

Pracownicze Plany Kapitałowe -

**obowiązki administracyjne pracodawcy oraz
możliwe sankcje karne ze strony PIP**

Marek Choczaj

Czym jest PPK?

- ▶ PPK, czyli Pracowniczy Plan Kapitałowy to system długoterminowego oszczędzania, który zakłada wypłatę środków zgromadzonych przez uczestnika po ukończeniu przez niego **60 roku życia**. Finansowany ma być przez **trzy strony** – uczestnika, podmiot go zatrudniający oraz Fundusz Pracy.
- ▶ PPK ma charakter **obowiązkowy** dla podmiotów zatrudniających (przy spełnieniu odpowiednich warunków), ale **dobrowolny** dla uczestników. Szczegółowe regulacje dotyczące PPK można znaleźć w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, która weszła w życie w dniu 1 stycznia 2019 r.
- Środki zgromadzone w PPK nie podlegają egzekucji sądowej ani administracyjnej. Wyjątkiem będzie natomiast egzekucja świadczeń alimentacyjnych. Dodatkowo środki PPK mają być dziedziczne, a uczestnik będzie miał prawo wskazać osobę lub osoby, które mają prawo otrzymać po jego śmierci środki zgromadzone na rachunku PPK.

Ustawa o PPK wprost wskazuje w art 3 ust 2, że środki gromadzone w ramach PPK stanowią prywatną własność uczestnika z zastrzeżeniem przepisów dotyczących zwrotu. Instytucja zwrotu zostanie opisana szczegółowo w dalszej części, w tym miejscu należy tylko wskazać, że uczestnik PPK w dowolnym momencie (do ukończenia 60 roku życia) będzie miał możliwość wycofania całości swoich środków po dokonaniu kilku potrąceń.

PPK A PZP

- ▶ Ustawa o PPK w art 120 znowelizowała art 4 pkt 4 ustawy Prawo zamówień publicznych, określając, że prawa zamówień publicznych nie stosuje się do umów z zakresu prawa pracy, w tym umów o zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi, o których mowa w ustawie o PPK Jednak nowelizacja Pzp wchodząca w życie od 1 stycznia 2021 takiego zwolnienia nie zawiera Stąd też konieczność doprecyzowania, w jakiej procedurze powinien dokonywany być wybór instytucji finansowej, znalazła się w rozwiązaniach składanych w tarczy antykryzysowej 4 0
- ▶ W związku z wejściem w życie od 1 stycznia 2021 r nowej ustawy regulującej prawo zamówień publicznych powstała niejasność, czy do wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK powinna znaleźć zastosowanie procedura Pzp Rozwiązanie tych wątpliwości przynosi nowelizacja ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, wprowadzana przepisami tzw tarczy antykryzysowej 4 0 , która w art 7 ustawy o PPK dodaje ust 2a w brzmieniu:
- ▶ ***2a. Do umów o zarządzanie PPK oraz umów o prowadzenie PPK nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz.U. poz. 2019 oraz z 2020 r. poz. 288), jeżeli wartość zamówienia jest mniejsza niż progi unijne, o których mowa w art. 3 ust. 1 tej ustawy.***

PPK A PZP

- ▶ W praktyce zmiana ta wyłącza stosowanie procedury Pzp w przypadku, gdy wartość zamówienia nie jest wyższa niż tzw progi unijne (ich wartość jest publikowana na każdy rok w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej) Według stawek na rok 2020 wnoszą one:
- ▶ 139 000 euro dla zamówień w administracji centralnej;
- ▶ 214 000 euro dla zamówień w administracji samorządowej

Kto musi utworzyć PPK

Obowiązek założenia oraz prowadzenia PPK został nałożony na **podmiot zatrudniający**. Pojęcie to jest nieco **szersze** od pojęcia „pracodawca”. Przez podmiot zatrudniający powinniśmy rozumieć:

- ▶ pracodawcę
- ▶ nakładcę
- ▶ rolniczą spółdzielnię produkcyjną lub spółdzielnię kółek rolniczych
- ▶ zleceniodawcę
- ▶ podmiot, w których działa rada nadzorcza.

- ▶ Wprowadzenie PPK będzie dla podmiotu zatrudniającego dodatkowym kosztem Budżet wynagrodzeń należy w związku z tym powiększyć o około 1,5% .
- ▶ Planowanie budżetu wynagrodzeń warto też poprzedzić wstępnym rozpoznaniem potencjalnej liczby osób zatrudnionych, którzy będą zainteresowani oszczędzaniem w ramach PPK Na tej podstawie firma można przygotować się finansowo na wydatki z tym związane .
- ▶ Trzeba również pamiętać, że za nakłanianie pracowników do rezygnacji z oszczędzania w z PPK grozi kara grzywny do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego .

- ▶ Pomimo jednak tego, że ustawa o PPK weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., to PPK nie będzie musiało zostać utworzone od razu. Okres powstania obowiązek utworzenia PPK będzie zależał od wielkości zatrudnienia (art. 134 ust. 1 ustawy o PPK) zgodnie z wytycznymi wskazanymi poniżej:
 - ▶ podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób (według stanu na dzień 31.12.2018 r.) – od 1 lipca 2019 r.
 - ▶ podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób (według stanu na dzień 30.06.2019 r.) – od 1 stycznia 2020 r.
 - ▶ podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób (według stanu na dzień 31.12.2019 r.) – od 1 lipca 2020 r.
 - ▶ podmioty zatrudniające poniżej 20 osób oraz jednostki wchodzące w skład sektora finansów publicznych – od 1 stycznia 2021 r.

Kto nie musi tworzyć PPK?

Są jednak również podmioty, do których w ogóle nie znajdzie zastosowania PPK (art. 13 ust. 1 ustawy). Będą to:

- ▶ **mikroprzedsiębiorcy**, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację o rezygnacji,
- ▶ podmioty zatrudniające będące **osobami fizycznymi**, które zatrudniają w zakresie **niezwiązanym** z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną w zakresie **niezwiązanym** z działalnością tej osoby

Definicja: mikroprzedsiębiorca to przedsiębiorcą, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał **łącznie** następujące warunki:
a) zatrudniał średniorocznie **mniej niż 10** pracowników oraz
b) 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.

Kto może być uczestnikiem PPK ?

Uczestnikiem PPK może zostać **osoba zatrudniona**. Natomiast przez osobę zatrudnioną powinniśmy rozumieć:

- ▶ pracowników (za wyjątkiem przebywających na urlopach górniczych i urlopach dla pracowników zakłady przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych)
- ▶ osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18 rok życia,
- ▶ członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz 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
- ▶ stosuje się przepisy dotyczące zlecenia
- ▶ członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji

Dodatkowo wskazane osoby muszą obowiązkowo podlegać ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tych tytułów.

- ▶ Dodatkowo podmioty, które zawarły umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie **utworzyły PPE** i odprowadzają składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, mogą nie finansować wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK, za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

Do osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK nie wliczamy:

- ▶ osób zatrudnionych na podstawie umów o dzieło, osób na urloпах bezpłatnych,

Do osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK wliczamy:

- ▶ osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu,
osoby przebywające na urlopie macierzyńskim,
osoby przebywające na urlopie wychowawczym
- ▶ osób pobierających świadczenie rehabilitacyjne
- ▶ Osoby na zwolnieniu lekarskim,

Problemy:

- ▶ Czy pracownika przybywającego na urlopie bezpłatnym należy uwzględnić przy ustalaniu stanu zatrudnienia, od którego zależy termin objęcia podmiotu zatrudniającego reżimem ustawy o PPK?
- ▶ Osobą zatrudnioną w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK jest pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym w dniu, na który ustala się stan zatrudnienia, od którego uzależniony jest termin objęcia danego podmiotu zatrudniającego reżimem ustawy o PPK, jeżeli w miesiącu, w którym ustalany jest stan zatrudnienia uzyskał ze stosunku pracy przychód, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Czy okres urlopu bezpłatnego należy uwzględnić przy ustalaniu 3- miesięcznego okresu zatrudnienia pracownika, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy o PPK?

- Okres urlopu bezpłatnego należy uwzględnić przy ustalaniu 3-miesięcznego okresu zatrudnienia pracownika, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy o PPK jeżeli w miesiącu, w którym pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym uzyskał ze stosunku pracy jakikolwiek przychód, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Kiedy należy zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracownika zatrudnionego w podmiocie zatrudniającym stosującym ustawę o PPK od dnia 1 lipca 2019 r., który w dniu 1 lipca 2019 r. przebywał na urlopie bezpłatnym?

- ▶ Jeżeli pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym w dniu 1 lipca 2019 r. otrzyma w miesiącu lipcu przychód, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe to należy przyjąć, że taki pracownik spełnia definicję osoby zatrudnionej. Wobec powyższego należy zawrzeć w imieniu i na rzecz tej osoby umowę o prowadzenie PPK najpóźniej w dniu 12 listopada 2019 r., chyba że w dniu planowanego zawarcia umowy o prowadzenie PPK pracownik przebywa na urlopie bezpłatnym i w tym miesiącu nie otrzyma przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.
- ▶ Jeżeli pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym w dniu 1 lipca 2019 r. nie otrzyma w miesiącu lipcu przychodu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe to należy uznać, że taki pracownik nie spełnia na dzień 1 lipca 2019 r. definicji osoby zatrudnionej. Z tego względu termin zawarcia w jego imieniu i na jego rzecz umowy o prowadzenie PPK zależeć będzie od spełnienia kryterium 3-miesięcznego okresu zatrudnienia w tym podmiocie zatrudniającym.

