicy, którzy przez co najmniej 3 pełne miesiące kalendarzowe będą uczestnikami PPK i za 3 miesiące dokonają wpłat podstawowych.

Trafi ona na ich rachunek PPK w terminie 30 dni po zakończeniu kwartału, w którym pracownik spełnił wskazane w ustawie warunki. W imieniu ministra właściwego do spraw pracy, przekaze ją uczestnikowi PFR.

Dopłatę roczną w wysokości 240 zł natomiast otrzymają uczestnicy PPK, których wpłaty podstawowe i dodatkowe w danym roku (finansowane przez pracownika i pracodawcę) wyniosą co najmniej 3,5% 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku, za który dopłata jest należna. Uczestnicy, których wpłaty podstawowe są niższe niż 2% (osoby o niższych dochodach), muszą zgromadzić co najmniej 25% powyższej kwoty.

Przykład

Wynagrodzenie minimalne w 2019 roku wynosiło 2250 zł. Aby pracownik mógł otrzymać dopłatę roczną za ten rok, wpłaty na jego rachunek PPK w 2019 roku musiały wynosić co najmniej 472,50 zł ($2250 \times 6 = 13500$; $13500 \times 3,5\% = 472,50$ zł). W przypadku osób, które na swój wniosek obniżyły procent wpłaty podstawowej (osiągały wynagrodzenie nie przekraczające 120% minimalnego wynagrodzenia za pracę) było to co najmniej 25% tej kwoty, czyli 118,13 zł. Aby otrzymać dopłatę roczną za 2020 rok, uczestnik PPK musi zgromadzić co najmniej 546 zł (dla osób, które obniżą procent wpłaty podstawowej jest to co najmniej 136,50 zł).

Należy przy tym pamiętać, że kwota wpłat do PPK warunkująca uprawnienie do dopłaty rocznej nie ulega zmniejszeniu w związku z tym, że uczestnik PPK rozpoczął oszczędzanie w trakcie roku.

Dopłata roczna nie przysługuje jednak, jeśli:

- pracodawca nie finansuje wpłat do PPK za pracownika ze względu na utworzenie PPE (art. 13 ust. 2 ustawy o PPK),
- uczestnik PPK – w którymkolwiek miesiącu, w którym wysokość wpłat podstawowych finansowanych przez niego wynosiła mniej niż 2% jego wynagrodzenia – osiągnął łączne miesięczne wynagrodzenie ze wszystkich źródeł przekraczające kwotę odpowiadającą 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym (art. 32 ust. 5 ustawy o PPK),

- uczestnik PPK po ukończeniu 60. roku życia rozpoczął dokonywanie wypłat środków zgromadzonych na jego rachunku PPK (art. 97 ust. 3 ustawy o PPK).

Pracownik jest uprawniony do otrzymania jednej wpłaty powitalnej oraz dopłaty rocznej niezależnie od liczby posiadanych rachunków PPK. Jeżeli ma więcej niż jeden rachunek PPK (a jest to jak najbardziej możliwe), dopłata roczna zostanie przekazana na rachunek PPK prowadzony na podstawie umowy o prowadzenie PPK, która została zawarta w jego imieniu i na jego rzecz najpóźniej. Gdyby okazało się, że tego samego dnia zawarto w imieniu uczestnika PPK i na jego rzecz więcej niż jedną umowę o prowadzenie PPK, dopłata trafi na rachunek, na którym wartość zgromadzonych środków jest większa.

Dopłata roczna powinna pojawić się na rachunku uczestnika PPK, który spełnił warunki do jej otrzymania, nie później niż do 15 kwietnia roku następującego po roku, za który przysługuje.

Przykład

Uczestnik PPK spełnił warunki do otrzymania dopłaty rocznej i niedługo potem zmarł. W związku z tym, że przed śmiercią uczestnik PPK nabył prawo do otrzymania dopłaty rocznej, zostanie ona przekazana na jego rachunek PPK.

Przykład

Uczestnik PPK po ukończeniu 60. roku życia rozpoczął wypłatę środków zgromadzonych na jego rachunku PPK. Pomimo tego, że przed wypłatą uczestnik ten nabył prawo do dopłaty rocznej, dopłata nie zostanie przekazana na jego rachunek PPK. Art. 97 ust. 3 ustawy o PPK wyłącza możliwość przekazania dopłaty rocznej, a także dokonywania wypłat do PPK, jeżeli uczestnik rozpoczął wypłatę środków po ukończeniu 60. roku życia – niezależnie od tego, ile rachunków PPK jest prowadzonych dla tego uczestnika.

Rozdział 10.

Obowiązki uczestnika PPK

Ustawa o PPK większość obowiązków związanych z prawidłowym funkcjonowaniem programu PPK nakłada na pracodawców i instytucje finansowe. Jeśli chodzi o uczestnika PPK to, jak się wydaje, jego jedyną powinnością, która jest zapisana wprost w ustawie o PPK – oprócz składania pracodawcy określonych oświadczeń woli (np. ustawa zobowiązuje nowozatrudnionego pracownika do złożenia pracodawcy oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK) – jest pilnowanie, aby instytucja finansowa posiadała jego aktualne dane identyfikacyjne.

Przy zawieraniu umowy o prowadzenie PPK dane te przekazuje instytucji finansowej pracodawca, ale pracownik zobowiązany jest do ich aktualizacji.

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 (podanie tych danych ma na celu ułatwienie instytucji finansowej kontaktu z uczestnikiem PPK).

Podobnie, zgodnie z [komunikatem Ministerstwa Finansów](#) z 26 czerwca 2019 r. podanie serii i numeru dowodu osobistego nie jest niezbędne do zawarcia takiej umowy (choć, jak pokazuje praktyka, są instytucje finansowe, które podanie informacji o serii i numerze dowodu osobistego nadal uważają za obligatoryjne, co oznacza że będą ich wymagały przy podpisywaniu umowy o prowadzenie PPK).

Obowiązek dbania, aby posiadane przez instytucję finansową dane identyfikacyjne były aktualne, spoczywa na uczestniku PPK. Uczestnik PPK jest obowiązany niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia zaistnienia zmiany danych identyfikacyjnych, poinformować wybraną instytucję finansową o tej zmianie.

Ważne

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

Dane identyfikujące pracownika to:

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

Rozdział 11.

Inwestowanie środków gromadzonych na rachunku PPK

Dbanie o to, aby środki gromadzone przez uczestników PPK były bezpiecznie pomnażane jest zadaniem instytucji finansowej, którą – w porozumieniu z pracownikami – wybierze pracodawca. Instytucja będzie inwestować je w specjalne fundusze, które będą dostosowywać poziom ryzyka do wieku uczestnika PPK – fundusze zdefiniowanej daty (FZD). Strategia inwestycyjna dla osób młodszych będzie mniej ryzykowna niż dla tych uczestników, którzy zbliżają się do wieku emerytalnego.

Zmieniająca się polityka inwestycyjna funduszy zwiększa bezpieczeństwo gromadzonych w PPK środków i nie wymaga podejmowania żadnych decyzji inwestycyjnych przez uczestnika PPK, który nie chce się tym zajmować lub nie ma odpowiedniej wiedzy. Natomiast osoby, które chcą, aby ich pieniądze inwestowane były na innych zasadach, mogą wybrać inny fundusz zdefiniowanej daty niż docelowy albo przerzucić zgromadzone środki do innego funduszu, czyli dokonać konwersji lub zamiany.

(1) Instytucje finansowe oferujące zarządzanie i prowadzenie PPK

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

- 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,
- zakład ubezpieczeń, który został umieszczony w ewidencji PPK.

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

Wymogi ustawowe

Podmioty zarządzające, aby mogły zarządzać oszczędnościami uczestników PPK, muszą spełnić szereg określonych ustawowo wymogów, w tym posiadać odpowiednie doświadczenie i spełniać określone wymogi kapitałowe.

Oferować prowadzenie PPK może tylko instytucja, która:

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

Powyższe kryteria kapitałowe podmioty zarządzające muszą spełniać stale, nie tylko w momencie wpisu do ewidencji PPK. Kontrolę i nadzór w tym zakresie prowadzi Komisja Nadzoru Finansowego, która może zawiesić udział podmiotu zarządzającego w PPK.

Rola agenta transferowego

Instytucja prowadząca PPK korzysta z usług świadczonych przez agenta transferowego (czasem nazywanego agentem obsługującym). Agent transferowy to podmiot, który świadczy usługi finansowe na rzecz towarzystw funduszy inwestycyjnych, powszechnych towarzystw emerytalnych i zakładów ubezpieczeń. W ramach PPK agenci transferowi wykonują dla instytucji prowadzących PPK szereg czynności o charakterze techniczno-rozliczeniowym.

Zakres zleczanych usług zależy od poszczególnych instytucji finansowych, ale podstawowym zadaniem agenta transferowego – w przypadku obsługi PPK – jest prowadzenie rejestru uczestników funduszy inwestycyjnych, członków funduszy emerytalnych oraz ubezpieczonych w ubezpieczeniowych funduszach kapitałowych.

Rejestr ten stanowi zapis księgowy wszystkich zdarzeń dotyczących udziału pracownika w funduszu zdefiniowanej daty. Z prowadzeniem rejestru funduszu wiąże się dodatkowo wiele innych czynności, które mogą należeć do zadań agenta transferowego, m.in.: obsługa rozliczeń związanych z wpłatami i wypłatami z funduszu, w szczególności przeliczanie wpłacanych przez pracowników środków na jednostki uczestnictwa, przeliczanie odkupowanych i zbywanych jednostek uczestnictwa oraz przyjmowanie i realizacja innych dyspozycji uczestników funduszy.

(a) Umowy z instytucją finansową

Obowiązek tworzenia PPK spoczywa na każdym podmiocie zatrudniającym, a na ten obowiązek w szczególności składa się: zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Obie te umowy pracodawca podpisuje z wybraną w porozumieniu z pracownikami instytucją finansową.

Od momentu zawarcia umowy o prowadzenie PPK, dyspozycje i oświadczenia dotyczące gromadzonych przez pracownika środków oraz jego prywatnego rachunku PPK pracownik składa bezpośrednio instytucji finansowej. Stan swojego rachunku uczestnik PPK sprawdza również bezpośrednio w instytucji finansowej.

Ważne

Do zadań Portalu PPK będzie należeć informowanie uczestników PPK, po weryfikacji ich tożsamości, o wartości środków zgromadzonych na ich rachunkach PPK. Taka funkcjonalność zostanie uruchomiona najpóźniej od 1 stycznia 2022 r.

(2) Wpłaty na rachunek PPK

Wpłat na rachunek PPK nie dokonuje sam uczestnik – w jego imieniu robi to pracodawca. W terminie wypłaty wynagrodzenia, pracodawca oblicza i pobiera z wynagrodzenia uczestnika PPK odpowiednią kwotę oraz przekazuje zbiorczym przelewem, wraz z wpłatami pozostałych uczestników PPK, do instytucji finansowej.

Program PPK nie przewiduje możliwości dokonywania dodatkowych wpłat bezpośrednio przez pracownika. Uczestnik PPK nie ma również możliwości transferowania środków do PPK z innych produktów oszczędnościowych, takich jak np. IKE, IKZE, PPE czy z innych pracowniczych programów emerytalnych funkcjonujących za granicą.

Na rachunki PPK uczestników mogą być przekazywane wyłącznie:

- wpłaty finansowane przez uczestnika PPK i pracodawcę,
- wpłata powitalna i dopłaty roczne od państwa,
- wypłaty transferowe (z innych rachunków PPK),
- wpłaty dokonane w ramach konwersji lub zamiany oraz
- środki przekazane przez likwidatora, o których mowa w art. 87 ust. 21 ustawy o PPK.

W zależności od tego, jaką instytucję do prowadzenia PPK wybierze pracodawca, pieniądze z comiesięcznych wpłat będzie inwestować:

- fundusz inwestycyjny – gdy pracodawca podpisze umowę o zarządzanie PPK z Towarzystwem Funduszy Inwestycyjnych (TFI),
- fundusz emerytalny – gdy pracodawca podpisze umowę o zarządzanie PPK z Powszechnym Towarzystwem Emerytalnym (PTE) lub Pracowniczym Towarzystwem Emerytalnym (PrTE),
- ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy (UFK) – gdy pracodawca podpisze umowę o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń.

W przypadku, gdy do zarządzania PPK w danej firmie zostanie wybrany zakład ubezpieczeń, uczestnik PPK będzie dodatkowo objęty ochroną ubezpieczeniową.

