dr Aneta Olędzka
radca prawny, ekspert z zakresu prawa pracy,
ubezpieczeń i prawa cywilnego

Wstęp

Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 ze zm.; dalej: ustawa o PPK) wprowadziła nową w polskim systemie prawnym formę długoterminowego, grupowego oszczędzania w okresie aktywności zawodowej osób zatrudnionych. Zgromadzone w PPK środki – powstałe z wpłat uczestnika PPK, podmiotu zatrudniającego, a także dopłat ze strony państwa – zasadniczo mają być wykorzystane przez beneficjentów tego programu po osiągnięciu przez nich 60 roku życia. Po 2-letnim okresie kilkuetapowego procesu wdrażania pracowniczych planów kapitałowych, od 2021 r. pracownicze plany kapitałowe mają już charakter powszechny, co oznacza, że każdy podmiot zatrudniający, który – na mocy przepisów ustawy o PPK nie podlega w tym zakresie wyłączeniom – ma obowiązek prowadzić pracowniczy plan kapitałowy i tym samym zapewniać osobom zatrudnionym oszczędzanie w tym programie oraz partycypować w gromadzeniu środków przez uczestników PPK.

Ustawa o PPK była już kilkakrotnie nowelizowana. Dużego zakresu zmian w przepisach o PPK ustawodawca dokonał ustawą z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027 (Dz.U. z 2022 r. poz. 1070; dalej: nowelizacja ustawy o PPK). Nowelizacja ta m.in. uregulowała zasady postępowania w sytuacji, gdy wpłaty do PPK okazały się nienależne w całości lub w części – ustalono krótszy okres zatrudnienia umożliwiający zapis osoby zatrudnionej do PPK (już po upływie 14 dni zatrudnienia), wprowadzono nowe reguły w zakresie obliczania terminu do złożenia przez osobę zatrudnioną oświadczenia o zawartych w jej imieniu umowach o prowadzenie PPK z tytułu zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających. Większość zmian wprowadzonych do ustawy o PPK ostatnią nowelizacją weszła w życie 4 czerwca 2022 r.

I. Pracownicze plany kapitałowe

1. Co to jest pracowniczy plan kapitałowy

Pracowniczy plan kapitałowy (PPK) to forma dodatkowego, powszechnego, długoterminowego oszczędzania z możliwością skorzystania ze zgromadzonych środków zasadniczo po ukończeniu 60 roku życia. System PPK został wprowadzony ustawą z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 ze zm.). Założeniem ustawodawcy było wzmocnienie bezpieczeństwa finansowego przyszłych emerytów.

Pracownicze plany kapitałowe są tworzone przez podmioty zatrudniające w oparciu o oferty dopuszczonych do tego systemu instytucji finansowych. Na podstawie zawartych umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK instytucje te gromadzą wpłacane do nich środki na indywidualnych kontach każdego uczestnika i inwestują je, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o PPK.

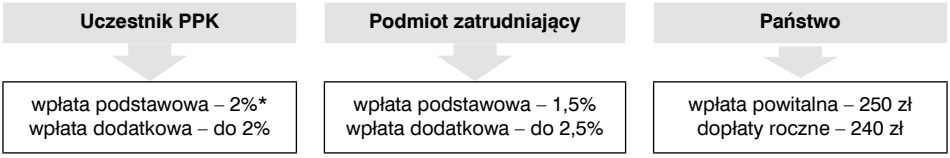
Środki na rachunkach uczestników PPK zasadniczo pochodzą z wpłat finansowanych przez osoby zatrudnione (ustawa o PPK obejmuje tym pojęciem nie tylko pracowników, lecz także m.in. zleceniobiorców, członków rad nadzorczych – przy czym warunkiem jest, by dany stosunek prawny stanowił tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych) oraz podmioty zatrudniające. W gromadzeniu oszczędności przez uczestników PPK partycypuje również państwo, zasilając ich rachunki jednorazową wpłatą powitalną i dopłatami rocznymi. Zgromadzone środki stanowią prywatną własność uczestnika pracowniczego planu kapitałowego, przy czym rozporządzanie nimi podlega ustawowym ograniczeniom. Korzystanie ze środków PPK jest możliwe po osiągnięciu 60 roku życia (jednolity wiek został ustalony dla kobiet i mężczyzn) lub przed tym terminem – na zasadach określonych w ustawie o PPK (np. w razie poważnego zachorowania uczestnika PPK lub członka jego rodziny).