Jeśli pracownik (posiadający 3-miesięczny okres zatrudnienia) w dniu 1 lipca 2019 r. przebywał na urlopie bezpłatnym, który zakończył się w dniu 8 listopada 2019 r. przed podpisaniem umowy o prowadzenie PPK, to czy w jego imieniu należy zawrzeć umowę o prowadzenie PPK najpóźniej 12 listopada 2019 r.?

- Tak, umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tego pracownika należy zawrzeć najpóźniej 12 listopada 2019

Pracownik na urlopie macierzyńskim

- ▶ **Pracodawca ma obowiązek zawrzeć z osobą przebywającą na zasiłku macierzyńskim bądź urlopie wychowawczym umowę o prowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych. Ma jednak ona tylko charakter formalny. – Nie skutkuje bowiem ona odprowadzaniem wpłat na rachunek młodego rodzica**
- ▶ Warto również podkreślić, otrzymywane przez takie kobiety świadczenie jest nieoskładkowane, czyli nie stanowi podstawy naliczania wpłat do PPK, co oznacza, że ich rachunki będą przez kilka miesięcy puste, chyba że otrzymają np. zaległą premię to w takiej sytuacji pracodawca potrąci odprowadzi z niej wpłatę do PPK

Dobrowolność uczestnictwa

- ▶ Wskazuje się, że PPK mają charakter **dobrowolny** – uczestnik może więc sam zdecydować czy chce w nim partycypować. Warto jednak zauważyć, że *de facto* to do uczestnika **należy decyzja o rezygnacji z programu**. Zasadniczo bowiem osoby zatrudnione co do zasady są **automatyczne** zapisywane do PPK.
- ▶ Wszystko zależy jednak od wieku osoby zatrudnionej. W przypadku osób, które:
 - ▶ nie ukończyły 55 roku życia – zostają **automatycznie** zapisane do PPK, aby zrezygnować muszą złożyć odpowiednią deklarację w tym zakresie,
 - ▶ ukończyły 55 rok życia, ale nie ukończyły 70 roku życia – mogą przystąpić do PPK na swój wniosek, czyli nie są automatycznie zapisywane; wyjątek to sytuacja, w której osoba w okresie ostatnich 12 miesięcy była już zatrudniona w podmiocie przez okres co najmniej 3 miesięcy, wówczas mamy do czynienia z zapisem automatycznym,
 - ▶ ukończyły 70 rok życia – nie mają możliwości przystąpienia do PPK.

Czy warunkiem zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu osoby zatrudnionej, która ukończyła 55. rok życia i nie ukończyła 70. roku życia jest legitymowanie się przez nią co najmniej 3-miesięcznym okresem zatrudnienia?

- ▶ Warunkiem zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu osoby zatrudnionej, która ukończyła 55. rok życia i nie ukończyła 70. roku życia jest legitymowanie się przez nią co najmniej 3-miesięcznym okresem zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, który zawiera w imieniu tej osoby umowę o prowadzenie PPK. Do 3-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w zdaniu poprzednim wlicza się zarówno zatrudnienie bieżące, jak i w przypadku przerwy w zatrudnieniu także zatrudnienie w tym podmiocie z ostatnich 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia.

- ▶ Wyobraź sobie, że w trakcie wakacji pracowałeś na umowę zlecenie w pięciu firmach. Czy to oznacza, że każdy pracodawca założy dla Ciebie PPK?
Albo gdy przepracowałeś tylko 3 miesiące okresu próbnego – czy będziesz miał założony Pracowniczy Plan Kapitałowy? Otóż nie – w żadnym z tych przypadków nie będziesz miał PPK.
- ▶ **Pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK dla Ciebie dopiero po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia. Oznacza to, że tylko jeśli przepracujesz ponad 3 miesiące w jednej firmie, pracodawca założy w Twoim imieniu i na Twoją rzecz rachunek PPK. W 10 -tym dniu po 3- miesięcznym okresie zatrudnienia powinienes mieć już PPK, chyba że w wcześniej zwolnisz się lub złożysz deklarację o rezygnacji z wpłat do PPK.**
- ▶ Do okresu zatrudnienia liczy się zatrudnienie z poprzednich 12 miesięcy u pracodawcy a także zatrudnienie w innych przedsiębiorstwach, jeśli Twój obecny pracodawca jest ich następcą prawnym.

Jak liczyć 3 miesiące?

- ▶ 3 miesiące zawarte w art. 16 ust 2 ustawy o PPK liczymy zgodnie z art. 300 KP stosując przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.
- ▶ 3 miesiące = 90 dni

Dobrowolność uczestnictwa

- ▶ **Dobrowolność udziału w PPK polega na możliwości zrezygnowania z niego przez osobę uprawnioną.** Deklarację o rezygnacji można będzie złożyć w **każdym czasie**. Przepisy wykonawcze mają określać wzór takiej deklaracji, którą uczestnik bezwzględnie będzie musiał złożyć w formie pisemnej. W przypadku złożenia takiej deklaracji podmiot zatrudniający będzie musiał niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, poinformować instytucję finansową zarządzającą PPK.
- ▶ W przypadku rezygnacji z udziału w PPK podmiot zatrudniający nie pobiera i nie dokonuje wpłat do PPK od miesiąca, w którym deklaracja została złożona. Jeżeli składka została już pobrana od uczestnika, to podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do jej zwrotu.

Dobrowolność uczestnictwa

Deklaracja o rezygnacji będzie ważna przez 4 lata.

Po tym okresie podmiot zatrudniający:

- ▶ co 4 lata informuje uczestnika w terminie do ostatniego dnia lutego o ponownym dokonywaniu wpłat,
- ▶ co 4 lata od dnia 1 kwietnia, dokonuje wpłat za tego uczestnika, chyba że uczestnik ponownie zrezygnuje z udziału w PPK poprzez złożenie odpowiedniej deklaracji,
- ▶ informuje instytucję finansową zarządzającą PPK o ponownym dokonywaniu wpłat za uczestnika.

Natomiast przystąpienie do PPK jest możliwe w każdym czasie. Nie ma też potrzeby ponawiania deklaracji w tym zakresie.

Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK

W deklaracji mają znaleźć się następujące informacje:

- ▶ dane dotyczące uczestnika PPK: pierwsze imię i nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, numer PESEL lub, w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL, datę urodzenia, serię i numer dowodu osobistego lub, w przypadku osób, które nie posiadają obywatelstwa polskiego, numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- ▶ dane dotyczące podmiotu zatrudniającego: nazwę, numer identyfikacji podatkowej (NIP) lub inny numer identyfikacyjny, serię i numer dokumentu tożsamości lub paszportu osoby fizycznej będącej podmiotem zatrudniającym, jeżeli nie nadano jej numeru identyfikacji podatkowej (NIP), adres siedziby, adres do korespondencji;
- ▶ oświadczenie uczestnika PPK o posiadaniu przez niego wiedzy o konsekwencjach jej złożenia.

Czy niewskazanie przez uczestnika PPK w deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK jednej z jego danych identyfikujących np. numeru dowodu osobistego powinno prowadzić do uznania, że deklaracja nie została skutecznie złożona?

- ▶ Przepisy ustawy o PPK wskazują, że deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK powinna zostać złożona w formie pisemnej. Jednocześnie rozporządzenie Ministra Finansów z 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK określa szczegółowy zakres danych, w tym danych identyfikujących, które powinna zawierać deklaracja.
- ▶ W związku z powyższym, dla wskazania konsekwencji prawnych złożenia deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, w której nie zostaną podane wszystkie dane identyfikujące uczestnika PPK, podmiot zatrudniający powinien ocenić, czy braki te mają wpływ na ustalenie tożsamości osoby składającej deklarację. Innymi słowy - czy mogą powstać wątpliwości w zakresie identyfikacji osoby, która złożyła taką deklarację.
- ▶ Jeżeli takie wątpliwości powstaną, mogą one stanowić podstawę do uznania, że deklaracja nie została skutecznie złożona. To oznacza, że jeśli osoba zatrudniona złoży deklarację rezygnacji nie wskazując w niej wszystkich danych identyfikujących uczestnika PPK i podmiot zatrudniający powziął wątpliwości co do tożsamości osoby, która złożyła taką deklarację, podmiot zatrudniający powinien podjąć czynności mające na celu uzyskanie deklaracji z kompletnymi danymi. W interesie podmiotu

Jak ustalić liczbę zatrudnionych?

- ▶ Firmy od 1 stycznia 2020 r. – zatrudnienie co najmniej 50 osób zatrudnionych będzie brane pod uwagę według stanu na dzień **30 czerwca 2019 r.**,
- ▶ Firmy od 1 lipca 2020 r. – zatrudnienie co najmniej 20 osób zatrudnionych będzie brane pod uwagę według stanu na dzień **31 grudnia 2019 r.**,
- ▶ Firmy od 1 stycznia 2021 r. – pozostałe podmioty, w tym jednostki sektora finansów publicznych.

Liczba zatrudnionych w sfp

Jednostki sektora finansów publicznych nie przystępują do PPK zgodnie ze stanem zatrudnienia, są czasowo wyłączone z tworzenia pracowniczych planów kapitałowych. Jednocześnie ustawodawca, zobowiązując podmioty zatrudniające wchodzące w skład sektora finansów publicznych, nałożył obowiązek uruchomienia określonej formy długoterminowego oszczędzania bez względu na szczebel funkcjonowania podmiotu. PPK zostaną uruchomione zarówno w istniejących już jednostkach sektora finansów publicznych, jak i wszystkich nowo tworzonych podmiotach, które spełniać będą definicję podmiotu zatrudniającego.