(3) Fundusze zdefiniowanej daty

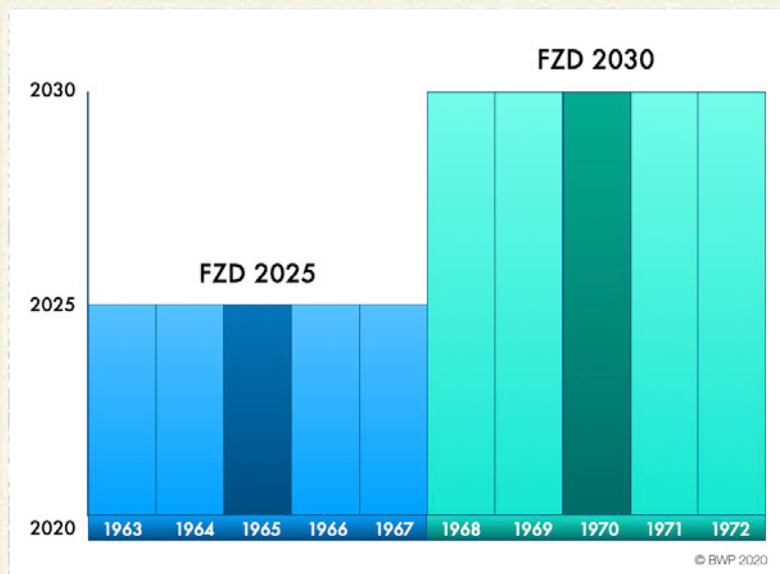
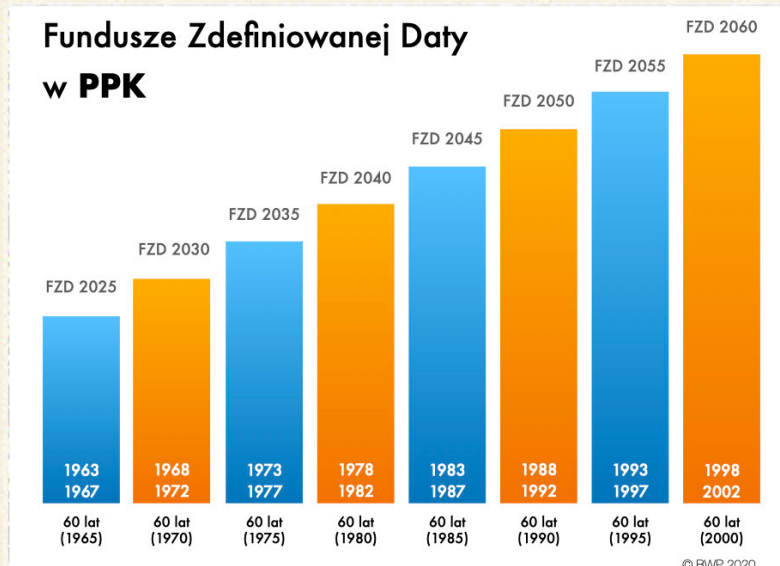
Bez względu na to, jaki podmiot zarządzający zostanie wybrany do prowadzenia PPK, środki będą gromadzone w ramach tzw. funduszy zdefiniowanej daty (FZD).

Każda z instytucji, która oferuje zarządzanie PPK, powinna oferować możliwość lokowania środków gromadzonych w ramach PPK w co najmniej 8 takich funduszach dla pięcioletnich przedziałów rocznikowych osób, które mogą przystąpić do PPK. Zdefiniowana data funduszu to rok, w którym wiek 60 lat osiągną osoby urodzone w roku stanowiącym środek przedziału roczników.

Każdy pracownik, rozpoczynający oszczędzanie w PPK, zostanie automatycznie przypisany do określonego funduszu zdefiniowanej daty, w zależności od swojej daty urodzenia. Nazwa FZD określa zdefiniowaną datę funduszu.

Przykład

Pracownik urodzony np. w 1972 roku zostanie przypisany do funduszu zdefiniowanej daty „2030”, który został utworzony dla osób urodzonych między 1968 a 1972 rokiem. Zasada ta będzie obowiązywała niezależnie od tego, kiedy i z jaką instytucją finansową zostanie zawarta dla tego pracownika umowa o prowadzenie PPK (można mieć nieograniczoną liczbę rachunków PPK).



(a) Zasady inwestowania – rodzaje aktywów

Oszczędności gromadzone w PPK będą inwestowane przez wybraną instytucję finansową na rynku kapitałowym. W przypadku młodszych uczestników PPK, większą część oszczędności fundusz zainwestuje w instrumenty o charakterze udziałowym, czyli te o wyższym ryzyku inwestycyjnym, ale większym potencjale stóp zwrotu. W przypadku starszych uczestników, większą część oszczędności fundusz zainwestuje w instrumenty o charakterze dłużnym – o niższym poziomie ryzyka inwestycyjnego, ale też niższym potencjale stóp zwrotu.

Instrumenty udziałowe i instrumenty dłużne

Część udziałowa portfela FZD odnosi się do instrumentów o wyższym poziomie ryzyka inwestycyjnego, takich jak m.in.: akcje, prawa poboru, prawa do akcji, warranty subskrypcyjne, kwity depozytowe, inne zbywalne papiery wartościowe inkorporujące prawa majątkowe odpowiadające prawom wynikającym z akcji.

Część dłużna portfela FZD odnosi się do instrumentów o niższym poziomie ryzyka inwestycyjnego takich jak m.in.: obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty depozytowe, depozyty bankowe.

(b) W trosce o bezpieczeństwo

Podmioty zarządzające PPK są zobowiązane inwestować środki zgromadzone w funduszach zdefiniowanej daty zgodnie z interesem uczestnika PPK, dążąc do wzrostu wartości zgromadzonych aktywów zgodnie z polityką inwestycyjną. Nadrzędnym celem powinno być osiągnięcie bezpieczeństwa i efektywności dokonywanych lokat oraz przestrzegania zasad dywersyfikacji ryzyka inwestycyjnego.

Nie należy jednak zapominać, że inwestowanie wiąże się z ryzykiem, a środki zgromadzone w PPK nie są gwarantowane. Niemniej jednak nad działalnością zarządzających funduszami sprawuje nadzór KNF, depozytariusz, a agent transferowy dba o prawidłowość rozliczeń.

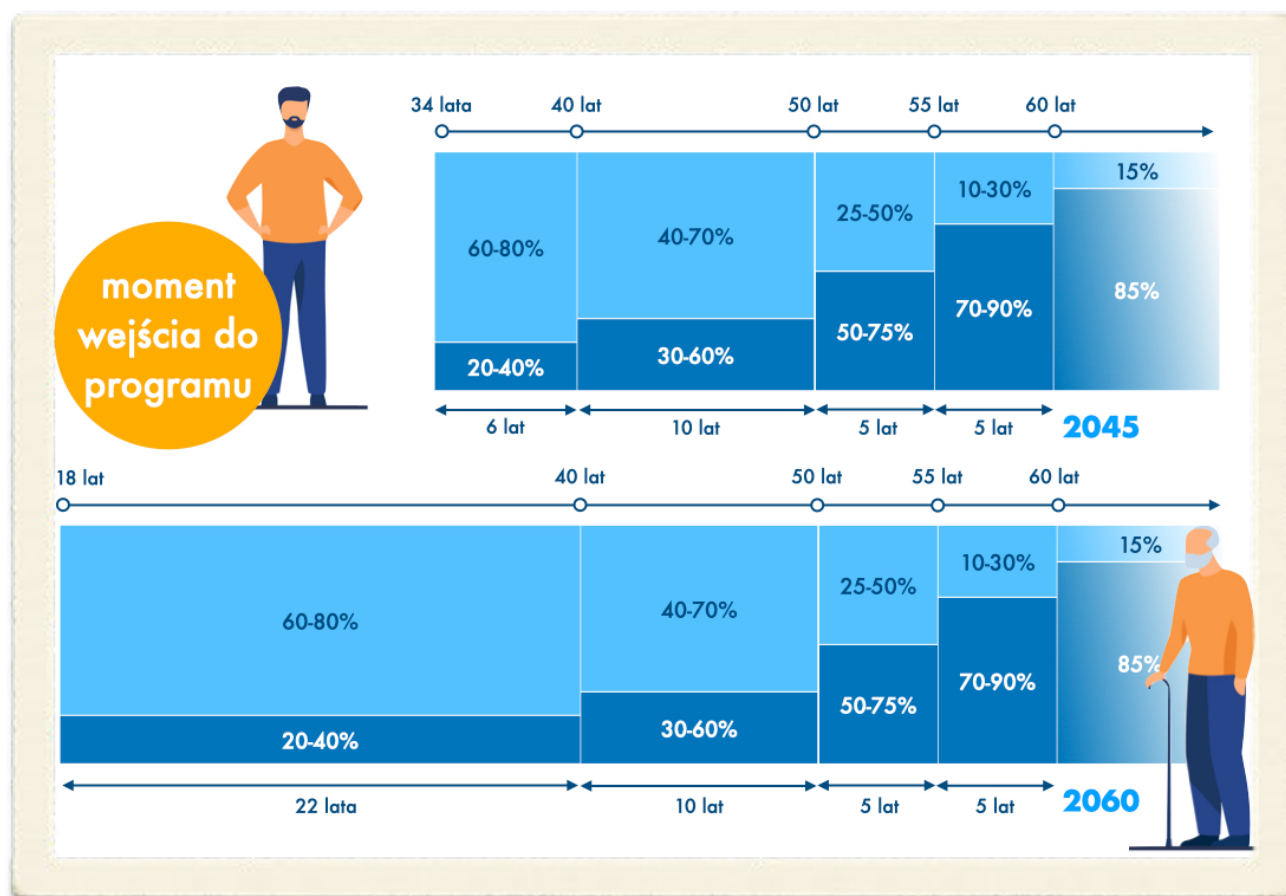
Reguły inwestowania środków w odniesieniu do wieku uczestnika PPK

czas inwestowania	część udziałowa	część dłużna
od utworzenia funduszu do 20 lat przed 60 r.ż.	60-80%	20-40%
20 lat przed 60 r.ż.	40-70%	30-60%
10 lat przed 60 r.ż.	25-50%	50-75%
5 lat przed 60 r.ż.	10-30%	70-90%
osiągnięcie 60 r.ż.	maks. 15%	min. 85%

Poziom ryzyka inwestycyjnego dla uczestnika PPK będzie zmieniać się w czasie, zgodnie z zasadą: im bliżej emerytury, tym mniejsze ryzyko inwestycyjne. Oznacza to, że – w miarę zbliżania się uczestnika PPK do 60. roku życia – udział inwestycji w udziałowe instrumenty finansowe (np. akcje) będzie malał na rzecz bezpieczniejszych instrumentów dłużnych (np. obligacji skarbowych).

Zmiana portfela inwestycji w zależność od wieku uczestnika PPK

Fundusze zdefiniowanej daty są tak skonstruowane, aby dla młodszych uczestników maksymalizować zyski, a dla starszych zapewniać bezpieczeństwo i ograniczać ryzyko inwestycyjne aż do momentu osiągnięcia 60. roku życia.



Każdy uczestnik PPK, dzięki możliwości zmiany funduszu zdefiniowanej daty, będzie mógł – w obszarze inwestycji – stosować swoje indywidualne preferencje dotyczące ryzyka inwestycyjnego (piszemy o tym w dalszej części poradnika).

(c) Limity przy inwestowaniu

Warto wiedzieć, że udziały części udziałowej i części dłużnej w wartości aktywów poszczególnych funduszy na kolejnych etapach ich funkcjonowania są podporządkowane określonym w ustawie o PPK limitom (patrz poniżej). Przepisy ustawy o PPK ściśle określają bowiem dopuszczalny poziom inwestycji w poszczególne typy instrumentów.

Ważne

Środki gromadzone w PPK będą lokowane w co najmniej 70% na rynku krajowym. Tylko do 30% tych środków może być lokowane w papiery wartościowe w walucie innej niż polski złoty.

Limity w ramach części udziałowej portfela FZD:

- min. 40% – akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki wchodzące w skład indeksu WIG20 (duże spółki);
- max. 20% – akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki wchodzące w skład indeksu WIG40 (średnie spółki);
- min. 20% – akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe notowane na rynkach zagranicznych państw należących do OECD oraz instrumenty pochodne;
- max. 10% – akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez inne spółki notowane na GPW S.A. albo rynku zorganizowanym.

Limity w ramach części dłużnej portfela FZD:

- min. 70% – obligacje i inne papiery wartościowe emitowane, poręczone lub gwarantowane przez Skarb Państwa, Narodowy Bank Polski, jednostki samorządu terytorialnego lub władze i banki centralne krajów Unii Europejskiej albo organizacje międzynarodowe oraz depozyty w bankach krajowych lub instytucjach kredytowych;
- max. 30% może być lokowane w inne instrumenty udziałowe, przy czym nie więcej niż 10% wartości aktywów może przypadać na instrumenty, które nie posiadają ratingu inwestycyjnego nadanego przez agencję ratingową uznaną przez Europejski Bank Centralny.

Ponadto w ramach dywersyfikacji portfela, fundusze zdefiniowanej daty mogą korzystać z inwestycji alternatywnych i nabywać jednostki uczestnictwa innych funduszy inwestycyjnych np. funduszy nieruchomości, funduszy venture capital, private equity czy funduszy absolutnej stopy zwrotu. Łączna wartość takich inwestycji nie może przekroczyć 10% aktywów netto funduszu.

(4) Decyzje inwestycyjne uczestnika PPK

Za inwestowanie pieniędzy gromadzonych w PPK odpowiadać będzie instytucja finansowa, którą – w porozumieniu z pracownikami – wybierze pracodawca. Uczestnik PPK nie może zmienić instytucji zarządzającej PPK i nie może zmieniać polityki inwestycyjnej funduszu. Może natomiast zmienić fundusz zdefiniowanej daty lub przenosić środki pomiędzy funduszami.

(a) Zmiana funduszu zdefiniowanej daty

Pracownik może zmienić fundusz zdefiniowanej daty, do którego zostanie automatycznie przypisany na podstawie swojego wieku. Oznacza to, że może zdecydować, że jego wpłaty do PPK będą wpływały do jednego lub kilku funduszy zdefiniowanej daty innych niż ten właściwy dla jego wieku, ale stosujących politykę inwestycyjną zgodną z jego oczekiwaniami oraz akceptowanym przez niego ryzykiem (bardziej lub mniej ryzykowną). Przykładowo, osoba, która z racji młodego wieku trafiła do funduszu inwestującego głównie w instrumenty o większym potencjale zwrotu, ale bardziej ryzykowne (takie jak akcje), która nie akceptuje ryzyka, może od samego początku oszczędzać w sposób bardziej bezpieczny. Innym słowy, może ona zdecydować o oszczędzaniu w innym funduszu niż ten, do którego jest przypisana z racji wieku. To, jak zmienić fundusz zdefiniowanej daty, powinno wynikać z umowy o prowadzenie PPK, jaką pracodawca – w imieniu pracownika – podpisał z określoną instytucją finansową.