WAŻNE! PPK jest tworzony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez jego uczestnika z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60 roku życia oraz na inne cele określone w ustawie (art. 3 ust. 1 ustawy o PPK).

Uczestnictwo w PPK osób zatrudnionych jest dobrowolne (art. 23 ust. 1 ustawy o PPK), jednak każda osoba spełniająca ustawowe kryteria wieku (18–54 lata) jest zapisywana do pracowniczego planu kapitałowego – nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął 3-miesięczny okres zatrudnienia w danym podmiocie zatrudniającym. Jeśli osoba zatrudniona, w przedziale wieku 18–54 lata, nie zamierza oszczędzać w PPK, wymagane jest złożenie przez nią deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (wzór deklaracji został określony w rozporządzeniu 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). Wystąpienie z PPK nie ma jednak

charakteru definitywnego, gdyż zasadniczo po upływie 4 lat od rezygnacji osoba zatrudniona ponownie zostanie zapisana do pracowniczego planu kapitałowego (najbliższy tzw. automatyczny zapis do PPK będzie miał miejsce w 2023 r.). Bierna postawa uczestnika PPK w wieku 18–54 lata będzie zatem równoznaczna z uczestnictwem w PPK i finansowaniem wpłat. Osoby zatrudnione w wieku 55–69 lat mogą oszczędzać w PPK po złożeniu wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK (o możliwości oszczędzania w PPK tę grupę wiekową obowiązkowo informuje podmiot zatrudniający; zob. art. 15 ust. 2 ustawy o PPK). Uczestnik PPK może w każdym czasie zarówno zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK, jak i – po rezygnacji – złożyć wniosek o ponowne dokonywanie wpłat (o ile nie ukończył 70 roku życia). Jeśli osoba zatrudniona ma ukończone 70 lat, podmiot zatrudniający nie może w jej imieniu i na jej rzecz zawrzeć umowy o prowadzenie PPK; jeśli jednak przystąpiła do PPK przed osiągnięciem tego wieku – może oszczędzać w PPK.

Schemat 1. Podmioty uczestniczące w gromadzeniu środków na rachunku PPK



* Zarabiający poniżej 120% minimalnego wynagrodzenia mogą deklarować wpłatę podstawową od 0,5%.

Prowadzenie pracowniczego planu kapitałowego powoduje po stronie podmiotu zatrudniającego szereg obowiązków, w tym w szczególności:

- wybór odpowiedniego produktu PPK z ofert instytucji finansowych zamieszczonych w oficjalnym portalu PPK – www.mojeppk.pl,
- zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK,
- przyjmowanie od osób zatrudnionych i uczestników PPK deklaracji i wniosków,
- naliczanie, pobieranie, dokonywanie wpłat do PPK,
- wznawianie, w 4-letnich odstępach (począwszy od 2023 r.), wpłat do PPK za osoby zatrudnione w wieku 18–54 lata, które wcześniej zrezygnowały z oszczędzania w pracowniczym planie kapitałowym,
- prowadzenie odpowiedniej dokumentacji i jej archiwizowanie,
- informacyjne – związane z PPK (m.in. informowanie o możliwości obniżenia wpłaty podstawowej, złożenia wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla osób po ukończeniu 55 roku życia, a przed ukończeniem 70 lat).

Podmiot zatrudniający musi również finansować wpłaty podstawowe do PPK na rzecz osób zatrudnionych, które zdecydują się oszczędzać w pracowniczym planie kapitałowym (nie ma zatem możliwości, żeby pracodawca finansował wpłaty osobie, która sama nie ponosi ciężaru wpłat do PPK). Jest to równoznaczne ze wzrostem kosztów zatrudnienia. Niemniej jednak osoby zatrudnione – bez względu na wielkość czy formę prawną podmiotu, w którym są zatrudnione – zasadniczo mają mieć możliwość oszczędzania w PPK. Dotyczy to zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego (podmioty zatrudniające należące do jednostek sektora finansów publicznych wdrożyły PPK w 2021 r.).