Finansowanie i wysokość składek

Składki będą finansowane zarówno przez podmiot zatrudniający, jak i przez osobę zatrudnioną. **Obowiązkowa** będzie składka podstawowa. Możliwe jest jednak jej zwiększenie i wpłata również składki dodatkowej.

► **Składka podstawowa** ma wynosić:

- 1,5% wynagrodzenia – finansuje podmiot zatrudniający,
- 2% wynagrodzenia – finansuje uczestnik.

Składka podstawowa, którą pokrywać ma uczestnik może być zmniejszona, ale nie mniej niż do 0,5% wynagrodzenia w przypadku, w którym wynagrodzenie uczestnika ze wszystkich źródeł nie przekracza 120% minimalnego wynagrodzenia.

Składka dodatkowa może wynosić:

- do 2,5% wynagrodzenia – finansuje podmiot zatrudniający,
- do 2% wynagrodzenia – finansuje uczestnik.

Pracodawca i Pracownicy przekazują do PPK **wpłaty podstawowe** Dodatkowo, zarówno Pracodawca, jak i Pracownik mogą zadeklarować przekazywanie wpłat **dodatkowych** (dobrowolnych)

Pracodawca:

- ▶ wpłata podstawowa – 1,5% wynagrodzenia brutto Pracownika, wpłata dodatkowa – maksymalnie 2,5% wynagrodzenia brutto Pracownika

Pracownik:

- ▶ wpłata podstawowa - 2% wynagrodzenia brutto Pracownika (wpłata podstawowa może zostać obniżona do maksymalnie 0,5% wynagrodzenia brutto dla tych Pracowników, których łączne wynagrodzenie osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia),
- ▶ wpłata dodatkowa maksymalnie 2% wynagrodzenia brutto

Państwo:

- ▶ jednorazowo 250 zł wpłaty powitalnej, oraz dopłata roczna 240 zł z Funduszu Pracy Zasady przekazywania dopłat określa szczegółowo ustawa

Podstawa wymiaru składek

- ▶ Składki PPK mają być naliczane od **każdego składnika wynagrodzenia**. Naliczanie następować będzie w terminie wypłaty wynagrodzeń. Jeżeli zaś chodzi o ich przekazywanie, to w przypadku składników, które wypłacane są miesięcznie, ma to następować w terminie do **15 dnia następnego miesiąca**. W przypadku składników, które wypłacane są w terminach krótszych – do **ostatniego dnia miesiąca**.
- ▶ **Podstawą wymiaru składek** do PPK jest wynagrodzenie, które stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika z wyłączeniem podstawy wymiaru składek osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Składki finansowane przez podmiot zatrudniający będą naliczane od wynagrodzenia brutto. Ponadto składki te:

- ▶ będą stanowiły dochód uczestnika, a więc konieczne będzie pobranie i odprowadzenie zaliczki na podatek dochodowy przez płatnika składek,
- ▶ nie będą podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe –nie trzeba od nich odprowadzać składek ZUS-owskich
- ▶ stanowią koszt uzyskania przychodu podmiotu zatrudniającego.

Natomiast **składki finansowane przez uczestnika będą potrącane z wynagrodzenia netto** (czyli po potrąceniu zaliczki na podatek dochodowy).

Dopłaty z Funduszu Pracy

Dodatkową zachętą, która ma skłonić uczestników do partycypacji w PPK są **dopłaty**. Często wskazuje się, że to budżet państwa ma dokładać swoją cegiełkę do PPK. Nic bardziej mylnego. Środki na dopłaty mają pochodzić bowiem z Funduszu Pracy (czyli funduszu utrzymywanego ze składek pracodawców).

Przewiduje się dwa rodzaje dopłat:

- ▶ **jednorazowa wpłata powitalna w wysokości 250 zł** – będzie przysługiwać w terminie 30 dni od dnia zakończenia kwartału uczestnikowi, w imieniu i na rzecz którego zawarto w tym kwartale lub w kwartale poprzednim umowę o prowadzenie PPK i który przez co najmniej 3 pełne miesiące jest uczestnikiem PPK, pod warunkiem, że dokonano wpłat podstawowych finansowanych przez uczestnika PPK. Wpłata ewidencjonowana jest na rachunku PPK uczestnika i prawo do niej przysługuje tylko raz;
- ▶ **dopłata roczna w wysokości 240 zł** – jeżeli kwota wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych przez obie strony, jest co najmniej równa kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku; w przypadku uczestników o niższym wynagrodzeniu dopłata będzie przysługiwać, jeżeli wpłata jest równa co najmniej 25% kwoty wskazanej powyżej. Niezależnie od liczby prowadzonych rachunków PPK dla jednego uczestnika, dopłata roczna przysługuje tylko raz.

SAMORZĄD

- ▶ Tarcza 4.0 przyznała uprawnienie do wyboru instytucji finansowej zarządzającej środkami PPK, burmistrzom, wójtom, prezydentom miast, zarządom powiatów i województw zamiast kierownikom jednostek organizacyjnych.
- ▶ Mogą oni w imieniu tych jednostek wybrać instytucje finansową.
- ▶ **Jest uprawnienie a nie obowiązek**

Założenie PPK

Ustawa o PPK przewiduje **obowiązek zawierania dwóch rodzajów umów** w ramach PPK:

- ▶ umowy o zarządzanie PPK,
- ▶ umowy o prowadzenie PPK.

TERMINY

Jak ustalić terminy zawarcia umów

- ▶ Umowy o prowadzenie PPK (art. 134 ust. 2 PPK)
§ w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia objęcia ustawą o PPK, w imieniu i na rzecz osoby będącej w tym dniu osobą zatrudnioną, chyba że osoba ta przed upływem tego terminu złoży deklarację, o zrezygnowaniu z dokonywania wpłat (o której mowa w art. 23 ust. 2 PPK)
- ▶ Umowy o zarządzanie PPK (art. 134 ust. 3 PPK)
§ nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu, o którym mowa powyżej.

Wątpliwości w kwestii terminów

Terminy zawarcia umów dla największych pracodawców – dwie odmienne interpretacje PFR:

- ▶ Interpretacja z grudnia 2018 r.:
Termin na zawarcie umów o zarządzanie: **26 września 2019 r.**
Termin na zawarcie umów o prowadzenie: **10 października 2019 r.**
- ▶ Interpretacja ze stycznia 2019 r.:
Termin na zawarcie umów o zarządzanie: **25 października 2019 r.**
Termin na zawarcie umów o prowadzenie: **12 listopada 2019 r.**

Termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK

- 27 października 2020 r.
- 26 marca 2021 r. - SFP
- 23 kwietnia 2021 r.

Termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK

- ▶ 10 listopada 2020 r.
- ▶ 10 kwietnia 2021 r. - SFP
- ▶ 10 maja 2021 r.

TERMINY SEKTOR FINANSÓW PUBLICZNYCH

- ▶ UMOWA O ZARZĄDZANIE – 26 marca 2021 r
- ▶ UMOWA O PROWADZENIE – 10 kwietnia 2021 r

Czy podmioty zatrudniające będące jednostkami sektora finansów publicznych mogą zawrzeć umowę o zarządzanie PPK przed 1 stycznia 2021 r.?

Zgodnie z art. 137 ustawy o PPK w przypadku podmiotów zatrudniających będących jednostkami wchodzącymi w skład sektora finansów publicznych w rozumieniu art. 9 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych obowiązek, o którym mowa w art. 8 ust. 1 powstaje w dniu 1 stycznia 2021 r. Umowę o prowadzenie PPK taki podmiot zawiera najpóźniej do dnia 10 maja 2021 roku. Jednocześnie, art. 134 ust. 1 ustawy o PPK wskazujący terminy, od których ustawę o PPK stosuje się do poszczególnych grup podmiotów zatrudniających odwołuje się do art. 137. Powyżej wskazana konstrukcja przepisów przejściowych ustawy o PPK uzasadnia przyjęcie, że ustawę o PPK do podmiotów zatrudniających wchodzących w skład sektora finansów publicznych należy stosować od dnia 1 stycznia 2021 roku niezależnie od liczby osób zatrudnionych w tych podmiotach. Tym samym, zgodnie z treścią art. 137 ustawy o PPK w dniu 1 stycznia 2021 roku, od którego podmioty zatrudniające wchodzące w skład sektora finansów publicznych zobowiązane są stosować ustawę o PPK, powstaje obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK. To oznacza, że 1 stycznia 2021 roku jest najwcześniejszym dopuszczalnym terminem zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK powinien zostać przez taki podmiot zatrudniający zrealizowany w terminie maksymalnym do dnia 26 kwietnia 2021 roku, tj. na 10 dni roboczych przed 10 kwietnia 2021 roku, w którym upływa termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK.

Czy należy zachować okres co najmniej 10 dni roboczych odstępu pomiędzy zawarciem umowy o prowadzenie PPK i umowy o zarządzanie PPK?