Zmiany funduszu uczestnik PPK może dokonać w dowolnym momencie (ale nie wcześniej niż po dokonaniu pierwszej wpłaty do PPK).

(b) Konwersja lub zamiana

Dodatkowo, uczestnik PPK może złożyć do instytucji finansowej wniosek o dokonanie konwersji lub zamiany. Rozwiązanie to umożliwia przeniesienie już zgromadzonych na rachunku PPK środków pomiędzy funduszami zdefiniowanej daty, innymi niż właściwe dla jego wieku (w ramach tego samego podmiotu zarządzającego). Przeniesienia środków pomiędzy funduszami (lub subfunduszami) można dokonywać wielokrotnie. Realizacja w danym roku kalendarzowym nie więcej niż dwóch konwersji lub zamian jest bezpłatna.

Konwersja to przenoszenie środków pomiędzy funduszami inwestycyjnymi, subfunduszami wydzielonymi w różnych funduszach inwestycyjnych bądź funduszami emerytalnymi – zarządzanymi przez ten sam podmiot zarządzający.

Zamiana to przenoszenie środków pomiędzy subfunduszami wydzielonymi w tym samym funduszu inwestycyjnym.

Korzystając z mechanizmu konwersji lub zamiany jednostek uczestnictwa, uczestnik PPK może zatem ulokować wszystkie środki zgromadzone w PPK w funduszach innych niż te zdefiniowane dla jego wieku, ale zgodnych z jego oczekiwaniami inwestycyjnymi oraz akceptowanym przez niego poziomem ryzyka. Składając wniosek do instytucji finansowej o konwersję lub zamianę, uczestnik PPK określa procentowy udział środków zgromadzonych w PPK, które chciałby ulokować w poszczególnych funduszach lub subfunduszach. Wpłata do jednego funduszu lub subfunduszu powinna stanowić kwotę odpowiadającą co najmniej 10% środków zgromadzonych w PPK.

Ważne

Jeśli domyślny sposób inwestowania pieniędzy w funduszu właściwym do wieku uczestnika nie będzie zgodny z jego oczekiwaniami, może on przekazać dotychczas zgromadzone środki do innego funduszu/funduszy, a także złożyć zlecenie, aby jego bieżące wpłaty do PPK były lokowane w jednostki funduszu/funduszy o innym profilu ryzyka niż dedykowany temu uczestnikowi.

(5) Bezpieczeństwo gromadzonych środków

Nadzór nad instytucjami finansowym, w zakresie zgodności z prawem oraz interesem uczestników PPK, sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.

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

- ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi,
- ustawy o nadzorze nad rynkiem kapitałowym,
- ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych,
- ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej,
- ustawy o nadzorze ubezpieczeniowym i emerytalnym,
- ustawy o nadzorze nad rynkiem finansowym.

(a) Wymogi kapitałowe – wypłacalność cały czas pod kontrolą

Na bezpieczeństwo środków zgromadzonych w PPK wpływ mają także ustawowe wymogi, jakie muszą spełniać podmioty zarządzające funduszami zdefiniowanej daty. Do tych wymogów należy m.in. wymóg posiadania kapitału własnego, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczonych środków własnych, w wysokości co najmniej 25 mln zł. W sytuacji, gdy wysokość kapitału własnego TFI, a w przypadku zakładu ubezpieczeń – dopuszczonych środków własnych, spadnie poniżej 25 mln zł i nieprawidłowość ta nie zostanie usunięta przez TFI lub zakład ubezpieczeń w terminie wyznaczonym przez Komisję Nadzoru Finansowego, Komisja Nadzoru Finansowego wydaje decyzję o usunięciu takiego podmiotu z ewidencji PPK.

Oznacza to, że organ nadzoru będzie stale monitorować wypłacalność danego podmiotu zarządzającego. Jeśli dojdzie do sytuacji, w której ten podmiot nie będzie mógł kontynuować wykonywania swoich zobowiązań, zarządzanie funduszem inwestycyjnym przejmie wyznaczona instytucja finansowa, a zarządzanie ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym (UFK) przejmie wskazany przez KNF zakład ubezpieczeń, który – w ciągu ostatnich 12 miesięcy od dnia wszczęcia postępowania w przedmiocie przejęcia zarządzania – osiągnął najwyższą stopę zwrotu

z zarządzanych aktywów UFK będących funduszami zdefiniowanej daty. W przypadku funduszu emerytalnego, depozytariusz funduszu niezwłocznie podejmuje czynności zmierzające do przejęcia zarządzania funduszem przez inne powszechne towarzystwo emerytalne wpisane do ewidencji PPK.

Rolę instytucji wyznaczonej od 1 lipca 2019 r. pełni PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Ważne

Wyznaczona instytucja finansowa to instytucja, która gwarantuje pracodawcom (i pracownikom) dostęp do oferty PPK, gdyż nie może odmówić utworzenia PPK pracodawcy. Instytucja wyznaczona ma również inne szczególne zadanie, istotne dla procesu zarządzania PPK. W przypadku, gdy wybrana przez pracodawcę instytucja finansowa nie będzie mogła kontynuować wykonywania swoich zobowiązań, instytucja wyznaczona przejmie od niej prowadzenie PPK.

Bezpieczeństwo środków gromadzonych w PPK zapewnia także instytucja depozytariusza, tj. niezależnej od TFI czy PTE instytucji finansowej, która przechowuje środki finansowe gromadzone przez fundusz inwestycyjny czy fundusz emerytalny, prowadzi rejestr aktywów funduszu oraz nadzoruje zgodność działania funduszu zdefiniowanej daty ze statutem i przepisami prawa, z uwzględnieniem interesu uczestników PPK.

Co bardzo ważne, zarządzane przez TFI fundusze inwestycyjne będące funduszami zdefiniowanej daty, które prowadzą rachunki uczestników PPK, posiadają odrębną od samego TFI osobowość prawną. Oznacza to, że fundusz inwestycyjny posiada własny majątek i w przypadku bankructwa TFI, majątek funduszu inwestycyjnego nie może stać się składnikiem masy upadłości podmiotu zarządzającego, a jego aktywa pozostają własnością uczestników tego funduszu (jak pisaliśmy wyżej zarządzanie aktywami funduszu przejmuje w takiej sytuacji wyznaczona instytucja finansowa).

To samo dotyczy depozytariusza. Przechowywane przez niego aktywa funduszu inwestycyjnego nie wchodzi do jego masy upadłości w przypadku bankructwa.

Natomiast, w przypadku prowadzenia PPK przez zakłady ubezpieczeń, fundusze przyjmą formę ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych (UFK). UFK nie są podmiotami odrębnymi od zakładów ubezpieczeń, a jedynie wydzielonymi (organizacyjnie i rachunkowo) częściami tych zakładów. Ustawa o PPK zabezpiecza zatem aktywa zgromadzone w UFK, określając, że – w przypadku ogłoszenia upadłości zakładu ubezpieczeń – w odniesieniu do środków UFK będącego funduszem zdefiniowanej daty nie stosuje się przepisów prawa upadłościowego. Zarządzanie UFK przejmie w takiej sytuacji wskazany przez KNF zakład ubezpieczeń, który w ciągu ostatnich 12 miesięcy od dnia wszczęcia postępowania w przedmiocie przejęcia zarządzania, osiągnął najwyższą stopę zwrotu z zarządzanych aktywów UFK będących funduszami zdefiniowanej daty.

(6) Koszty związane z oszczędzaniem w PPK

Oszczędzanie w PPK wiąże się z określonymi kosztami. Uczestnik programu ponosi oczywiście koszt odprowadzanych co miesiąc do PPK wpłat. Wpłaty finansowane przez pracownika wynoszą od 2% (lub mniej – w przypadku osób o niskich dochodach) do maksymalnie 4% wynagrodzenia.

Dodatkowo – z uwagi na to, że wpłaty, które w ramach PPK finansuje pracodawca, stanowią przychód pracownika podlegający opodatkowaniu – pracodawca ma obowiązek potrącić zaliczkę na podatek dochodowy z wynagrodzenia pracownika (wysokość zaliczki wynosi 17% albo 32% – w zależności od dochodu pracownika). Wynagrodzenie netto pracownika, który oszczędza w PPK, obniży się zatem o nieco więcej niż finansowana przez niego wpłata.

(a) Niedozwolone opłaty

Instytucje finansowe nie mogą pobierać opłat manipulacyjnych od wpłat czy wypłat środków z PPK, a także od innych transakcji dokonywanych przez uczestnika PPK. Nie mogą one zatem pobierać opłat np. od wpłat dokonanych do PPK, wpłat powitalnych, dopłat rocznych przyjętych wypłat transferowych, wpłat dokonanych w ramach konwersji lub zamiany (wyjątek stanowi realizacja w ciągu roku więcej niż dwóch konwersji lub zamian), wpłat środków przekazanych po likwidacji funduszu oraz od wypłat, zwrotów i wypłat transferowych dokonanych z PPK.

(b) Opłaty za zarządzanie

Ze środków gromadzonych przez uczestnika PPK, instytucja finansowa może natomiast pobierać tzw. opłaty za zarządzanie:

1. **wynagrodzenie za zarządzanie funduszem** w wysokości **do 0,5% wartości aktywów netto funduszu inwestycyjnego w skali roku** (wartość aktywów netto funduszu to wartość aktywów funduszu pomniejszona o zobowiązania funduszu w dniu wyceny). Wysokość wynagrodzenia za zarządzanie jest więc pobierana od środków zainwestowanych w skali roku i jest uwzględniana w cenie netto jednostki uczestnictwa; można powiedzieć, że pozostaje „niewidoczna” dla uczestnika PPK;
2. **wynagrodzenie za osiągnięty wynik (tzw. success fee) – do 0,1% wartości aktywów netto funduszu inwestycyjnego w skali roku.**

Wynagrodzenie to również jest pobierane od środków zainwestowanych w skali roku, ale tylko w przypadku osiągnięcia dobrych wyników inwestycyjnych, przekraczających stopę referencyjną określoną przez Ministra Finansów. Aby dana instytucja mogła pobrać to dodatkowe wynagrodzenie, stopa zwrotu musi nie tylko przekraczać stopę referencyjną, ale wynik uzyskany przez fundusz nie może być niższy niż 75%

najwyższych stóp zwrotu funduszy tej samej zdefiniowanej daty. Wynagrodzenie to nie będzie mogło być pobrane aż do końca roku kalendarzowego, w którym upłynie termin 2 lat od dnia utworzenia funduszu inwestycyjnego, funduszu emerytalnego lub subfunduszu.

Stopa referencyjna dla PPK to rentowność 5-letnich obligacji skarbowych, powiększona o 0-2,5 pkt procentowego, w zależności od czasu pozostałego do osiągnięcia zdefiniowanej daty danego funduszu.

Z aktywów funduszu, a więc z rachunku uczestnika PPK, mogą być dodatkowo pokrywane -wskazane w art. 50 ustawy o PPK – następujące koszty:

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

Odnosząc się do konkretnych kosztów, ustawa o PPK wskazuje ich limity oraz zastrzega, że nie mogą odbiegać od przyjętych w obrocie zwykłych kosztów wykonywania tego rodzaju usług.

Rozdział 12.

Dysponowanie oszczędnościami przed sześćdziesiątką

Środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność osób oszczędzających. To one decydują zatem, kiedy i w jakiej formie będą chciały skorzystać z tych środków. Co do zasady, mają do nich dostęp w każdej chwili, co oznacza, że w każdym czasie mogą zdecydować o ich wypłacie czy przetransferowaniu na inny rachunek PPK.

W związku z tym jednak, że podstawowym celem programu PPK jest budowa oszczędności na cele emerytalne (ustawodawca założył, że pracownik będzie oszczędzał w PPK przynajmniej do 60. roku życia), ustawa o PPK przewiduje korzystniejsze warunki korzystania z oszczędności przez pracownika, który osiągnął ten wiek. Innymi słowy, zasady korzystania z oszczędności przez pracownika przed 60. rokiem życia oraz pracownika po 60. roku życia różnią się między sobą (omówimy je poniżej).

Należy przy tym pamiętać, że dyspozycję co do środków zgromadzonych w PPK pracownik składa bezpośrednio do instytucji finansowej. Pracodawca ma obowiązek pośredniczenia tylko przy wypłacie transferowej dokonywanej w związku:

- ze zmianą przez tego pracodawcę instytucji finansowej (art. 12 ustawy o PPK),
- z zatrudnieniem nowego pracownika, który posiada już rachunek PPK (art. 19 ustawy o PPK).

W sprawach dotyczących PPK, uczestnik PPK składa oświadczenia woli w postaci elektronicznej lub w innej postaci, jeżeli w umowie o zarządzanie PPK tak określono.

Ważne

Zasadą jest, że środki zgromadzone w PPK nie podlegają egzekucji sądowej i administracyjnej. Nie dotyczy to jednak egzekucji mającej na celu zaspokojenie roszczeń alimentacyjnych, w tym należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłaconych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów.

(1) Zwrot

Uczestnik PPK może w dowolnym momencie zwrócić się z wnioskiem do instytucji finansowej o zwrot środków zgromadzonych na rachunku, czyli o wypłatę w formie pieniężnej dotychczas zgromadzonych na rachunku oszczędności (patrz Słowniczek). Termin i sposób dokonania takiego zwrotu określać powinna m.in. umowa o prowadzenie PPK. Umowa ta powinna także określać warunki jego realizacji, w tym formę i miejsce składania wniosków. Wniosek o zwrot uczestnik składa instytucji finansowej w postaci elektronicznej, chyba że umowa o zarządzanie i umowa o prowadzenie PPK przewidują inną formę.