- ▶ Tak, pomiędzy zawarciem umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK wymagane jest zachowanie odstępu czasu co najmniej 10 dni roboczych.
- ▶ Powyższe wynika z treści art. 8 ust. 1 ustawy o PPK, który wskazuje, że umowę o zarządzanie PPK zawiera się nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej podmiot zatrudniający jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Ponadto, art. 134 ust. 3 ustawy o PPK stanowi, że umowy o zarządzanie podmiot zatrudniający zawiera nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu, o którym mowa w ust. 2 (termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK).
- ▶ Oznacza to, że niezbędne jest zachowanie okresu co najmniej 10 dni roboczych pomiędzy datą zawarcia umowy o prowadzenie PPK i umowy zarządzanie PPK. Innymi słowy, umowę o prowadzenie PPK zawiera się po upływie co najmniej 10 dni roboczych po zawarciu umowy o zarządzanie PPK. Umów tych nie można zawrzeć tego samego dnia

PPK w dobie Koronawirusa

► Przedłużenie terminu na zawarcie umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK

Tarcza Antykryzysowa wydłuża terminy na zawarcie umów o zarządzanie i prowadzenie PPK przez podmioty z tzw. II fazy wdrożenia PPK, a więc przez podmioty zatrudniające na 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 osób, wobec których przepisy Ustawy PPK stosuje się od dnia 1 stycznia 2020 r.

Podmioty te powinny:

zawrzeć umowy o zarządzanie PPK do dnia 27 października 2020 r. (pierwotny termin to 24 kwietnia 2020 r.) oraz

zawrzeć umowy o prowadzenie PPK do dnia 10 listopada 2020 r. (pierwotny termin to 11 maja 2020 r.).

Podstawa: art. 54 ustawy z dnia 31 marca 2020 roku 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 nowelizujący art. 134 ustawy o PPK

Brak finansowania wpłat do PPK

- ▶ Zgodnie z ustawą o PPK, w okresie przestoju ekonomicznego oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o których mowa w ustawie z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, podmiot zatrudniający i uczestnik PPK nie finansują wpłaty podstawowej ani wpłaty dodatkowej. Tym samym wpłaty do PPK nie są finansowane także wtedy, gdy przestój ekonomiczny albo obniżony wymiar czasu pracy lub przestój zostały wprowadzone zgodnie z art. 15g Specustawy, przewidującego dofinansowanie z FGŚP.
- ▶ **W takiej sytuacji:**
 - ▶ wpłaty do PPK finansowane nie są jedynie w stosunku do osób objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy.
 - ▶ nie finansuje się wpłat do PPK obliczanych od wynagrodzenia wypłaconego w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, niezależnie od tego, za jaki okres to wypłacane wynagrodzenie przysługuje.
 - ▶ Pracownik może złożyć deklarację finansowania przez siebie składek na PPK w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy/przestoju, pomimo iż wpłaty nie są finansowane przez pracodawcę.
 - ▶ Podstawa: art. 25 ust. 4 pkt 1 ustawy o PPK oraz art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 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. 374)

PPK A COVID-19

- ▶ *Ustawa o PPK nie przewiduje obowiązku informowania przez pracodawcę o niefinansowaniu wpłat do PPK w takim okresie.*
- ▶ Zgodnie ze znowelizowanym art. 134 ust. 2 ustawy o PPK, umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie:

- 1) 3 miesiące od dnia, o którym mowa odpowiednio w ust. 1 pkt 1, 3 i 4,
- 2) 9 miesięcy od dnia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2
- w imieniu i na rzecz osoby będącej w tym dniu osobą zatrudnioną, chyba że osoba ta przed upływem tego terminu złoży deklarację, o której mowa w art. 23 ust. 2.

Umowy o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający zawiera nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu, o którym mowa w ust. 2 (niezmieniony art. 134 ust. 3 ustawy o PPK).

- ▶ Art. 134 ust. 2 ustawy o PPK ustanawiający termin zawarcia umów o prowadzenie PPK, w odróżnieniu od ww. zasady zawartej w art. 16 ustawy o PPK i wskazującej na „3 miesiące zatrudnienia” posługuje się pojęciem „3 lub 9 miesięcy”. Termin 3 lub 9 miesięcy liczony jest od dnia odpowiednio: 1 lipca 2019 r., 1 stycznia 2020 r., 1 lipca 2020 r. i 1 stycznia 2021 r. Mając na uwadze dyspozycję art. 110 Kodeksu cywilnego, który w przypadku braku regulacji określającej sposób obliczania terminu oznaczonego ustawą nakazuje stosować w tym zakresie przepisy Kodeksu cywilnego, zastosować należy art. 112 k.c.
- ▶ Zgodnie z tym przepisem termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca. Termin 3 lub 9 miesięcy, o którym mowa w art. 134 ust. 2 ustawy o PPK upływa zatem odpowiednio z dniem: 1 października 2019 r., 1 października 2020 r. i 1 kwietnia 2021 r. Uwzględniając wynikający z tego przepisu obowiązek zawarcia umów o prowadzenie PPK w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie tych terminów oraz kierując się zasadami Kodeksu cywilnego, w myśl których termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia (art. 111 § 1 k.c.), a jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą (art. 115 k.c.), umowy o prowadzenie PPK należy zawrzeć odpowiednio do dnia: 12 listopada 2019 r., 10 listopada 2020 r. i 10 maja 2021 r.

TERMIN ZAWARCIA UMÓW DLA PRACODAWCÓW ZATRUDIAJĄCYCH > 50

- ▶ W związku z wprowadzeniem pakietu ustaw składających się na tzw. Tarczę Antykryzysową, zmianie uległy terminy wdrożenia PPK dla pracodawców z II fazy wdrożenia PPK. Nowe obowiązujące terminy dla pracodawców, którzy zatrudniali 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 osób zatrudnionych, to:
- ▶ 27 października 2020 r. — na zawarcie umowy o zarządzanie PPK,
- ▶ 10 listopada 2020 r. — na zawarcie umowy o prowadzenie PPK.

Dla pozostałych kategorii przedsiębiorców terminy wdrożenia PPK nie uległy zmianie.

- ▶ Zgodnie z art. 15g ustawy o COVID-19 (wprowadzonym ustawą o zmianie ustawy o COVID-19), pojęcia „przestój ekonomiczny” i „obniżony wymiar czasu pracy” należy definiować zgodnie z ustawą o MPOchr. Odesłanie do ustawy o MPOchr w tym zakresie prowadzi do wniosku, że wprowadzenie w firmie, która jest objęta programem PPK, przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy w rozumieniu art. 15g ustawy o COVID-19, powoduje zawieszenie finansowania wpłat na PPK dla przedsiębiorcy.

▶ .

Umowa o zarządzanie PPK

Umowa o zarządzanie PPK to umowa zawarta pomiędzy pracodawcą a instytucją finansową

Umowa o zarządzanie PPK zawierana jest pomiędzy podmiotem zatrudniającym a wybraną instytucją finansową. Wyboru instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, należy dokonać spośród zamieszczonych w ewidencji PPK oraz na portalu PPK:

- ▶ - towarzystwo funduszy inwestycyjnych,
- ▶ - powszechne towarzystwo emerytalne,
- ▶ - pracownicze towarzystwo emerytalne albo
- ▶ - zakład ubezpieczeń.

Umowa o zarządzanie to umowa o wnoszenie wpłat albo ubezpieczenia.

Umowa o prowadzenie PPK

- ▶ Następnie podmiot zatrudniający zawiera w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych **umowę o prowadzenie PPK**. Lista osób zatrudnionych, będących uczestnikami PPK, stanowi załącznik do umowy o prowadzenie PPK.
- ▶ Umowa o prowadzenie PPK jest zawierana z instytucją finansową, z którą zawarta jest umowa o zarządzenie PPK.
- ▶ Umowa na rzecz konkretnego uczestnika po upływie 3 miesięcy jego zatrudnienia, nie później niż w do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy zatrudnienia.

Umowa o zarządzanie PPK

Umowa o zarządzanie jest zawierana **pomiędzy podmiotem zatrudniającym a instytucją finansową**. Zawiera ona najważniejsze zasady funkcjonowania PPK, między innymi:

- ▶ warunki gromadzenia i zarządzania środkami,
- ▶ dane instytucji zarządzającej środkami,
- ▶ nazwę funduszy zdefiniowanej daty,
- ▶ warunki i tryb zawierania przez podmiot zatrudniający umów o prowadzenia PPK,
- ▶ wysokość kosztów zarządzania,
- ▶ termin i sposób dokonywania wpłat i wypłat transferowych,
- ▶ wysokość składek podstawowych,
- ▶ wysokość składek dodatkowych,
- ▶ warunki zmian i wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK.

Umowa o zarządzanie PPK

- ▶ Instytucja finansowa, z którą zawierana jest umowa o zarządzanie PPK **wybierana jest przez podmiot zatrudniający w porozumieniu z zakładową organizacją związkową**, a w przypadku jej braku – z reprezentacją pracowników wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie.
- ▶ Jeżeli na **miesiąc przed upływem terminu** obowiązku zawarcia umowy nie zostanie osiągnięte porozumienie co do wyboru instytucji, to podmiot zatrudniający **samodzielnie** wybiera instytucję, która oferuje najbardziej korzystne warunki gromadzenia środków w PPK.
- ▶ Umowa o zarządzanie zawierana jest w **postaci elektronicznej**, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. Zawierana jest w ciągu 3 miesięcy od daty powstania obowiązku tworzenia PPK (nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej należy zawrzeć umowę o prowadzenie PPK).
- ▶ Jeżeli w podmiot zatrudniający nie zawrze umowy w wyznaczonym terminie, to zostanie **wezwany** przez Polski Funduszu Rozwoju do zawarcia umowy z wyznaczoną instytucją finansową (TFI PFR) albo do zawarcia umowy z inną instytucją finansową i przekazania tej informacji do PFR.
- ▶ Umowa o zarządzanie podlega **wpisowi do ewidencji PPK**. Wybrana instytucja finansowa w ciągu 14 dni od zawarcia umowy zgłasza wniosek o wpis umowy do ewidencji PPK.
- ▶ Koszty zarządzania w PPK będą **limitowane**. Maksymalna opłata za zarządzanie aktywami będzie wynosiła 0,5% w skali roku od wartości aktywów netto funduszu oraz 0,1% w skali roku, jako premia za osiągnięty wynik przez dany fundusz.

Umowa o prowadzenie PPK

- ▶ Umowa zawarta przez pracodawcę, w imieniu na rzecz osób zatrudnionych
- ▶ 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.
- ▶ **Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. Uczestnik PPK może w tym samym czasie być stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK.**

Premia 0,1 %

Tylko w przypadku :

- ▶ Realizacji dodatniej stopy zwrotu funduszu inwestycyjnego, funduszu emerytalnego
- ▶ Osiągnięcia przez fundusz inwestycyjny, emerytalny stopy zwrotu wyższej niż stopa referencyjna

- ▶ Natomiast w przypadku zawarcia umowy o prowadzenie PPK z **zakładem** ubezpieczeń do umowy tej dołącza się regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia. Umowa o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń powinna również określać:
 - ▶ 1) wysokość sumy ubezpieczenia;
 - ▶ 2) wysokość składki ochronnej,
 - ▶ 3) brak możliwości potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków funduszu zdefiniowanej daty będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat.

Obowiązki związane z prowadzeniem PPK

Ustawa o PPK nakłada na pracodawcę - jako na podmiot zatrudniający - **szereg nowych obowiązków**. Dotyczyć one będą przede wszystkim:

- ▶ zawarcia umowy o zarządzanie PPK (poprzedzone porozumieniem ze związkami zawodowymi),
- ▶ zawarcie umowy o prowadzenie PPK,
- ▶ obliczanie i przekazywanie wpłat do PPK (zarówno w części pokrywanej przez podmiot zatrudniający, jak i przez uczestnika),
- ▶ obsługa administracyjna, a w tym prowadzenie i przechowywanie dokumentacji dotyczącej PPK,
- ▶ przekazywanie uczestnikom informacji o PPK (np. informacji o ponownym zapisie do PPK w przypadku wcześniejszej rezygnacji, informacji o możliwości zwiększenia wpłaty dodatkowej lub zmniejszenia wpłaty podstawowej,
- ▶ informacja o zawarciu umowy o prowadzenie PPK,
- ▶ kontakt z wybraną instytucją finansową.

Elementy umowy o prowadzenie PPK

- ▶ strony umowy, w tym wybraną instytucję finansową;
- ▶ dane identyfikujące uczestnika PPK;
- ▶ sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat;
- ▶ nazwy funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową;
- ▶ warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty,
- ▶ 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.

Jak należy rozumieć sformułowanie „nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia” występujące w art. 16 ust. 1 ustawy o PPK?

- ▶ Zgodnie z art. 16 ustawy o PPK podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji, złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu, albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną. Oznacza to, że jeśli osobie zatrudnionej 3-miesięczny okres zatrudnienia minie np. 20 grudnia, to umowę o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający powinien zawrzeć w jej imieniu i na jej rzecz najpóźniej do 10 stycznia.

Czy zmiana umowy o zarządzanie PPK wymaga zgody zakładowej organizacji związkowej lub reprezentacji osób zatrudnionych?

Tak. W tym przypadku należałoby zastosować wykładnię celowościową i uzgodnić zmianę tej umowy z zakładową organizacją związkową lub inną reprezentacją osób zatrudnionych. Warunki zmiany tej umowy powinny wynikać z treści samej umowy

Konsultacje ze związkami zawodowymi

- ▶ Pracodawca jest zobowiązany dokonać wyboru instytucji finansowej w porozumieniu z działającą u pracodawcy zakładową organizacją związkową, a nieosiągnięcie porozumienia na miesiąc przed terminem zawarcia umów o zarządzanie uprawnia go do samodzielnej decyzji.
- ▶ **RADA PRAKTYCZNA:**
Duży pracodawco!
Ze względu na okres wakacyjny zaplanuj te spotkania z odpowiednim wyprzedzeniem, prześlij do związków listę potencjalnych wybranych przez pracodawcę instytucji wraz z terminem spotkania.
Średni pracodawco!
Pamiętaj o okresie feryjnym i możliwych urlopach w twojej organizacji!
- ▶ **KIEDY:**
Konsultuj tak, aby konsultacje zakończyć najpóźniej na miesiąc przed terminem podpisania umów o zarządzanie.

Konsultacje ze związkami zawodowymi

Wybór instytucji finansowej – **w porozumieniu** z działającą u pracodawcy **zakładową organizacją związkową**.

- ▶ Kilka zakładowych organizacji związkowych?
Wspólnie uzgodnione stanowisko.

Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. (Art. 30 ust 5 u.z.z.)

- ▶ Nie ma zakładowej organizacji związkowej?
W porozumieniu **z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym.**
⇒ może zachodzić konieczność stworzenia trybu wyboru reprezentacji osób (np. stworzenie regulaminu wyboru reprezentacji pracowników); to zajmuje więcej czasu, więc uwzględnij to w swoim harmonogramie wdrożenia

Konsultacje ze związkami zawodowymi

- ▶ ustawa nie określa formy porozumienia, ale oczywiście robimy to w formie pisemnej
- ▶ brak porozumienia – **wyboru dokonuje pracodawca**

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

KIEDY POWINNO ZOSTAĆ OSIĄGNIĘTE POROZUMIENIE:

- ▶ a) duży pracodawca: 26 września 2019 r.
- ▶ b) średni pracodawca: 27 marca 2020 r.
- ▶ c) mały pracodawca: 27 września 2020 r.

Czy obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK dotyczy również tych podmiotów zatrudniających, którym wszystkie osoby zatrudnione złożyły przed upływem ostatecznego terminu na zawarcie tej umowy rezygnację z dokonywania wpłat do PPK?

- ▶ Tak. Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK dotyczy również tych podmiotów zatrudniających, którym wszystkie osoby zatrudnione złożyły przed upływem ostatecznego terminu na zawarcie umowy o prowadzenie
- ▶ PPK rezygnację z dokonywania wpłat do PPK. Decyzje osób zatrudnionych w zakresie dokonywania wpłat do PPK nie mają znaczenia dla obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK (z wyjątkiem mikroprzedsiębiorców).

Obligatoryjny obowiązek informacyjny

- ▶ Podmiot zatrudniający jest obowiązany do poinformowania osoby z grupy wiekowej 55-70 lat o tym, że ma możliwość złożenia wniosku o włączenie jej do PPK - brak terminu w ustawie na przekazanie informacji, ale należy to zrobić przed podpisaniem umowy o prowadzenie PPK dla takich osób
- ▶ **RADA PRAKTYCZNA:** *ustal wcześniej, które osoby zatrudnione na dzień powstania obowiązku zawarcia dla nich umów o prowadzenie PPK ukończą 55. rok życia, aby móc wobec nich wcześniej wykonać obowiązek informacyjny.*

Fakultatywny obowiązek informacyjny

- ▶ Jako podmiot zatrudniający z mocy prawa masz obowiązek włączyć do PPK osoby w wieku 18-55 lat, chyba że taka osoba złoży Ci deklarację rezygnacji z uczestnictwa w PPK przed terminem podpisania dla niej umowy o prowadzenie PPK.
- ▶ Przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK, jako podmiot zatrudniający **możesz poinformować** osoby zatrudnione o **warunkach uczestnictwa w PPK** oraz obowiązkach i **uprawnieniach** podmiotu zatrudniającego oraz **osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK**.
- ▶ ***RADA PRAKTYCZNA: nie możesz nakłaniać osób w wieku 18-55 lat do zrezygnowania z oszczędzania w PPK; ale w ramach fakultatywnego obowiązku możesz poinformować osoby zatrudnione o ich prawach jako uczestników PPK (w tym o prawie do rezygnacji z uczestnictwa).***

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Lp.	Etap	Data lub okres
1.	Przygotowanie do wdrożenia PPK, analiza rynku	II i III kwartał 2020 roku
2.	Wystosowanie zapytań ofertowych	III i IV kwartał 2020 roku
4.	Ostateczny termin na osiągnięcie przez pracodawcę porozumienia z reprezentacją osób zatrudnionych na wybór instytucji finansowej PPK	26 lutego 2021 r.
5.	Ostateczny termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK	26 marca 2021 r.
6.	Ostateczny termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK	10 kwietnia 2021 r.
7.	Pierwsza wpłata potrącona z wynagrodzenia uczestników do PPK	<p>Kwiecień lub maj 2021 roku:</p> <p>w przypadku wynagrodzenia wypłaconego do końca miesiąca (kiedy umowa o prowadzenie została zawarta 10 kwietnia 2021 r.) pierwsza wpłata zostanie potrącona w kwietniu 2021 roku i odprowadzona do instytucji finansowej do 15 maja 2021 r.;</p> <p>w stosunku do wynagrodzenia wypłaconego do 10. dnia miesiąca (kiedy umowa o prowadzenie została zawarta 10 kwietnia 2021 r., a wynagrodzenie za marzec zostało wypłacone przed dniem zawarcia umowy o prowadzenie PPK) pierwsza wpłata zostanie potrącona w maju 2021 roku i odprowadzona do instytucji finansowej do 15 czerwca 2021 r.</p>

KRYTERIA DOBORU

1. Analiza ofert na Portalu PPK

2. Wybór instytucji finansowej

Ustawa o PPK wskazuje, że pracodawca w procesie wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK powinien się kierować w szczególności następującymi kryteriami:

- oceną proponowanych przez instytucję finansową warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK,
- efektywnością w zarządzaniu aktywami,
- doświadczeniem w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi,
- najlepiej rozumianym interesem osób zatrudnionych

KRYTERIA DOBORU

Pierwsze wymienione w ustawie kryterium odnosi się do wysokości opłat za zarządzanie, jakie instytucja finansowa będzie pobierała ze środków uczestników PPK Koszty, jakie instytucja finansowa może pobierać ze środków uczestnika PPK, muszą być wskazane dla danego funduszu, a nie ustalane dla każdego z pracodawców indywidualnie W sytuacji kiedy instytucja finansowa zdecydowałaby się obniżyć wysokość opłat za zarządzanie jednemu pracodawcy, wówczas obniżenie byłoby skuteczne wobec wszystkich uczestników znajdujących się w takim funduszu

Przez najlepszy wynik należy rozumieć sytuację, w której spełnione są następujące warunki do pobrania dodatkowego wynagrodzenia, to jest:

- realizacji dodatniej stopy zwrotu funduszu inwestycyjnego, funduszu emerytalnego lub subfunduszu za dany rok;
- osiągnięcia w danym roku stopy zwrotu przez fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub subfundusz przewyższającej stopę referencyjną;
- osiągnięcia na ostatni dzień wyceny w listopadzie w danym roku stopy zwrotu przez fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub subfundusz na poziomie nie niższym niż 75% najwyższych stop zwrotu funduszy tej samej zdefiniowanej daty

KRYTERIA DOBORU

Drugie kryterium odnosi się do efektywności w zarządzaniu środkami. Wziąwszy pod uwagę fakt, że instytucje finansowe pierwsze poważne wpłaty środków otrzymywały w grudniu 2019 i styczniu 2020 roku, aktualnie nie ma możliwości analizy ekonomicznej danych dotyczących efektywnego zarządzania środkami lokowanymi w PPK. Tym samym pracodawcy mogą albo skorzystać z niezbyt miarodajnych danych funduszy zdefiniowanej daty, albo analizować doświadczenie instytucji finansowej na bazie wyników finansowych funduszy podobnych do tych, które instytucje miały obowiązek tworzyć w ramach PPE.

- *W takiej sytuacji warto analizować wyniki instytucji finansowych w kilku perspektywach czasowych, np.. rocznej, trzyletniej, pięcioletniej i dziesięcioletniej. Jednocześnie należy zastrzec, że wyniki historyczne nie mają żadnego przełożenia na przyszłość, a inwestowanie środków na giełdzie bywa ryzykowne. Należy pamiętać, że to ryzyko inwestycyjne jest zawsze po stronie uczestnika PPK.*

KRYTERIA DOBORU

- ▶ W przypadku trzeciego kryterium pracodawcy dokonujący analizy wyników funduszy, które były oferowane w ramach PPE, w trakcie tego procesu będą mieli możliwość sprawdzenia doświadczenia instytucji finansowej w tym zakresie
- ▶ Czwarte kryterium jest najbardziej nieostre, gdyż dla każdego uczestnika inne przesłanki mogą stanowić ważny interes związany z oszczędzaniem w PPK Dla części pracowników najważniejszym kryterium stanie się dostęp elektroniczny i w pełni zautomatyzowany kontakt z instytucją finansową, dla innych priorytetowa okaże się możliwość odwiedzin w stacjonarnej placówce
- ▶ Analizując oferty instytucji finansowych, można zauważyć, że część z nich nie byłaby w stanie spełnić obu warunków jednocześnie .

Obliczanie, pobieranie i przekazywanie wpłat do PPK (art. 28 PPK)

Wpłat dokonuje się, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym zawarto umowy o prowadzenie PPK. (Art. 28 PPK)

- ▶ Terminy:
- ▶ **obliczenie własnych wpłat + obliczenie i pobranie wpłat uczestnika PPK** -> w terminie wypłaty wynagrodzenia uczestnikowi PPK
- ▶ **dokonanie wpłaty na rzecz instytucji finansowej** -> w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane

Kiedy wpłata na PPK jest kosztem podatkowym?

Wpłaty na PPK stanowią koszt miesiąca za które należne jest wynagrodzenie pracownika stanowiące podstawę do obliczenia wysokości wpłaty.

W interpretacji z dnia 5 lutego 2020 r. (sygn. 0111-KDIB1-2.4010.500.2019.1.SK) Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej uznał, że wpłaty na PPK stanowią koszt uzyskania przychodu w miesiącu, za który należne jest wynagrodzenie pracownika stanowiące podstawę do obliczenia wysokości wpłaty. Oznacza to, że wpłaty na PPK obliczone w liście płac za listopad 2019 r. podlegające wpłacie do instytucji finansowej w terminie do 15 stycznia 2020 r. stanowią koszt podatkowy w miesiącu listopadzie 2019 r.

Jak dokonać potrąceń z wynagrodzenia po przystąpieniu do PPK?

- ▶ Pracownik, który zadeklaruje przystąpienie do pracowniczych planów kapitałowych, będzie co miesiąc opłacał składki do PPK w wysokości 2% swojego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (art. 27 ustawy o PPK). Najczęściej będzie to kwota brutto. Wpłaty finansowane przez uczestnika PPK będą potrącane z jego wynagrodzenia przypadającego do wypłaty (tzw. netto). Poza składką na PPK od wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru potrąceń odliczeniu podlegają, tak jak dotychczas, składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i zaliczka na podatek.
- ▶ Po dokonaniu tych odliczeń, od 1 stycznia 2019 r. ustalana jest kwota wolna od potrąceń (minimalne wynagrodzenie lub jego odpowiednia część - w zależności od wymiaru etatu i rodzaju potrącenia).

Jak dokonać potrąceń z wynagrodzenia po przystąpieniu do PPK?

Pracodawca ma obowiązek pobrać z wynagrodzenia pracownika i odprowadzić na rzecz uprawnionego podmiotu kwoty obciążeń publicznoprawnych oraz ewentualnych zobowiązań na rzecz osób trzecich. Katalog należności, jakie mogą być potrącane z wynagrodzenia za pracę, jest następujący i jednocześnie wskazuje kolejność dokonywania potrąceń ([art. 87 § 1 Kodeksu pracy](#)):

- ▶ świadczenia alimentacyjne zasądzone na podstawie tytułów wykonawczych (wyroków, nakazów zapłaty),
- ▶ inne należności zasądzone na podstawie tytułów wykonawczych,
- ▶ zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- ▶ kary pieniężne ([art. 108 Kodeksu pracy](#)).

Po dokonaniu ww. potrąceń z wynagrodzenia można odliczyć, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia ([art. 87 § 7 Kodeksu pracy](#)).

Jak dokonać potrąceń z wynagrodzenia po przystąpieniu do PPK?

- ▶ Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, jednak nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia. Jest to możliwe w sytuacji, gdy wynagrodzenie uczestnika PPK osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (w 2019 r. - 2700 zł) (art. 27 ust. 2 ustawy o PPK). W takim przypadku kwota wolna od potrąceń również powinna uwzględniać wysokość składki, którą faktycznie opłaca uczestnik PPK. Pracownik, który przystąpił do PPK, może oprócz wpłaty podstawowej zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości do 2% wynagrodzenia. Taka wpłata również wpłynie na wysokość podstawy wymiaru potrącenia i kwoty wolnej od potrąceń. Z [art. 87 § 1 Kodeksu pracy](#) wynika bowiem, że chodzi o wszystkie wpłaty na PPK, których dokonuje pracownik, bez zastrzeżenia, że chodzi wyłącznie o wpłatę podstawową.

WYPŁATA TRANSFEROWA

Wypłatą transferową jest przekazanie środków z jednego rachunku PPK na inny rachunek PPK (np. przypadek kilku miejsc zatrudnienia pracownika - kilka rachunków w PPK dla jednej osoby), IKE małżonka zmarłego uczestnika PPK, IKE osoby uprawnionej, PPE małżonka zmarłego uczestnika PPK, PPE osoby uprawnionej, rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej uczestnika PPK (po osiągnięciu przez niego 60 roku życia), rachunek lokaty terminowej uczestnika PPK prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej (po osiągnięciu przez niego 60 roku życia), rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej wskazany przez małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK, rachunek lokaty terminowej prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK, a także do zakładu ubezpieczeń prowadzącego działalność dotyczącą ubezpieczeń na życie (możliwość wykupienia z oferty ubezpieczeniowej świadczenia dożywotniego lub okresowego).

WYPŁATA TRANSFEROWA

Pierwsza z nich to sytuacja, w której ustawodawca określił tryb postępowania ze środkami uczestnika w przypadku zmiany pracodawcy (art 19 ustawy o PPK) Zgodnie z procedurą określoną w tym przepisie, jeżeli uczestnik poinformuje nowego pracodawcę chociaż o jednym rachunku PPK, który posiada, pracodawca ma obowiązek wskazania mu możliwości zgłoszenia sprzeciwu do dokonania wypłaty transferowej ze starego PPK do PPK prowadzonego przez nowego pracodawcę. Jeżeli sprzeciw nie zostanie złożony w 7-dniowym terminie, obowiązkiem pracodawcy będzie poinformowanie instytucji finansowej o konieczności dokonania wypłaty transferowej do nowej instytucji finansowej. Natomiast w przypadku zgłoszenia sprzeciwu środki uczestnika pozostaną w instytucji finansowej pierwszego PPK. Możliwość podjęcia decyzji przez uczestnika o tym, gdzie będą lokowane środki, jest gwarantem prywatności. To uczestnik decyduje, w jakiej konkretnej instytucji finansowej chce, aby znajdowały się jego środki.