(a) Potrącenia z oszczędności

W przypadku złożenia przez uczestnika PPK wniosku o zwrot środków (wypłata zgromadzonych oszczędności przed 60 rokiem życia), instytucja finansowa dokonuje potrącenia 30% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający i przekazuje je na rachunek wskazany przez ZUS. Informacja o tej kwocie jest ewidencjonowana na koncie uczestnika PPK w ZUS jako jego składka na ubezpieczenie emerytalne – należna za miesiąc, w którym kwota ta została przekazana do ZUS, podwyższając w ten sposób kapitał emerytalny takiej osoby, co będzie miało wpływ na wysokość świadczenia wypłacanego jej w przyszłości przez ZUS. Środki pochodzące z wpłaty powitalnej i dopłat rocznych od państwa są zwracane w całości do Funduszu Pracy.

Uczestnik PPK otrzymuje zatem:

- **70%** środków pochodzących z **wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający**, po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku od zysków kapitałowych oraz
- **100%** środków pochodzących z **wpłat finansowanych przez tego uczestnika**, po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku od zysków kapitałowych.

(b) Dalsze oszczędzanie jest możliwe

Dokonanie zwrotu środków zgromadzonych na rachunku PPK nie stanowi przeszkody do dalszego oszczędzania w tym samym PPK. Oznacza to, że pracownik może wycofać wszystkie zgromadzone w PPK środki, a następnie kontynuować oszczędzanie na tym rachunku. Rachunek PPK, z którego dokonano zwrotu, nadal jest bowiem prowadzony dla uczestnika PPK.

Dokonanie zwrotu nie pozbawia też uczestnika PPK prawa do dopłaty rocznej. Jeśli więc, przed dokonaniem zwrotu, uczestnik PPK spełnił warunki do uzyskania dopłaty rocznej, nie ma przeszkód, aby ją otrzymał – nawet, jeśli jej przekazanie na rachunek PPK nastąpi po dokonaniu zwrotu.

(2) Możliwość przeniesienia środków na inny rachunek

Pracownik może też w każdej chwili, a więc także przed osiągnięciem 60. roku życia, zdecydować się na przeniesienie środków zgromadzonych na jednym rachunku PPK (na rachunkach PPK) na inny rachunek PPK (rachunki PPK). Transfer środków możliwy jest jednak tylko między rachunkami PPK, co oznacza, że uczestnik PPK nie może przekazać ich np. na swój rachunek w PPE, IKE czy IKZE.

Przykład

Pracownik zatrudniony jest równocześnie u dwóch pracodawców. U jednego z nich oszczędza na cele emerytalne w PPK, a u drugiego – w ramach pracowniczego programu emerytalnego (PPE). Pracownik ten złożył wniosek do instytucji finansowej o dokonanie wypłaty transferowej z rachunku PPK na rachunek w PPE. Instytucja finansowa odmówiła dokonania takiej transakcji. Możliwość transferu środków z rachunku PPK dotyczy bowiem wyłącznie przekazania ich na inny rachunek PPK. To, jaka instytucja finansowa go prowadzi, nie ma znaczenia. Gdyby pracownik chciał zrobić transfer w odwrotnym kierunku, to znaczy pieniądze zgromadzone w PPE przekazać na rachunek w PPK również nie byłoby to możliwe.

W sprawie transferu środków, uczestnik PPK powinien kontaktować się z instytucją finansową. Warunki, termin i sposób dokonywania wypłaty transferowej powinna określać m.in. umowa o prowadzenie PPK. Uczestnik PPK może dokonać wypłaty transferowej na rachunek PPK prowadzony przez inną instytucję finansową w dowolnym momencie oszczędzania w PPK (nie ma znaczenia, czy pozostaje wówczas w stosunku pracy, czy też nie).

(a) Transfery nielimitowane

Ustawa o PPK nie ogranicza liczby dokonywanych transferów. Pracownik może wnioskować o transfer tyle razy, ile razy uzna to za potrzebne.

Warto jednak pamiętać, że decydując się na transfer środków zgromadzonych na rachunku PPK na inny rachunek PPK uczestnik podejmuje decyzję o przenieśnięciu wszystkich środków zgromadzonych na tym rachunku. Oznacza to, że nie można wnioskować o transfer tylko części oszczędności zgromadzonych na rachunku PPK.

(b) Dalsze oszczędzanie

Dokonanie wypłaty transferowej środków zgromadzonych na rachunku PPK nie stanowi przeszkody do dalszego oszczędzania w tym samym PPK. Rachunek PPK, z którego dokonano takiej wypłaty, nadal jest prowadzony dla uczestnika PPK.

Ponadto należy pamiętać, że – jeśli przed dokonaniem takiej wypłaty – uczestnik PPK spełnił warunki do uzyskania dopłaty rocznej, to nie ma przeszkód, aby ją otrzymał – nawet, jeśli jej przekazanie na rachunek PPK nastąpi po dokonaniu wypłaty transferowej.

(3) Wypłata w razie choroby

Uczestnik PPK może także dokonać wypłaty środków z rachunku PPK na specjalnych warunkach w dwóch sytuacjach, tj. w razie:

- poważnego zachorowania samego uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka,
- sfinansowania wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu na budowę lub przebudowę budynku mieszkalnego lub zakupem mieszkania (piszemy o tym w dalszej części publikacji).

W przypadku poważnego zachorowania uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka uczestnik PPK może złożyć wniosek do instytucji finansowej o wypłatę do 25% środków zgromadzonych na jego rachunku PPK bez obowiązku zwrotu.

Przez dziecko uczestnika PPK należy rozumieć dziecko:

- własne uczestnika PPK i dziecko jego małżonka,
- przysposobione przez uczestnika PPK lub jego małżonka,
- w sprawie którego toczy się – z wniosku uczestnika PPK lub jego małżonka – postępowanie o przysposobienie,
- nad którym opiekę sprawuje uczestnik PPK lub jego małżonek.

(a) Wiek dziecka

Możliwość wypłaty środków w związku z poważnym zachorowaniem nie dotyczy jednak dziecka w każdym wieku. Przy określeniu dopuszczalnego wieku dziecka, na potrzeby ustawy o PPK, należy posłużyć się definicją dziecka zawartą w [ustawie o Rzeczniku Praw Dziecka](#) (patrz [Słowniczek](#)), co oznacza, że pod tym pojęciem należy rozumieć każdą istotę ludzką od poczęcia do osiągnięcia pełnoletności.

Przykład

Z uwagi na konieczność przeprowadzenia operacji serca syna, pracownik chciał skorzystać ze swoich oszczędności zgromadzonych w PPK. W związku z tym, że jego syn ukończył 30 lat – co oznacza, że w rozumieniu ustawy o PPK nie jest już dzieckiem – instytucja finansowa nie zgodziła się na jednorazową wypłatę 25% środków z rachunku tego pracownika. Pracownik może oczywiście wycofać całość zgromadzonych na rachunku środków (dokonać ich zwrotu), ale będzie się to wiązać z określonymi potrąceniami (patrz wyżej pkt 12.1). Może także, jeśli ma już skończone 60 lat, zdecydować się na wypłatę 25% środków jednorazowo, a pozostałą kwotę rozłożyć na co najmniej 120 miesięcznych rat. W takiej sytuacji ze zgromadzonych przez niego oszczędności nie będą dokonywane żadne potrącenia.

(b) Poważne zachorowanie

Wniosek o wypłatę środków przeznaczonych na leczenie pracownik składa instytucji finansowej. Do wniosku powinien dołączyć orzeczenie lub zaświadczenie lekarza medycyny potwierdzające diagnozę wystąpienie poważnego zachorowania.

Dla skorzystania ze środków zgromadzonych na rachunku PPK, w przypadku poważnego zachorowania, nie ma znaczenia, kiedy doszło do takiego zachorowania. Ustawa o PPK nie zastrzega, aby wniosek o wypłatę tych środków można było złożyć tylko w przypadku, gdy pracownik (jego dziecko lub małżonek) zachorował już w trakcie uczestnictwa w PPK.

Przez poważne zachorowanie należy rozumieć:

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

Przykład

Uczestnik PPK chce wykorzystać oszczędności zgromadzone w PPK na rehabilitację 12-letniego dziecka swojej małżonki. Instytucja finansowa zrealizowała jego wniosek. To, że chłopiec ten zachorował kilka lat temu, kiedy jego ojczym nie oszczędzał jeszcze w PPK, nie ma tu żadnego znaczenia. Ważne jest, że w momencie składania wniosku o tego rodzaju wypłatę dziecko, na które taka pomoc zgodnie z ustawą o PPK przysługuje, było faktycznie chore na jedną z chorób wymienionych w ustawie o PPK i fakt ten został potwierdzony odpowiednim zaświadczeniem lekarskim.

W zależności od wniosku uczestnika PPK, wypłata tego rodzaju może być dokonana jednorazowo albo w ratach. Instytucja finansowa dokonuje wypłaty (całości albo pierwszej raty) nie później niż w ciągu 14 dni od dnia złożenia wniosku.

Wniosek o wypłatę 25% środków w przypadku poważnego zachorowania uczestnika, jego małżonka lub dziecka może być składany przez uczestnika wielokrotnie. Należy jednak przyjąć zasadę, że jedno ze zdarzeń mieszczących się w katalogu „poważnego zachorowania” (jednej osoby) może uzasadniać jedną wypłatę z rachunku PPK.

Przykład

Dziecko pracownika od wielu lat choruje na cukrzycę. Pracownik ten skorzystał już raz z jednorazowej wypłaty 25% środków zgromadzonych na jego rachunku PPK w związku z tą chorobą swego dziecka. Teraz chciałby ponownie podjąć pieniądze, na ten sam cel. Jeśli złoży wniosek o wypłatę 25% zgromadzonych środków i uzasadni go ponownie cukrzycą swojego syna, instytucja finansowa nie zgodzi się na wnioskowaną wypłatę.

Warto też pamiętać, że:

- wypłaconych w związku z poważnym zachorowaniem uczestnika, jego małżonka lub dziecka środków nie trzeba zwracać na rachunek PPK,
- wypłacenie do 25% środków zgromadzonych na rachunku PPK w przypadku poważnego zachorowania, czy to jednorazowo, czy w ratach, nie stanowi przeszkody do wnoszenia kolejnych wpłat do PPK. Uczestnik PPK, który skorzysta z takiej wypłaty, może zatem nadal oszczędzać na rachunku, z którego taka wypłata została dokonana,
- wypłata ta może być dokonana bez względu na wiek uczestnika PPK.

(4) Wypłata na cele mieszkaniowe

Obowiązek posiadania wkładu własnego przy zaciąganiu kredytu na zakup mieszkania spędza sen z powiek wielu osobom. Ten wymóg – nałożony przez KNF w [Rekomendacji „S”](#), zgodnie z którą bank nie powinien kredytować pełnej wartości nieruchomości stanowiącej przedmiot zabezpieczenia – może być dla niektórych osób przeszkodą w zaciąganiu kredytu. Rozwiązaniem tego problemu może być możliwość wykorzystania na ten cel środków zgromadzonych w PPK.

Osoby, które nie ukończyły 45 lat, mogą wypłacić do 100% środków posiadanych na rachunku PPK (z obowiązkiem zwrotu) i wykorzystać je na pokrycie wkładu własnego (patrz poniżej) w związku z zaciągnięciem kredytu na budowę/przebudowę budynku mieszkalnego, zakup domu, mieszkania lub gruntu (art. 98 ustawy o PPK).

(a) Definicja wkładu własnego

Wkład własny to – w rozumieniu ustawy o PPK – wymagane środki pieniężne przeznaczone na:

- sfinansowanie części kosztów budowy lub przebudowy budynku mieszkalnego,
- zapłatę części ceny zakupu prawa własności budynku mieszkalnego, lokalu mieszkalnego stanowiącego odrębną nieruchomość lub spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu mieszkalnego,
- nabycie prawa własności nieruchomości gruntowej lub jej części,
- nabycie udziału we współwłasności budynku mieszkalnego lub lokalu mieszkalnego stanowiącego odrębną nieruchomość lub udziału w nieruchomości gruntowej,

które wnioskujący o kredyt deklaruje pokryć ze środków własnych, w celu przyznania kredytu hipotecznego.

Definicja ta określa wyczerpująco na co konkretnie mogą być przeznaczone środki PPK na podstawie art. 98 ustawy o PPK.

(b) Umowa z instytucją finansową

Wniosek o zawarcie umowy, na podstawie której środki miałyby być wypłacone, uczestnik PPK powinien złożyć instytucji finansowej. Taka umowa powinna określać:

- oznaczenie inwestycji, która ma być sfinansowana z kredytu,
- zasady i terminy wypłaty,
- zasady i terminy zwrotu wypłaconych środków, przy czym termin zwrotu:
 - nie może rozpocząć się później niż 5 lat od dnia wypłaty środków,
 - nie może trwać dłużej niż 15 lat od dnia wypłaty środków.

(c) Obowiązek zwrotu

Z przepisów wynika, że w przypadku niedokonania zwrotu tych środków w ustalonym w umowie terminie uczestnik będzie zobowiązany zapłacić podatek od zysków kapitałowych – od kwoty niedokonanego w terminie zwrotu. Innymi słowy, jeśli uczestnik PPK nie odda całości wypłaconych na cele mieszkaniowe środków, będzie musiał zapłacić 19% zryczałtowany podatek dochodowy (tzw. podatek Belki) od zysków kapitałowych przypadających na tę niezwróconą kwotę.

Instytucja finansowa, z którą została zawarta umowa, powinna monitorować spłaty rat oraz jest zobowiązana do podejmowania działań mających na celu dochodzenie zwrotu przez uczestnika PPK wypłaconych środków. Ponadto umowa ta może przewidywać postanowienia zabezpieczające zwrot przez uczestnika środków do PPK w terminie, jak również określać procedurę, która powinna być stosowana w razie nieterminowej zapłaty tzw. rat.

(d) Tylko jedna inwestycja

Uczestnik PPK może dokonać omawianej wypłaty środków na sfinansowanie tylko jednej inwestycji, bez względu na to, ile rachunków PPK posiada. Wypłacane przez pracownika środki trafiają bezpośrednio do niego (na rachunek bankowy wskazany we wniosku) w przypadku finansowania budowy, natomiast w sytuacji zakupu nieruchomości wypłata dokonywana jest na rachunek zbywcy praw.

Przykład

Pracownik posiada kilka rachunków PPK. Z jednego z nich wypłacił już 100% środków z przeznaczeniem na sfinansowanie wkładu własnego wymaganego przy kredycie hipotecznym – wziętym przez niego na budowę mieszkania, które w przyszłości zamierza przekazać najstarszemu synowi. Teraz chciałby wypłacić 100% środków zgromadzonych na innym rachunku PPK oraz wykorzystać je na sfinansowanie wkładu własnego przy kredycie hipotecznym, który chce zaciągnąć na budowę mieszkania dla drugiego syna.

Niestety nie może tego zrobić. Wypłaty „na cele mieszkaniowe” uczestnik PPK może dokonać na sfinansowanie tylko jednej inwestycji – nawet w sytuacji, gdy ma kilka rachunków PPK. Uczestnik PPK, który zawarł już umowę z instytucją finansową – na podstawie, której wypłacono mu już 100% środków na pokrycie wkładu własnego – nie może zawrzeć kolejnej takiej umowy ani z tą samą instytucją finansową, ani z inną instytucją finansową, chyba że umowa ma być zawarta w celu pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem przez uczestnika PPK kredytu udzielonego na sfinansowanie tej samej inwestycji.

Rozdział 13.

Korzystanie z oszczędności po 60 roku życia

Po ukończeniu 60. roku życia uczestnik PPK może dysponować zgromadzonymi oszczędnościami, bez względu na to czy nadal pracuje, czy też nie. Przy czym osoba, która ukończyła 60. rok życia (bez względu na płeć), nie musi rezygnować z oszczędzania w PPK. Jeśli nadal jest aktywna zawodowo, może zwiększać swoje oszczędności – tak długo jak będzie chciała i wypłacić je dopiero w okresie, gdy przestanie pracować.

Jeśli zdecyduje się na wypłatę, to – bez względu na to, czy zrobi to zaraz po skończeniu 60. roku życia, czy później – może skorzystać z zgromadzonych na rachunku (rachunkach) PPK pieniędzy w dowolny wybrany przez siebie sposób. Trzeba jednak pamiętać, że podejmując decyzje o rozpoczęciu wypłat pracownik kończy swoje oszczędzanie w PPK. Oznacza to, że w sytuacji, gdy nadal jest aktywny zawodowo, żadne wpłaty do PPK nie będą już trafiały na jego rachunek (pracodawca przestanie dokonywać wpłat). Taka osoba nie otrzyma też dopłaty rocznej ze strony państwa.

Przykład

Uczestnik PPK posiada równolegle dwa zatrudnienia i dwa rachunki PPK. Po ukończeniu 60. roku życia złożył wniosek o wypłatę środków zgromadzonych na jednym rachunku PPK, a na drugim rachunku chciałby jeszcze oszczędzać. Nie jest to jednak możliwe. Po rozpoczęciu wypłat żaden z dwóch podmiotów zatrudniających nie powinien już dokonywać za tego uczestnika wpłat do PPK.

(1) Zasady wypłaty

To, kiedy rozpocząć wypłatę oraz w jaki sposób, zależy wyłącznie od uczestnika PPK.

Przy czym to, na jaki wariant zdecyduje się dany uczestnik, przesądzi o tym, czy od wypłacanych pieniędzy będzie musiał zapłacić podatek od zysków kapitałowych, czy też nie.

Jeśli uczestnik PPK, który skończył 60 lat, zdecyduje się wypłacić całe swoje oszczędności jednorazowo, to od 75% środków będzie musiał zapłacić 19% podatek od zysków kapitałowych. Jeśli zdecyduje się na wypłatę jednorazowo 25% zgromadzonych środków, a resztę (czyli 75% środków) w co najmniej 120 miesięcznych ratach (10 lat) – nie zapłaci tego podatku. Podobnie będzie, jeśli – chcąc, aby oszczędności wystarczyły mu na dłużej – zwiększy liczbę rat (np. będzie wypłacał środki nie przez 10, a przez 15 lat) albo gdy zdecyduje się całość zgromadzonych oszczędności wypłacać w co najmniej 120 miesięcznych ratach.

Decyzja uczestnika PPK, aby zgromadzone środki wypłacić w mniejszej liczbie rat niż 120, będzie wiązać się z obowiązkiem zapłaty podatku od zysków kapitałowych (tzw. podatku Belki).

Należy także pamiętać, że – jeśli okazałoby się, że wysokość pierwszej raty jest mniejsza niż 50 zł – to środki zapisane na rachunku PPK uczestnika zostaną wypłacone mu jednorazowo. W takim przypadku pracownik będzie zmuszony zapłacić podatek od zysków kapitałowych.

Ważne

Ukończenie 60. roku życia nie oznacza obowiązku rezygnacji z dokonywania wypłat do PPK. Uczestnik może zatem kontynuować oszczędzanie w PPK.

13.1.1. Zmiana liczby rat

Uczestnik PPK może także zmienić liczbę zadeklarowanych wcześniej rat, z jednym jednak zastrzeżeniem. Jeśli bowiem, na podstawie zadeklarowanej liczby rat, wypłata środków ma trwać co najmniej 10 lat, uczestnik PPK nie może zmienić zadeklarowanej liczby rat w ten sposób, że po zmianie zadeklarowanej liczby rat wypłata ratalna środków będzie trwała krócej niż 10 lat.

Przykład

Uczestnik PPK, po ukończeniu 60. roku życia, zdecydował się na rozpoczęcie wypłat z rachunku PPK. Postanowił 25% środków wypłacić jednorazowo, a resztę (75%) rozłożył na 120 rat (na 10 lat) – tak, aby nie płacić podatku od zysków kapitałowych. Po paru miesiącach uznał jednak, że chciałby, aby pieniądze były wypłacane mu przez krótszy okres (przez 5, a nie 10 lat). Uczestnik nie może dokonać takiej zmiany. Nie pozwala mu na to wprost art. 99 ust. 5 ustawy o PPK.

Zmiana zadeklarowanej liczby rat nie będzie także możliwa, jeżeli wysokość pierwszej raty po zmianie byłaby mniejsza niż 50 zł (art. 99 ust.6 ustawy o PPK)

Ważne

W przypadku rozpoczęcia – po ukończeniu 60 lat – wypłat z rachunku PPK w ratach, środki „czekające” na wypłatę nadal są przez instytucje finansowe inwestowane i nadal mogą być pomnażane.

(2) Wypłata transferowa

Osoby po 60. roku życia mogą także zdecydować o przetransferowaniu zgromadzonych przez siebie środków:

1. na inny rachunek PPK,
2. na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej uczestnika PPK,
3. na rachunek lokaty terminowej uczestnika PPK prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej,

4. do zakładu ubezpieczeń prowadzącego działalność określoną w dziale I załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej. Jest to możliwe, jeżeli uczestnik PPK zawarł z zakładem ubezpieczeń umowę, na podstawie której – po osiągnięciu przez niego 60. roku życia – nabędzie prawo do świadczenia okresowego lub dożywotniego.

Wypłaty transferowej, o której mowa w pkt. 2 i 3, można dokonać, gdy w umowie o prowadzenie rachunku terminowej lokaty oszczędnościowej lub umowie o prowadzenie lokaty terminowej, na który ma nastąpić wypłata transferowa, przewidziano możliwość dysponowania środkami przekazanymi z PPK jedynie w sposób określony w art. 99 ust. 1 ustawy o PPK, a więc wypłatę maksymalnie 25% środków jednorazowo i rozłożenie reszty środków na co najmniej 120 miesięcznych rat.

Ważne

Wypłata transferowa następuje w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia dyspozycji wypłaty transferowej przez uczestnika PPK i nie wiąże się z obowiązkiem zapłaty podatku od zysków kapitałowych.

1. Świadczenie małżeńskie

Ustawa o PPK przewiduje także możliwość połączenia oszczędności dwóch uczestników PPK, będących w związku małżeńskim i wypłatę tych środków (w co najmniej 120 miesięcznych ratach) jako jednego wspólnego świadczenia, tzw. świadczenia małżeńskiego. W takim przypadku żaden podatek również nie jest pobierany.

Wniosek o wypłatę takiego świadczenia uczestnik PPK może złożyć instytucji finansowej, jeżeli jego małżonek, na rzecz którego umowę o prowadzenie PPK zawarto z tą samą instytucją finansową, również osiągnął 60. rok życia i małżonkowie wspólnie oświadczą, że chcą skorzystać ze świadczenia małżeńskiego.

W takiej sytuacji instytucja ta otwiera wspólny rachunek PPK dla małżonków, zwany dalej „rachunkiem małżeńskim”.

Kiedy można wnioskować o świadczenie małżeńskie?

Aby małżonkowie mogli skorzystać ze wspólnej wypłaty środków, oboje muszą:

- mieć ukończone 60 lat,
- mieć rachunek PPK w tej samej instytucji finansowej,
- złożyć wniosek o wypłatę oszczędności w formie świadczenia małżeńskiego.

Warto zwrócić uwagę, że w takim przypadku całość zgromadzonych środków wypłacana jest ratalnie – w co najmniej 120 ratach. Nie ma tu zatem możliwości wypłaty choćby części zgromadzonych środków jednorazowo.

(a) Śmierć jednego małżonka nie przerywa wypłat

Świadczenie małżeńskie wypłaca się małżonkom wspólnie, do wyczerpania środków zgromadzonych na rachunku małżeńskim. W przypadku śmierci jednego z nich, świadczenie małżeńskie wypłaca się drugiemu małżonkowi w dotychczasowej wysokości, do wyczerpania środków zapisanych na rachunku małżeńskim.

W przypadku śmierci obojga małżonków przed zakończeniem wypłat, do środków zapisanych na rachunku małżeńskim po śmierci drugiego z małżonków stosuje się przepisy rozdziału 13 ustawy o PPK, czyli rozdziału regulującego podział środków w przypadku śmierci uczestnika PPK.

Przykład

Małżonkowie po ukończeniu 60. roku życia zdecydowali się połączyć swoje oszczędności w PPK na wspólnym rachunku małżeńskim (oboje mieli rachunki PPK w jednej instytucji finansowej). Zdecydowali się na wypłatę zgromadzonych środków w 120 miesięcznych ratach. Po dwóch latach od rozpoczęcia wypłaty świadczenia małżeńskiego jedno z małżonków (żona) zmarło. Instytucja finansowa kontynuowała wypłatę świadczenia małżeńskiego drugiemu małżonkowi (mężowi) w tej samej wysokości co dotychczas.

Jeśli przed zakończeniem wypłat ten małżonek również umrze, niewypłacone środki trafią do wskazanych osób uprawnionych (dokonano takiego wskazania) i w zależności od ich wniosku zostaną im zwracane w formie pieniężnej lub zostaną przetransferowane do PPK, IKE lub PPE tych osób.

Rozdział 14.

Podział oszczędności w przypadku rozwodu

Uczestnik PPK, pozostający w związku małżeńskim, powinien pamiętać, że – jeśli ze współmałżonkiem łączy go wspólność majątkowa – środki gromadzone przez niego w ramach PPK nie są wyłącznie jego własnością. Oznacza to, że w przypadku rozwodu lub unieważnienia małżeństwa będzie musiał podzielić się ze swoim byłym małżonkiem oszczędnościami zgromadzonymi na rachunku PPK. Oczywiście dotyczy to wyłącznie tych środków, które wpłynęły na jego rachunek (rachunki) PPK poczynawszy od dnia zawarcia związku małżeńskiego.

Przykład

Pracownik został zapisany do PPK 12 listopada 2019 r. Ślub wziął pod koniec 2021 roku. Środki, w części zgromadzonej przed dniem zawarcia małżeństwa, nie wejdą do wspólności majątkowej, a zatem w sytuacji rozwodu lub unieważnienia jego małżeństwa nie będą dzielone.

(1) Formy wypłaty

Środki zgromadzone w PPK, przypadające byłemu małżonkowi po ustaniu małżeństwa, są przekazywane w formie wypłaty transferowej na jego rachunek PPK. Oznacza to, że – w sytuacji, gdy małżonkowie posiadają swoje rachunki PPK – środki, które w wyniku podziału majątku przypadną każdemu z nich zasilą wzajemnie ich rachunki w PPK, zwiększając tym samym stan ich oszczędności.

Przykład

Olga i Paweł Kowalscy są uczestnikami PPK. W związku z tym, że rozpoczęli oszczędzanie w PPK już po zawarciu małżeństwa, wszystkie zgromadzone przez nich oszczędności podlegały wspólności majątkowej. Po rozwodzie, powinny one zostać podzielone pomiędzy byłych małżonków. Oznacza to, że środki, które przypadną każdemu z nich w wyniku podziału majątku wspólnego zasilą ich rachunki PPK niejako na krzyż, czyli część środków z rachunku Pawła zasili rachunek Olgi, a część środków z rachunku Olgi zasili rachunek Piotra.

Jeżeli były małżonek uczestnika PPK jest stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK (ma więcej niż jeden rachunek PPK), wypłaty transferowej dokonuje się na rachunek PPK wskazany przez niego we wniosku.