WYPŁATA TRANSFEROWA

Podobny mechanizm został zapisany w art 12 ustawy o PPK. Jest to analogiczna sytuacja do opisanej w art 19, w której uczestnik będzie miał możliwość zgłoszenia sprzeciwu dotyczącego transferu środków z jednej do drugiej instytucji finansowej w przypadku zmiany instytucji finansowej. W sytuacji kiedy pracodawca podejmie decyzję o zmianie instytucji finansowej (ma taką możliwość w dowolnym momencie, ustawa nie nakłada na niego obowiązku konsultowania tej zmiany z reprezentacją pracowników) i zostanie już zawarta umowa o zarządzanie i umowa o prowadzenie PPK z nową instytucją finansową, podobnie jak przy zmianie pracodawcy uczestnik PPK będzie miał możliwość zgłoszenia pisemnego sprzeciwu dokonania wypłaty transferowej ze starej do nowej instytucji finansowej.

ZMIANA

Ustawa o PPK przewiduje, że uczestnik może dokonać dwóch bez-płatnych zmian funduszy w skali roku. Za kolejne instytucja finansowa może pobrać wynagrodzenie. Praktyka rynkowa pokazała, że większość instytucji finansowych zdecydowała się bez ograniczeń udostępniać bezpłatną zmianę funduszu, w którym lokowane są środki uczestników PPK.

Ustawa o PPK nie przewiduje dokonywania jakichkolwiek potrąceń podczas dokonywania wypłaty transferowej środków zgromadzonych w PPK. Konstrukcja taka jest zrozumiała, gdyż cel wypłaty transferowej stanowi przekazanie środków na inny rejestr uczestnika do PPK lub IKE, a nie wypłacenie tych środków. To oznacza, że środki są pozostawione w systemie i nie powinny zostać na takim etapie i przy takim transferze opodatkowywane.

W związku z utratą prawa do dopłat rocznych oraz wpłaty powitalnej środki, które pochodzą z nabycia jednostek pochodzących z wpłaty powitalnej i dopłat rocznych, zwracane są do Funduszu Pracy.

Jak PPK wpłynie na Twoje wynagrodzenie? Przykłady i obliczenia.

- ▶ Załóżmy, że Twoje zarobki wynoszą **5000 zł brutto**. Oznacza to, że na rękę otrzymujesz **3550 zł**, a różnica – czyli **1450 zł** – jest pobierana z Twojego wynagrodzenia na:
 - ubezpieczenia społeczne ZUS: **686 zł**
 - składka zdrowotna NFZ: **388 zł**
 - zaliczka na PIT: **376 zł**

Ile pieniędzy wpłynie na Twoje PPK? Przykłady i obliczenia.

- ▶ Jeśli zarabiasz 5000 zł brutto, to w przykładowym miesiącu wpłacisz na PPK 100 zł a Twój pracodawca wpłaci 75 zł. Dodatkowo Państwo raz w roku dopłaci 240 zł, co daje w skali miesiąca 20 zł dodatkowej dopłaty. Tym samym możesz przyjąć, że średnia miesięczna wpłata na Twoje PPK wyniesie 195 zł (100 zł + 75 zł + 20 zł) z czego Ty bezpośrednio finansujesz 100 zł. Reszta jest finansowana przez pracodawcę i Państwo (konkretnie z Funduszu Pracy).

- ▶ Po wprowadzeniu PPK, z Twojej pensji będzie pobrane dodatkowe 2% wynagrodzenia brutto – jeśli zdecydujesz się na przekazywanie do PPK tylko wpłat podstawowych – czyli **100 zł** ($5000 \text{ zł} \times 2\%$) i **odprowadzone na PPK**.
- ▶ **Dodatkowo zapłacisz podatek dochodowy** od wpłat finansowanych przez pracodawcę. Jeśli Pracodawca dokonuje wpłat podstawowych – czyli wpłat w wysokości 1,5% Twojego wynagrodzenia brutto – podatek wyniesie **14 zł** będzie liczony jako $17\% \times 75 \text{ zł}$. Przy pensji na poziomie 5000 zł jesteś w tzw. pierwszym progu podatkowym więc przyjąłem 17% PIT. Oznacza to, że na rachunek bankowy wpłynie Ci **3436 zł**, 100 zł powędruje na Twój rachunek w PPK i zostanie tam powiększone o wpłatę pracodawcy i Państwa a 14 zł PIT od wpłat pracodawcy zapłacisz do Urzędu Skarbowego.

Ile otrzymasz, jeśli wycofasz środki przed 60 rokiem życia?

- ▶ Załóżmy, że zarabiasz 5000 zł brutto i odkładałeś w PPK zaledwie przez 5 lat, czyli 60 miesięcy. W całym okresie Twoje wynagrodzenie nie uległo zmianie. Po 5 latach postanowiłeś wypłacić pieniądze z PPK (czyli dokonać tzw. zwrotu z PPK).

Krok 1

Najpierw podliczmy, ile wynosi wartość dokonanych wpłat na Twoje PPK w tym okresie:

1. Z Twojej kieszeni wpłynęło tam **6000 zł** (60 miesięcy x 100 zł)
2. Twój Pracodawca dopłacił **4500 zł** (60 miesięcy x 75 zł)
3. Państwo dopłaciło wpłatę „powitalną” w wysokości 250 zł oraz cztery dopłaty roczne w wysokości 240 zł każda – czyli razem z budżetu państwa na Twoje PPK wpłynęło **1210 zł** (Dopłaty roczne są wypłacane po zakończeniu danego roku, do 15 kwietnia, więc założyłem, że za 5 rok dopłaty rocznej już nie otrzymasz, bo zrezygnujesz z PPK).

Zatem łączna wartość wpłaconych na Twój Pracowniczy Plan Kapitałowy środków wyniosła:
 $6000 \text{ zł} + 4500 \text{ zł} + 1210 \text{ zł} = \mathbf{11710 \text{ zł}}$.

Krok 2

Poza samymi wpłatami Twoje środki były inwestowane, więc aby pokazać wpływ podatku od zysków kapitałowych, zrobmy jeszcze założenie, że suma wypracowanych zysków wyniosła **1000 zł** i że zostały one wypracowane proporcjonalnie przez każdą wpłaconą złotówkę. Takie założenie oznacza, że:

- ▶ 1. Twoje wpłaty w wysokości 6000 zł wypracowały **513 zł**
- 2. Wpłaty pracodawcy w wysokości 4500 zł wypracowały **384 zł**
- 3. Dopłaty od państwa w wysokości 1210 zł wypracowały **103 zł**

W takiej sytuacji łączna wartość Twojego rachunku PPK wyniesie zatem: 11710 zł + 1000 zł = **12710 zł**

- ▶ 1. Jeśli chodzi o część sfinansowaną przez Ciebie, to jej wartość wyniesie: 6000 zł dokonanych wpłat + 513 zł zysku, czyli **6513 zł**. Zyski wypracowane przez tę część, zostaną teraz pomniejszone o podatek od zysków kapitałowych. Zatem z 513 zł zostanie **415 zł** ($513 \text{ zł} * 0,81 = 415,53 \text{ zł}$). Ostatecznie więc do zwrotu z tej części będzie **6415 zł**

- ▶ 2. Jeśli chodzi o część sfinansowaną przez pracodawcę, to jej wartość wyniesie: 4500 zł dokonanych przez pracodawcę wpłat + 384 zł zysku, czyli **4884 zł**. W związku ze zwrotem 30% tej kwoty zostanie przekazane do ZUS i zapisane na Twoim koncie **w ZUS jako składka emerytalna**.

- ▶ 30% z 4884 zł to 1465 zł i tyle powędruje teraz do ZUS. Liczymy dalej, ile zostanie do zwrotu. Po przekazaniu 1465 zł do ZUS, pozostanie 3419 zł.

- ▶ To jeszcze jednak nie koniec, ponieważ w powyższej kwocie zawarte jest również 70% wypracowanych przez wpłaty pracodawcy zysków. Zyski te stanowią kwotę 269 zł ($384 \text{ zł} * 0,7$). Będą one teraz **pomniejszone o podatek od zysków kapitałowych** w wysokości 51 zł. ($269 \text{ zł} * 0,19$). Musimy zatem odjąć podatek i otrzymamy: $3419 \text{ zł} - 51 \text{ zł} = 3368 \text{ zł}$.
Zatem – po dokonaniu wszystkich potrąceń – do zwrotu z „części pracodawcy” pozostanie Ci: **3368 zł**

- ▶ **Podsumowując:**

- ▶ Ty wpłaciłeś 6000 zł

- ▶ Wartość wszystkich środków na Twoim PPK wynosiła **12 710 zł**.
Gdy zrezygnujesz z PPK przed 60 rokiem życia, otrzymasz zwrot w wysokości:
 $6415 \text{ zł} + 3368 \text{ zł} = \mathbf{9783 \text{ zł}}$

Dodatkowo na Twoim koncie w ZUS zostanie również zaksięgowana składka emerytalna w wysokości 1465 zł

ŚREDNI/MAŁY PRACODAWCA – termin pierwszej wpłaty

- ▶ Zawarcie umów o prowadzenie PPK w listopadzie 2020 r.
- ▶ Obliczenie wpłat własnych, obliczenie i pobranie wpłat uczestników (za listopad)
– w terminie wypłaty wynagrodzenia za listopad, (co do zasady będzie ono wypłacane w **grudniu**)
- ▶ **Pierwsza wpłata -> do 15 stycznia 2021 r.**

SEKTOR FINANSÓW PUBLICZNYCH

– termin pierwszej wpłaty

- ▶ Zawarcie umów o prowadzenie PPK do 10 kwietnia 2021 r.
- ▶ Obliczenie wpłat własnych, obliczenie i pobranie wpłat uczestników (za kwiecień)
– w terminie wypłaty wynagrodzenia za kwiecień, (co do zasady będzie ono wypłacane w **maju**)
- ▶ **Pierwsza wpłata -> do 15 czerwca 2021 r.**
- ▶ **Jeżeli wypłata wynagrodzenia w kwietniu to naliczamy w kwietniu i odprowadzamy do 15 maja 2021 r.**

Inne obowiązki informacyjne

- ▶ poinformowanie pracowników pomiędzy 55. a 70. rokiem życia o możliwości objęcia PPK;
- ▶ poinformowanie uczestnika PPK o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej oraz o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej;
- ▶ informacja o obowiązku złożenia w imieniu uczestnika PPK wniosku o wypłatę transferową
- ▶ informowanie instytucji finansowej (m.in. o złożeniu przez uczestnika PPK deklaracji o rezygnacji z oszczędzania i o ponownym zapisie w przypadku upływu okresu ważności deklaracji uczestnika).