Jeśli natomiast były małżonek uczestnika PPK nie posiada rachunku PPK, przypadające mu środki w wyniku podziału majątku podlegają zwrotowi **w formie pieniężnej lub wypłaty transferowej na wskazany przez niego rachunek lokaty terminowej, pod warunkiem ich wypłaty po osiągnięciu 60. roku życia.**

Wybór formy wypłaty zależy wyłącznie od byłego małżonka uczestnika PPK.

(2) Wyplata w formie pieniężnej

Środki przypadające byłemu małżonkowi uczestnika PPK, który sam nie ma rachunku PPK, mogą zostać zwrócone mu w formie pieniężnej. Należy jednak pamiętać, że w takim przypadku, jeśli były małżonek nie nabył jeszcze prawa do emerytury, pieniądze trafią do niego pomniejszone o:

- podatek od zysków kapitałowych,
- 30% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez pracodawcę (pobrane 30% zapisywane jest mu jako jego składka na ubezpieczenie emerytalne w ZUS, jeśli posiada on konto ubezpieczonego w ZUS, a jeśli nie – przekazywane są na konto Funduszu Pracy),
- środki pochodzące z dopłat od państwa, które przekazywane są na konto Funduszu Pracy.

(3) Na lokatę terminową

Środki przypadające byłemu małżonkowi w wyniku podziału majątku wspólnego, jeśli nie ma on rachunku PPK, mogą też trafić – w formie wypłaty transferowej – na wskazany przez niego rachunek lokaty terminowej, pod warunkiem ich wypłaty po osiągnięciu 60. roku życia. W takiej sytuacji do wypłaty tych środków stosuje się odpowiednio art. 99 ust. 1 ustawy o PPK. Oznacza to, że jeśli 25% środków zgromadzonych na rachunku PPK zostałyby wypłacone jednorazowo, a 75% w co najmniej 120 miesięcznych ratach, były małżonek uczestnika PPK nie musiałby zapłacić podatku od zysków kapitałowych. W przypadku zwrotu tych środków przed osiągnięciem przez byłego małżonka 60. roku życia, środki zgromadzone na rachunku PPK zostaną pomniejszone na podobnych zasadach jak w przypadku opisanej wyżej wypłaty środków w formie pieniężnej.

Rozdział 15.

Dziedziczenie oszczędności

W przypadku śmierci uczestnika PPK, zgromadzonego przez niego oszczędności nie przepadają. Podlegają one bowiem dziedziczeniu. To, komu przypadną po śmierci uczestnika PPK, wynika z ustawy o PPK oraz z dyspozycji samego oszczędzającego.

Może on bowiem wskazać, w formie pisemnej, instytucji finansowej imiennie jedną lub więcej osób, które mają po jego śmierci otrzymać jego oszczędności w PPK. Jeśli wskaże kilka osób i nie określi ich udziału w otrzymywanych przez nie środkach, uważa się, że udziały tych osób są równe.

Ważne

Uczestnik PPK, na gruncie ustawy o PPK, może wskazać jako osobę uprawnioną tylko osobę fizyczną.

(1) Wskazanie osób uprawnionych

Ustawa o PPK nie określa kto może być osobą uprawnioną, co oznacza, że uczestnik PPK ma tu całkowitą dowolność. Może więc wskazać kogoś z rodziny (np. małżonka, dziecko, brata, siostrę, kuzyna, kuzynkę itp.), ale może też zdecydować, aby po jego śmierci jego oszczędności w PPK otrzymały osoby w ogóle z nim niespokrewnione (np. przyjaciele).

Przy czym raz wydana dyspozycja może być przez uczestnika zmieniana. Może on więc zarówno uzupełnić listę uprawnionych o nowe osoby (ustawa nie ogranicza liczby takich osób), wskazać zupełnie nowe osoby, odwołać wcześniejsze dyspozycje – nie wskazując nikogo, jak i inaczej określić podział oszczędności między wskazane przez siebie osoby (np. ich udział procentowy w tych oszczędnościach).

Przykład

Pracownik, po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, wskazał jako osobę uprawnioną do otrzymania środków z jego rachunku PPK, po jego śmierci, swoją żonę. Po kilku latach zmienił swoją decyzję i jako osoby uprawnione wskazał swojego syna i przyjaciela, ustalając ich udział w swoich oszczędnościach w następujących proporcjach (syn 60%, a przyjaciel 40%). W związku z tym, że w chwili śmierci uczestnik ten pozostawał w związku małżeńskim, środki zgromadzone przez niego w PPK przypadną w połowie jego żonie – w zakresie, w jakim stanowiły wspólność majątkową, a pozostałe środki wskazanym osobom uprawnionym, w określonych przez niego proporcjach.

Przykład

Pracownik wskazał dwóch kolegów jako osoby uprawnione do otrzymania po jego śmierci środków zgromadzonych na jego rachunku PPK. Po kilku miesiącach jego pracodawca zmienił instytucję finansową, a pracownik zgodził się na transfer środków

zgromadzonych w instytucji dotychczasowej na nowy rachunek PPK, prowadzony przez nową instytucję. Nie wskazał w niej osób uprawnionych, będąc przekonany, że wcześniejsza dyspozycja nadal obowiązuje (została przekazana do nowej instytucji finansowej). Tak jednak nie jest. Dyspozycja złożona instytucji finansowej dotyczy wyłącznie środków zgromadzonych na rachunku PPK w tej instytucji, w której została złożona. Jest bowiem związana z umową o prowadzenie PPK, zawartą na rzecz uczestnika PPK z daną instytucją finansową. Jeśli więc uczestnik PPK przetransferuje środki do nowej instytucji finansowej, dyspozycje złożone poprzedniej instytucji tej nowej nie obowiązują.

Ważne

Dyspozycja dotycząca osób uprawnionych, złożona instytucji finansowej, dotyczy wyłącznie środków zgromadzonych na rachunku PPK w tej instytucji, w której została złożona.

(a) Skutki braku aktualizacji

Wskazanie osoby uprawnionej do otrzymania środków po śmierci uczestnika PPK staje się bezskuteczne, jeżeli osoba ta zmarła przed nim. W takim przypadku udział, który był przeznaczony dla zmarłego, przypada w równych częściach pozostałym osobom wskazanym, chyba że uczestnik PPK zadysponuje tym udziałem w inny sposób.

Przykład

Pracownik oszczędzający w PPK jako osoby uprawnione wskazał syna i żonę, między których – po równo – miały być podzielone oszczędności, które w myśl ustawy o PPK mają przypadać wskazanym przez uczestnika osobom uprawnionym. Okazało się jednak, że żona uczestnika PPK zmarła wcześniej od niego. Po jej śmierci, uczestnik nie zaktualizował swojej dyspozycji, złożonej w instytucji finansowej. W takiej sytuacji – po jego śmierci – całość środków przypadających osobom uprawnionym dostanie jego syn.

(b) Niewskazanie osób uprawnionych

Jeżeli uczestnik PPK nie wskaże osób uprawnionych, środki zgromadzone na jego rachunku PPK – w zakresie, w jakim nie przysługują małżonkowi zmarłego – podlegają dziedziczeniu na zasadach ogólnych.

Oznacza to, że środki te będą dziedziczone przez spadkobierców uczestnika PPK (na zasadach regulowanych przepisami Kodeksu cywilnego), a w przypadku prowadzenia rachunku PPK przez zakład ubezpieczeń osobami uprawnionymi, jeżeli uczestnik nie wskazał osoby uprawnionej do otrzymania sumy ubezpieczenia, będą członkowie najbliższej rodziny ubezpieczonego w kolejności ustalonej w ogólnych warunkach ubezpieczenia, chyba że umowa między zakładem ubezpieczeń a ubezpieczonym, a więc umowa o prowadzenie PPK będzie przewidywała inną kolejność.

(2) Kolejność wypłat

Wskazanie osób uprawnionych przez uczestnika PPK nie oznacza jednak, że całość zgromadzonych przez niego oszczędności musi do nich trafić. Należy bowiem pamiętać, że jeśli w chwili śmierci uczestnik PPK pozostawał w związku małżeńskim, niezależnie od tego, ilu uprawnionych wskazał, połowa zgromadzonych przez niego oszczędności na rachunku PPK (w zakresie, w jakim stanowiły one przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej) trafi do jego małżonka. Dopiero pozostała ich część przekazana będzie osobom uprawnionym.

(a) Najpierw małżonek

Jeżeli zatem w chwili śmierci uczestnik PPK pozostawał w związku małżeńskim, instytucja finansowa dokona wypłaty transferowej połowy środków zgromadzonych na rachunku PPK zmarłego (w zakresie, w jakim środki te stanowiły przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej) na rachunek PPK, IKE lub PPE jego małżonka. Jeżeli małżonek zmarłego uczestnika PPK jest stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK lub uczestnikiem więcej niż jednego PPE, wypłaty transferowej dokonuje się na wskazany przez niego we wniosku rachunek.

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

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

Przykład

Pracownik oszczędzający w PPK w chwili śmierci był żonaty i łączyła go z żoną wspólność majątkowa. Jako osobę uprawnioną do środków zgromadzonych na jego rachunku PPK również wskazał żonę. Oznacza to, że żona dostanie 100% oszczędności PPK swojego zmarłego męża.

(b) Potem wypłaty dla wskazanych osób uprawnionych

Środki zgromadzone w PPK zmarłego uczestnika PPK, które nie zostaną przekazane małżonkowi, przekazywane są osobie albo osobom uprawnionym. Dotyczy to także sytuacji, w której małżonkowie mieli rozdzielną majątkową.

W zależności od wniosku takich osób, przypadające im środki:

- podlegają wypłacie transferowej do PPK, IKE lub PPE tej osoby lub
- są zwracane w formie pieniężnej. Zwrot może dotyczyć całości lub części środków zgromadzonych na rachunku PPK zmarłego uczestnika PPK.

Przykład

Uczestniczka PPK w chwili swojej śmierci była mężatką i łączyła ją z mężem wspólność majątkowa. Jako osoby uprawnione do swoich oszczędności, zgromadzonych na rachunku PPK, wskazała męża i syna. Oznacza to, że po jej śmierci połowę środków zgromadzonych na jej rachunku PPK (w zakresie, w jakim środki te stanowiły przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej) instytucja finansowa przekaze małżonkowi – w formie wypłaty transferowej na jego rachunek PPK, IKE lub PPE albo zwróci mu je w formie pieniężnej. Pozostałe środki zostaną podzielone na dwie równe części (zmarła nie oznaczyła udziałów osób uprawnionych w otrzymywanych przez nie środkach) i trafią do męża oraz do syna zmarłej.

(3) Bez potrąceń i podatku

Małżonek zmarłego uczestnika PPK ani inna osoba uprawniona nie muszą się przy tym obawiać, że z przypadających im oszczędności zostanie potrącony np. podatek od zysków kapitałowych (tak jak to jest przy zwrocie dokonywanym na wniosek uczestnika PPK). Przed dokonaniem omawianego zwrotu, po śmierci uczestnika PPK, nie dokonuje się żadnych potrąceń publicznoprawnych. Oznacza to, że środki są wypłacane na rzecz małżonka zmarłego uczestnika lub osoby uprawnionej w pełnej wysokości. Nabycie w drodze dziedziczenia środków z PPK nie podlega również podatkowi od spadków i darowizn.

Pytania i odpowiedzi

(1) Co to jest PPK?

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

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

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

(2) Po co wprowadzono ten system?

Pracownicze Plany Kapitałowe zostały opracowane po to, aby:

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

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

(3) Czy jest to kolejna reforma emerytalna?

Nie. Ustawa o PPK nie dotyczy dotychczasowych elementów systemu emerytalnego i nie wprowadza w nich zmian, a jedynie poszerza dostępne możliwości oszczędzania. PPK stanowią bowiem dobrowolny i prywatny sposób oszczędzania. Pracownik może, ale nie musi z nich skorzystać i od jego woli zależy to, czy pracodawca będzie odpro-

wadzał środki na prowadzony dla niego rachunek PPK. Środki zebrane na indywidualnym koncie pracownika są wyłącznie jego własnością, mogą być w każdej chwili wycofane i podlegają dziedziczeniu.

(4) Kto sprawuje nadzór nad Pracowniczymi Planami Kapitałowymi?

Nadzór nad PPK w zakresie działalności: towarzystw funduszy inwestycyjnych, powszechnych towarzystw emerytalnych, pracowniczych towarzystw emerytalnych, zakładów ubezpieczeń oraz funduszy inwestycyjnych i funduszy emerytalnych sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego. Nadzór sprawowany jest w zakresie zgodności z prawem oraz interesem uczestników PPK.

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

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

Natomiast to, czy pracodawcy wywiązują się ze swoich obowiązków, nałożonych na nich przez ustawę o PPK, a zwłaszcza, czy zawarli umowę o zarządzanie i umowę o prowadzenie PPK oraz czy dokonują wpłat do PPK będzie sprawdzać Państwowa Inspekcja Pracy.

(5) Jaka jest rola PFR?

Polski Fundusz Rozwoju odpowiada za wdrożenie systemu PPK, jest zatem jego organizatorem. Nie może jednak zarabiać na tej działalności. To PFR prowadzi Ewidencję Pracowniczych Planów Kapitałowych, czyli rejestr wszystkich uczestników, instytucji finansowych i podmiotów zatrudniających, a także – przez spółkę PFR Portal PPK – portal internetowy o PPK.

Są to duże i – szczególnie Ewidencja PPK – skomplikowane systemy informatyczne. Portal PPK (mojeppk.pl) jest centrum informacji o funkcjonowaniu Pracowniczych Planów Kapitałowych. To na Portalu prezentowane są wszystkie instytucje finansowe dopuszczone do udziału w PPK, a także informacje o funkcjonowaniu systemu.

Dodatkowo, spółka zależna od PFR S.A. – PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. – zgodnie z ustawą o PPK pełni funkcję instytucji wyznaczonej. PFR TFI gwarantuje pracodawcom i pracownikom dostęp do oferty PPK, ponieważ podmiot ten nie może odmówić utworzenia PPK dla danego pracodawcy. PFR TFI – jako instytucja wyznaczona – będzie miało również szczególne zadanie, istotne dla

procesu zarządzania PPK: w przypadku, gdy wybrana przez pracodawcę instytucja finansowa nie będzie mogła kontynuować wykonywania swoich zobowiązań, PFR TFI może przejąć od niej prowadzenie PPK. Ta rola PFR TFI zwiększy bezpieczeństwo Pracowniczych Planów Kapitałowych.

(6) Jakie korzyści z PPK będzie miał pracownik?

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

Dodatkowym benefitem jest możliwość skorzystania z oszczędności w sytuacji:

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

(7) Jakie korzyści z PPK ma pracodawca?

Prowadzenie PPK pracodawca może wykorzystać dla kreowania swojego pozytywnego wizerunku na rynku pracy. Może to zrobić np. finansując zatrudnionym u siebie osobom wpłaty dodatkowe do PPK. Ich przyznanie będzie dodatkowym benefitem dla pracowników, co przełożyć się powinno na większą lojalność zatrudnionych osób, ograniczenie ich rotacji oraz łatwiejsze pozyskiwanie wartościowych pracowników. Jednocześnie możliwość różnicowania wpłat dodatkowych finansowanych przez pracodawcę może zostać wykorzystane przez pracodawcę jako narzędzie motywacyjne.

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

(8) Czy wszystkie grupy zawodowe są objęte PPK?

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

- pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o których mowa w art. 11b ustawy z 7 września 2007 r. o fun-

kcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1821), oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 K.p.,

- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 ze zm.),
 - członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 275),
 - 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,
 - członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,
 - osoby wskazane w czterech pierwszych powyższych punktach przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego
- podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów, w rozumieniu ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 266).

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

(9) Co się stanie, jeśli pracodawca nie wybierze instytucji finansowej?

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

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

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

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

(10) Czy pracownik może wybrać inną instytucję niż ta, którą wybierze pracodawca?

Nie, nie ma takiej możliwości.

(11) Czy można zmienić instytucję finansową bez zmiany pracodawcy?

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

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

(12) Czy po zmianie pracodawcy pracownik będzie mógł nadal oszczędzać w dotychczasowej instytucji finansowej?

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

W przypadku zmiany pracodawcy, środki już zgromadzone można pozostawić w starej instytucji lub przetransferować do nowej. W razie wyboru drugiej opcji, uczestnik PPK gromadzi środki w jednym miejscu. W przypadku pierwszej z tych opcji, po kilku zmianach pracodawcy, może mieć kilka rachunków PPK.

(13) Czy PPK jest obowiązkowe dla pracownika?

W przypadku PPK obowiązywać będzie tzw. automatyczny zapis osób zatrudnionych, które ukończyły 18. rok życia, ale nie ukończyły 55. roku życia, o ile nie zrezygnują

wcześniej z dokonywania wpłat do PPK. Pracownik, który ukończył 55. rok życia, ale nie ukończył 70. roku życia, może dołączyć do programu tylko na swój wniosek (wcześniej pracodawca ma obowiązek poinformować go o takiej możliwości).

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

(14) Jakie instytucje mogą zarządzać środkami w PPK?

Wyboru instytucji finansowej pracodawca może dokonać spośród instytucji finansowych umieszczonych w ewidencji PPK i prezentowanych na Portalu PPK, czyli:

- funduszy inwestycyjnych, zarządzanych przez Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych,
- funduszy emerytalnych, zarządzanych przez Powszechne Towarzystwa Emerytalne albo Pracownicze Towarzystwa Emerytalne,
- zakładów ubezpieczeń.

(15) Gdzie znaleźć listę instytucji, w których pracodawca może otworzyć PPK?

Lista instytucji (obecnie jest ich 20), które zostały wpisane do ewidencji PPK i oferują zarządzanie środkami gromadzonymi w PPK (wraz z ich ofertą), znajdują się na Portalu PPK pod adresem www.mojeppk.pl. Na portalu tym zamieszczane są oferty instytucji finansowych, w tym warunki umów o zarządzanie i prowadzenie PPK, statuty (regulaminy), kluczowe informacje dla inwestorów oraz dokumenty zawierające kluczowe informacje lub inne materiały informacyjne dotyczące instytucji finansowych w zakresie PPK.

Kolejność wyświetlania ofert instytucji finansowych w Portalu PPK jest losowa. Szczegółowy tryb prezentacji ofert instytucji finansowych i innych dokumentów jest określony w regulaminie Portalu PPK.

(16) Czy po rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK pracownik może znów zostać zapisany przez pracodawcę do PPK?

Tak. Uczestnik PPK, który złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, może – w każdym czasie – złożyć pracodawcy wniosek o ich dokonywanie. Ponownych wpłat pracodawca dokona już od kolejnego miesiąca. Ponadto poczynszy

od 1 kwietnia 2023 r., co 4 lata wpłaty będą automatycznie wznawiane. Pracodawca co 4 lata, do ostatniego dnia lutego danego roku, będzie mieć ustawowy obowiązek poinformowania pracowników o zbliżającej się dacie ponownego rozpoczęcia dokonywania wpłat.

(17) Dlaczego sfera budżetowa wchodzi do PPK na końcu?

Objęcie w ostatnim etapie pracowników jednostek sektora finansów publicznych jest uzasadnione dużą liczbą tych podmiotów. Przystąpienie tej grupy – do ukształtowanego już systemu – pozwoli na sprawniejsze objęcie PPK jednostek sfery publicznej.

(18) Mam jednoosobową działalność, czy muszę tworzyć PPK?

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

(19) Kiedy można wypisać się z PPK?

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

(20) Czy od wpłaty, jaką pracodawca odprowadza pracownikowi do PPK, pracownik musi zapłacić podatek dochodowy?

Tak. Wpłaty, które – w ramach PPK – finansuje pracodawca, stanowią w myśl ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Pracodawca potrąci stosowny podatek z wynagrodzenia pracownika albo przychód pracownika z tego tytułu doliczy do przychodu ze stosunku pracy wykazywanego w informacji PIT-11 za rok, w którym pracownik otrzymał ten przychód.

(21) Czy od odziedziczonych środków PPK trzeba zapłacić podatek od spadków i darowizn?

Nie. Nabycie w drodze dziedziczenia środków z PPK nie podlega podatkowi od spadków i darowizn. Stanowi o tym art. 113 ustawy o PPK, który wprowadza odpowiednie zmiany w ustawie z 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn (tj. Dz.U. z 2019 r., poz. 1813).

(22) Czy wpłata do PPK finansowana przez pracownika jest potrącana z wynagrodzenia po opodatkowaniu?

Tak, zarówno wpłaty podstawowe, jak i dodatkowe pracodawcy i pracownika nalicza się od jego wynagrodzenia. Wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.

(23) Czy wpłata do PPK jest naliczana przez pracodawcę dla osób przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych (składki emerytalno-rentowe finansuje za te osoby budżet państwa)?

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

(24) Czy wpłata dodatkowa musi być finansowana zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę?

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

(25) Co w sytuacji, gdy wybrana instytucja finansowa zainwestuje środki objęte PPK i poniesie stratę? Czy jest jakaś gwarancja odzyskania zgromadzonego kapitału przez pracownika?

Nie, nie ma takiej gwarancji.

(26) Czy pracodawca może różnicować wysokość wpłaty dodatkowej dla poszczególnych pracowników?

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

(27) Od jakiej wysokości wynagrodzenia liczona jest wpłata do PPK?

Wpłaty do PPK są naliczane od wynagrodzenia pracownika, które – zgodnie z definicją z ustawy o PPK – stanowi 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. trzydziestokrotność), 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.

(28) Jak pracownik ma informować o wysokości wpłaty dodatkowej, którą chce finansować?

Umowa o prowadzenie PPK powinna szczegółowo określać sposób deklarowania wpłaty dodatkowej, finansowanej przez uczestnika PPK oraz sposób zmiany wysokości tych wpłat. Ponadto niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK pracownik otrzyma od wybranej instytucji finansowej informację o sposobie deklarowania wpłaty dodatkowej. Ustawa o PPK nie precyzuje, kto jest zobowiązany do przygotowania wzoru takiej deklaracji. Należy spodziewać się, że zostanie to ustalone pomiędzy pracodawcą a wybraną instytucją finansową – na etapie zawierania umowy o zarządzanie PPK. Pracownik może też skorzystać ze wzoru opracowanego przez PFR Portal PPK (patrz rozdział [Deklaracje i wnioski](#)). Wzór ten jest dostępny na stronie mojeppk.pl.

(29) Czy, jeśli pracownik – przed utworzeniem PPK – złoży deklarację, że nie chce przystąpić do PPK, pracodawca powinien odprowadzić za niego pierwszą wpłatę?

Nie. Pracownik może złożyć deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przed zawarciem dla niego umowy o prowadzenie PPK, jak również po jej zawarciu.

W sytuacji, gdy taka deklaracja zostanie złożona przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK, ta umowa nie zostanie dla niego zawarta, a wpłaty nie będą realizowane.

(30) Czy uczestnik PPK może przetransferować środki zgromadzone w PPE do PPK?

Nie, nie ma możliwości przetransferowania środków zgromadzonych w PPE na rachunek, na którym gromadzone są środki w ramach PPK.

(31) Czy osoby, które mają 70 lat, mogą przystąpić do PPK?

Nie. Pracodawca nie może zawierać umów o prowadzenie PPK dla osób, które najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia, ukończyły 70 rok życia. Przez „pierwszy dzień zatrudnienia” osób zatrudnionych w danym podmiocie w dniu objęcia go przepisami ustawy o PPK należy rozumieć ten dzień. Natomiast w przypadku osób zatrudnianych po tej dacie, wiek weryfikuje się na faktyczny pierwszy dzień zatrudnienia. Ponowna weryfikacja wieku powinna nastąpić na dzień zawierania dla danej osoby umowy o prowadzenie PPK.

(32) Kiedy uczestnik PPK może otrzymać pierwszą dopłatę roczną?

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

(33) Czy pracownik będzie dostawać z instytucji finansowej jakieś informacje na temat środków na jego koncie PPK?

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

Ponadto od 1 stycznia 2022 r. uczestnik PPK będzie miał możliwość sprawdzenia wartości środków zgromadzonych na rachunku PPK za pośrednictwem Portalu PPK.

(34) Do którego PPK powinni należeć pracownicy tymczasowi? Do PPK agencji pracy tymczasowej czy pracodawcy użytkownika?

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

(35) Czy weryfikując stan zatrudnienia w danej firmie należy brać pod uwagę wszystkich zatrudnionych, czy tylko osoby do 55. roku życia?

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

(36) Czy podmiot zatrudniający ma obowiązek informować osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK, a także o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej w tym zakresie? Czy obowiązek ten spoczywa na instytucji finansowej?

Zgodnie z art. 14 ust. 4 ustawy o PPK, przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający może poinformować osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK. Oznacza to, że ustawodawca nie nakłada takiego obowiązku na podmiot zatrudniający (jest to uprawnienie, a nie obowiązek tego podmiotu). Obowiązek informacyjny we wskazanym wyżej zakresie – po zawarciu umowy o prowadzenie PPK – zgodnie z art. 14 ust. 5 ustawy o PPK, spoczywa natomiast na instytucji finansowej.

(37) Czy, jeśli uprawniony pracownik zrezygnuje z PPK, pracodawca powinien – mimo to – zawrzeć dla niego umowę o prowadzenie PPK?

Jeśli osoba zatrudniona złoży pracodawcy deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przed upływem terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK, pracodawca nie zawiera tej umowy w imieniu i na rzecz tego pracownika.

(38) Czy pracodawca – po otrzymaniu pisma od komornika o zajęciu wynagrodzenia uczestnika PPK – powinien najpierw potrącić z wynagrodzenia wpłaty do PPK, czy najpierw dokonać potrącenia w ramach egzekucji prowadzonej z wynagrodzenia?

Zgodnie z art. 87 § 1 Kodeksu pracy, z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy o PPK, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
2. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
3. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
4. kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.
5. Potrąceń dokonuje się w podanej wyżej kolejności.

Pracodawca zatrudniający pracownika, który nie złożył deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, po otrzymaniu pisma od komornika o zajęciu wynagrodzenia tego pracownika zobowiązany jest więc najpierw potrącić z tego wynagrodzenia składki na ubezpieczenia społeczne, zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłaty na PPK, a dopiero od pozostałej kwoty dokonać potrącenia w ramach egzekucji prowadzonej z wynagrodzenia.

(39) Czy pracownik może zmieniać wysokość wpłaty dodatkowej?

Tak. Uczestnik PPK określa wysokość wpłaty dodatkowej w deklaracji składanej pracodawcy. Zmieniona wysokość wpłaty dodatkowej (lub rezygnacja z jej dokonywania) obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym deklaracja została złożona.

(40) Czy pracownik jest w stanie ukryć swoje źródła dochodów – tak, aby jego składka na PPK wynosiła 0,5% zamiast 2%?

Wysokość wynagrodzenia, osiąganego przez uczestnika PPK z różnych źródeł, będzie weryfikowana. Będzie to robił PFR, na podstawie informacji z ZUS, przed przekazaniem uczestnikowi dopłaty rocznej.

Jeżeli w wyniku takiej weryfikacji okaże się, że uczestnik PPK osiągnął wynagrodzenie – ze wszystkich źródeł – przekraczające kwotę 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia w którymkolwiek miesiącu, w którym wysokość jego wpłat podstawowych wynosiła mniej niż 2%, dopłata roczna nie przysługuje.

(41) W jaki sposób ustala się kwotę wolną od potrąceń po wprowadzeniu PPK?

Kwotę wolną od potrąceń należy ustalać w oparciu o art. 87¹ Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem od wartości minimalnego wynagrodzenia ustalanego na podstawie odrębnych przepisów odlicza się składki na ubezpieczenia społeczne, zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłaty dokonywane do PPK, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania. Oznacza to, że również podatek od wpłaty do PPK finansowanej przez pracodawcę – jako należność publicznoprawną, której źródłem jest przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 10 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – należy odliczyć od wartości minimalnego wynagrodzenia.

(42) Co się dzieje z pieniędzmi wpłaconymi na PPK?

Gromadzone na rachunkach PPK środki są lokowane w fundusze, które dostosowują politykę inwestycyjną do wieku uczestnika, tzw. „fundusze zdefiniowanej daty”.

Polityka inwestycyjna funduszu zdefiniowanej daty uwzględnia konieczność ograniczania poziomu ryzyka inwestycyjnego w zależności od wieku uczestnika, w związku z czym udziały części udziałowej i części dłuższej w wartości aktywów poszczególnych funduszy na kolejnych etapach ich funkcjonowania są podporządkowane regułom określonym w ustawie o PPK.

Część udziałowa odnosi się do aktywów inwestowanych w instrumenty o charakterze udziałowym, takich jak np. akcje, prawa poboru, warranty subskrypcyjne czy kwity depozytowe,

Część dłużna to aktywa inwestowane w instrumenty o charakterze dłużnym, tj. np. obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty depozytowe.

Udział poszczególnych klas aktywów decyduje nie tylko o bezpieczeństwie gromadzonych środków, lecz także o potencjale stóp zwrotu.

Rozdział 17.

Słowniczek

Agent transferowy:

podmiot, który świadczy usługi finansowe na rzecz towarzystw funduszy inwestycyjnych, powszechnych towarzystw emerytalnych i zakładów ubezpieczeń. Agenci transferowi wykonują dla instytucji prowadzących PPK szereg czynności o charakterze techniczno-rozliczeniowym. Ich głównym zadaniem jest prowadzenie rejestru uczestników funduszy inwestycyjnych, członków funduszy emerytalnych oraz ubezpieczonych w ubezpieczeniowych funduszach kapitałowych.

Dziecko uczestnika PPK:

dziecko własne uczestnika PPK, dziecko małżonka uczestnika PPK, dziecko przysposobione przez uczestnika PPK lub jego małżonka, a także dziecko, w sprawie którego toczy się z wniosku uczestnika PPK lub jego małżonka postępowanie o przysposobienie, lub dziecko, nad którym opiekę sprawuje uczestnik PPK lub jego małżonek, od poczęcia do osiągnięcia pełnoletności.

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 te umowy zawarły oraz rejestr uczestników PPK.

IKE:

indywidualne konto emerytalne w rozumieniu ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego.

Instytucja finansowa (fundusz zdefiniowanej daty):

fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy, który automatycznie zmienia politykę inwestycyjną w czasie wraz z wiekiem uczestnika 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,
- 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.

Kodeks cywilny:

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

Kodeks pracy:

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

Mikroprzedsiębiorca:

zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo przedsiębiorców, przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

1. zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
2. 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.

Osoba uprawniona:

osoba fizyczna wskazana przez uczestnika PPK lub spadkobiercę uczestnika PPK, który otrzyma środki zgromadzone na rachunku PPK uczestnika w przypadku jego śmierci. W sytuacji, gdy rachunek PPK uczestnika prowadzony jest przez zakład ubezpieczeń, osobami uprawnionymi, jeżeli w chwili śmierci ubezpieczonego nie ma osoby uprawnionej do otrzymania sumy ubezpieczenia, są członkowie najbliższej rodziny ubezpieczonego – w kolejności ustalonej w ogólnych warunkach ubezpieczenia, chyba że umowa między zakładem ubezpieczeń a ubezpieczonym, a więc umowa o prowadzenie PPK przewiduje inną kolejność.

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, do której zgodnie z art. 750 Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
 - 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 zarządzający:

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

Podmiot zatrudniający:

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

Poważne zachorowanie:

1. całkowita niezdolność do pracy – w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ustalona w formie orzeczenia przez lekarza orzecznika lub komisję lekarską Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na okres co najmniej 2 lat lub
2. umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności – w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustalony w formie orzeczenia przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności na okres co najmniej 2 lat, lub

3. niepełnosprawność osoby, która nie ukończyła 16 lat, w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustalona w formie orzeczenia przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności, lub
4. zdiagnozowanie u osoby dorosłej jednej z następujących jednostek chorobowych: amputacja kończyny, bakteryjne zapalenie mózgu lub opon mózgowo-rdzeniowych, wirusowe zapalenie mózgu, choroba Alzheimera, choroba Leśniowskiego-Crohna, choroba neuronu ruchowego (stwardnienie zanikowe boczne), choroba Parkinsona, dystrofia mięśniowa, gruźlica, niewydolność nerek, stwardnienie rozsiane, choroba wywołana przez ludzki wirus upośledzenia odporności (HIV), kardiomiopatia, nowotwór złośliwy, toczeń trzewny układowy, udar mózgu, utrata mowy, słuchu lub wzroku, wrzodziejące zapalenie jelita grubego lub zawał serca, lub
5. zdiagnozowanie u dziecka jednej z następujących jednostek chorobowych: poliomyelitis (choroba Heinego-Medina), zapalenie opon mózgowych, zapalenie mózgu, anemia aplastyczna, przewlekłe aktywne zapalenie wątroby, padaczka, gorączka reumatyczna, nabyta przewlekła choroba serca, porażenie (paraliż), utrata wzroku, głuchota (utrata słuchu), potransfuzyjne zakażenie wirusem HIV, schyłkowa niewydolność nerek, tężec, cukrzyca, łagodny guz mózgu, przeszczepienie narządów, zabieg rekonstrukcyjny zastawek, zabieg rekonstrukcyjny aorty lub nowotwór złośliwy.

PPE:

pracowniczy program emerytalny – w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych.

Rachunek PPK:

prywatny rachunek uczestnika PPK, na którym są gromadzone jego oszczędności. Formalnie jest to zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego lub w subrejestrze uczestników subfunduszu funduszu inwestycyjnego z wydzielonymi subfunduszami, lub w rejestrze członków funduszu emerytalnego, lub wyodrębniony rachunek w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym, prowadzony na zasadach określonych w ustawie o PPK, a w zakresie w niej nieuregulowanym – na zasadach określonych w ustawie o funduszach inwestycyjnych, w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz w ustawie o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej. Obowiązuje roczny maksymalny limit wpłat i dopłat na wszystkie rachunki uczestnika PPK w wysokości równoważności w złotych kwoty 50 tys. dolarów amerykańskich.

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).

Tarcza antykryzysowa:

ustawa 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).

Trwały nośnik:

każdy nośnik informacji umożliwiający przechowywanie przez czas niezbędny, wynikający z charakteru informacji oraz celu ich sporządzenia lub przekazania, zawartych na nim informacji – w sposób uniemożliwiający ich zmianę lub pozwalający na odtworzenie informacji w wersji i formie, w jakiej zostały sporządzone lub przekazane.

Umowa o prowadzenie PPK:

umowa, którą podmiot zatrudniający zawiera – w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych – z instytucją finansową, z którą wcześniej podpisał umowę o zarządzanie PPK. Osoby zatrudnione, po podpisaniu w ich imieniu tej umowy, stają się uczestnikami PPK. Umowa o prowadzenie PPK określa m.in. szczegółowe warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi, deklarowania wpłat dodatkowych czy 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 o zarządzanie PPK, 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.

Ustawa o finansach publicznych:

ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 869 ze zm.).

Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy:

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

Ustawa o PPE:

ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (tj. Dz.U. z 2019 r., poz. 850 ze zm.).

Ustawa o PPK:

ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018, poz. 2215 ze zm.).

Ustawa o promocji zatrudnienia:

ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1482 ze zm.).

Ustawa – Prawo przedsiębiorców:

ustawa z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2019 r., poz. 1292 ze zm.).

Ustawa o Rzeczniku Praw Dziecka:

ustawa z 6 stycznia 2000 r o Rzeczniku Praw Dziecka (tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 141).

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych:

ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 266).

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).

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 i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi 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. trzydziestokrotność), 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.

Wypłata:

Dokonana, na wniosek uczestnika PPK, wypłata środków zgromadzonych w PPK na wskazany rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej w przypadku spełnienia warunków określonych w ustawie o PPK. Wypłaty środków uczestnik PPK może dokonać po osiągnięciu 60. roku życia lub wcześniej w celu pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu hipotecznego (tylko dla uczestników przed 45 r.ż.) lub w przypadku [poważnego zachorowania](#) uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka.

Wypłata transferowa:

przekazanie środków – na warunkach określonych w ustawie o PPK – z jednego rachunku PPK na inny rachunek PPK, na IKE małżonka zmarłego uczestnika PPK lub na IKE osoby uprawnionej, na PPE małżonka zmarłego uczestnika PPK lub na PPE osoby uprawnionej, na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej uczestnika PPK, na rachunek lokaty terminowej uczestnika PPK prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej wskazany przez małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK, na rachunek lokaty terminowej prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK lub do zakładu ubezpieczeń prowadzącego działalność określoną w dziale I w grupie 3 załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej.

Wyznaczona instytucja finansowa:

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

Zdefiniowana data funduszu:

rok, w którym wiek 60 lat osiągają osoby urodzone w roku stanowiącym środek przedziału roczników, dla których właściwy jest dany fundusz zdefiniowanej daty, o którym mowa w art. 38 lub art. 39 ustawy o PPK.

Zwrot:

wycofanie środków z rachunku PPK przed ukończeniem przez uczestnika 60. roku życia. Zwrotu środków uczestnik może dokonać w dowolnym momencie. Do zwrotu środków z rachunku PPK może dojść także na wniosek byłego małżonka uczestnika PPK (w przypadku rozwodu lub unieważnienia małżeństwa), małżonka zmarłego uczestnika PPK lub innej osoby uprawnionej (w przypadku śmierci uczestnika).

Rozdział 18.

Deklaracje i wnioski

W rozdziale tym prezentujemy wzory deklaracji i wniosków dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych, z których mogą skorzystać pracownicy/uczestnicy PPK w kontaktach ze swoimi pracodawcami.

Deklaracja uczestnika PPK w zakresie finansowania wpłat dodatkowych do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)

Deklarację tę składa uczestnik PPK, który:

- obok wpłaty podstawowej, chce finansować także wpłatę dodatkową do PPK (wynosić ona może do 2% wynagrodzenia);
- chce zrezygnować z finansowania wpłaty dodatkowej albo zmienić jej wysokość (np. z 2% do 1% wynagrodzenia).

[Pobierz deklarację z portalu MojePPK](#)

Deklaracja uczestnika PPK w zakresie finansowania wpłat podstawowych do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)

Deklarację obniżającą wpłatę podstawową do PPK może złożyć uczestnik PPK, którego wynagrodzenie osiągane – z różnych źródeł – w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 120% minimalnego wynagrodzenia. Obniżona wpłata podstawowa może wynosić mniej niż 2%, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia.

Taką deklarację składa również uczestnik PPK, który chce zrezygnować z omawianego obniżenia, czyli wrócić do obowiązkowych 2% albo nadal korzystać z obniżonej wpłaty podstawowej, ale już w innej wysokości.

[Pobierz deklarację z portalu MojePPK](#)

Deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)

Deklarację tę składa pracownik, który nie chce zostać zapisany do PPK. W takim przypadku pracodawca nie zawiera – w jego imieniu – umowy o prowadzenie PPK. Deklarację tę może złożyć także uczestnik PPK (w jego przypadku złożenie deklaracji powoduje zaprzestanie odprowadzania wpłat do PPK).

[Pobierz deklarację z portalu MojePPK](#)

Oświadczenie uczestnika PPK o zawartych umowach o prowadzenie PPK

Takie oświadczenie powinna złożyć nowemu pracodawcy każda osoba, która jest już uczestnikiem PPK (została zapisana do PPK, czyli jest dla niej już prowadzony rachunek/rachunki PPK). Dzięki temu pracodawca będzie mógł, za jej zgodą, zadbać o to, aby jej dotychczasowe oszczędności zgromadzone na tym rachunku/rachunkach trafiły na jej nowy rachunek PPK, prowadzony przez instytucję, z którą umowę o zarządzanie i umowę o prowadzenie PPK zawarł ten pracodawca.

[**Pobierz oświadczenie z portalu MojePPK**](#)

Wniosek osoby zatrudnionej o dokonywanie wpłat do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)

Wniosek ten składa osoba, która wcześniej złożyła deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, a teraz chce się z tego wycofać, czyli – w zależności od tego, kiedy taka deklaracja była złożona – albo zostać uczestnikiem PPK albo wznowić odprowadzanie wpłat na rachunek prowadzony w tym programie.

[**Pobierz wniosek z portalu MojePPK**](#)

Wniosek o zawarcie umowy o prowadzenie PPK

Taki wniosek składa osoba, które ukończyła 55. roku życia i nie ukończyła 70. roku życia oraz chce zostać uczestnikiem PPK.

[**Pobierz wniosek z portalu MojePPK**](#)

Podcast edukacyjny „**PPK daje radę**” znajdziesz na kanałach:



oraz bezpośrednio na WWW w Aktualnościach serwisu
PFR Portal PPK

 **PFR Portal PPK**

Szkolenia dla pracowników i pracodawców prowadzone
przez ekspertów PPK online:



Webinaria PPK dla pracowników i pracodawców online:



*Poradnik oszczędzającego w PPK 2020 zawiera dane aktualne
na 1 czerwca 2020 r. W tekście użyto ilustracji z serwisu Freepik.*