RADA PRAKTYCZNA:

przygotuj dodatkowy załącznik do umowy o pracę lub osobną informację zawierającą stosowne „pouczenia”, o których mowa w ustawie, zbierz podpis i umieść w aktach osobowych

Obowiązki administracyjne

- ▶ składanie za pośrednictwem instytucji finansowej wniosków o wypłatę transferową środków;
- ▶ prowadzenie dokumentacji dotyczącej PPK (przyjmowanie pism uczestnika, deklaracji uczestnika, oświadczeń o zawartych umowach o prowadzenie PPK uczestnika itp.);
- ▶ wymiana, obieg informacji z instytucją finansową;
- ▶ konieczność zapewnienia dodatkowej obsługi – powierzenia obowiązków dot. PPK;
- ▶ prowadzenie i zarządzanie dokumentacją dotyczącą PPK.

Wypłata środków z PPK

1. wypłata po osiągnięciu 60 roku życia

Jak już wskazywaliśmy celem Planu jest **oszczędzanie środków do osiągnięcia 60 roku życia**. Jeżeli uczestnik osiągnie taki wiek, to będzie mógł złożyć wniosek o wypłatę zgromadzonych środków.

- ▶ Wypłata ma następować w **dwóch częściach**:
- ▶ 25% zgromadzonych środków w formie wypłaty jednorazowej,
- ▶ 75% zgromadzonych środków w formie wypłaty ratalnej - minimum 120 miesięcznych rat.

Możliwa jest **zmiana ilości rat** - zarówno zwiększenie, jak i zmniejszenie. Jeżeli rat będzie mniej niż 120, to konieczne będzie zapłacie zryczałtowanego podatku dochodowego w wysokości 19% (tzw. podatek Belki).

Wypłata środków z PPK

2. wypłata środków na cele mieszkaniowe

- ▶ Wypłata środków z PPK **w wysokości 100% możliwa jest również w celu pokrycia wkładu** własnego w związku z budową lub przebudową domu lub kupna mieszkania. Środki te podlegają jednak zwrotowi, można więc powiedzieć, że uczestnik jedynie pożycza (od siebie) te pieniądze.
- ▶ Zwrot środków powinien rozpocząć się najpóźniej po 5 latach od dnia wypłaty środków i zakończyć w ciągu 15 lat od dnia wypłaty. Jeżeli uczestnik nie zwróci środków w umówionym terminie, to będzie dodatkowo zobowiązany do zapłaty zryczałtowanego podatku dochodowego w wysokości 19% (tzw. podatek Belki).
- ▶ Jednocześnie z wypłaty środków na cele mieszkaniowe może skorzystać wyłącznie uczestnik, który w dniu złożenia wniosku nie ukończył jeszcze 45 roku życia.

Wypłata środków z PPK

3. wypłata środków w przypadku poważnego zachorowania

W przypadku poważnego zachorowania uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka, uczestnik może złożyć **wniosek o wypłatę 25% środków** zgromadzonych na swoim rachunku PPK.

Przez poważne zachorowanie powinniśmy rozumieć tutaj:

- ▶ całkowitą niezdolność do pracy,
- ▶ umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności,
- ▶ niepełnosprawność osoby, która nie ukończyła 16 lat,
- ▶ choroba u osoby dorosłej: amputacja kończyny, bakteryjne zapalenie mózgu lub opon mózgoworzeniowych, 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, wrzodzące zapalenie jelita grubego lub zawał serca,
- ▶ choroba u dziecka: oliomyelitis (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.

Wypłata może nastąpić jednorazowo lub ratalnie. Pieniądze powinny być przekazane w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia wniosku.

Wypłata środków z PPK

4. Zwrot.

W każdym czasie będzie też **możliwy zwrot środków z PPK**. Rozwiązanie to jest jednak mało opłacalne. W przypadku zwrotu:

- ▶ zwraca się dopłaty roczne i składkę powitalną do Funduszu Pracy,
- ▶ 30% środków przekazuje się do ZUS,
- ▶ pozostałe środki stanowią podstawę opodatkowania ryczałtowym podatkiem
- ▶ dochodowym 19% (tzw. podatek Belki)

Wypłata środków z PPK

5. Świadczenia małżeńskie

Świadczenie małżeńskie może być wypłacane po osiągnięciu przez obu małżonków 60 roku życia, na ich wniosek, o ile umowę o prowadzenie PPK zawarto z tą samą instytucją finansową.

Świadczenie małżeńskie wypłacane jest w co najmniej 120 miesięcznych ratach małżonkom wspólnie. W przypadku śmierci jednego z małżonków raty wypłacane są w dalszym ciągu w tej samej wysokości.

Wypłata środków z PPK

6. Wypłata transferowa

- ▶ Wypłata transferowa to **przekazanie całości środków**, które uczestnik zgromadził w PPK. Dyspozycję dokonania wypłaty transferowej składa uczestnik, a w określonych sytuacjach były współmałżonek uczestnika lub inna upoważniona osoba. Wypłata transferowa będzie mogła być dokonana do innego PPK, na rachunek IKE lub PPE osoby uprawnionej lub byłego małżonka.

Podział środków małżonków

► rozwód

W przypadku rozwodu (lub unieważnienia małżeństwa) środki zgromadzone w ramach PPK Uczestnika przypadają w połowie byłemu małżonkowi i są przekazywane w formie wypłaty transferowej na rachunek PPK byłego małżonka. Jeżeli był małżonek uczestnika nie jest uczestnikiem PPK, środki podlegają zwrotowi w formie pieniężnej lub na rachunek terminowy lokaty oszczędnościowej pod warunkiem, że ich wypłata nie nastąpi przed osiągnięciem przez byłego małżonka 60 roku życia.

► śmierć

W chwili śmierci uczestnika pozostającego w związku małżeńskim, **połowa środków** stanowiąca przedmiot wspólnoty małżeńskiej jest przekazywana w formie wypłaty transferowej na rachunek PPK, IKE lub PPE małżonka zmarłego. Na wniosek małżonka zmarłego uczestnika zwrot może nastąpić w formie pieniężnej. **Pozostałe środki** są przekazywane w formie wypłaty transferowej lub zwrotu osobom uprawnionym.

PPK a PPE

Jest jeszcze jedna **możliwość zwolnienia podmiotu zatrudniającego z obowiązku utworzenia i prowadzenia PPK**. PPK nie będzie musiał tworzyć podmiot zatrudniający, u którego działa Pracowniczy Program Emerytalny (PPE). Trzeba jednak spełnić dodatkowe warunki (art. 133 ust. 1 ustawy o PPK). W terminie objęcia podmiotu zatrudniającego obowiązkiem PPK podmiot musi:

- ▶ • naliczać i odprowadzać składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia,
- ▶ • do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danych podmiocie zatrudniającym.

PPK a PPE

Jednak z momentem:

- ▶ zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni,
- ▶ ograniczenia wysokości składek podstawowych poniżej 3,5% wynagrodzenia ,
- ▶ likwidacji PPE,
- ▶ opóźnienia w odprowadzaniu składek do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikało z celowego działania podmiotu zatrudniającego **stosowane będą przepisy o PPK** do podmiotu zatrudniającego z chwilą wystąpienia jednego z powyżej wskazanych zdarzeń.

PPE może być założone również **po zawarciu** już przez podmiot zatrudniający umów o zarządzanie oraz umów o prowadzenie PPK. W takim przypadku podmiot zatrudniający nie musi odprowadzać składek do PPK za osoby, które przystąpiły do PPE, przy spełnieniu dodatkowych wymogów.

Naruszenie obowiązków dotyczących PPK

Ustawa o PPK zawiera również szereg **przepisów karnych**. Odpowiedzialność za przestrzeganie wskazanych przepisów będzie w dużej mierze spoczywała na **pracodawcy**. Odpowiedzialność karna obejmować będzie podmiot zatrudniający albo osobę obowiązaną do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego i dotyczyć będzie poniżej wskazanych przypadków:

- ▶ niedopełnienie obowiązku **zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie**
→ grzywna w wysokości 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego,
- ▶ - niedopełnienie **obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK w terminie**, - niedopełnienie **obowiązku dokonywania wpłat do PPK w terminie**,
- ▶ - **niezgłoszenie danych** przewidzianych ustawą, zgłoszenie nieprawdziwych danych, udzielenie nieprawdziwych wyjaśnień lub odmowa ich udzielenia - **nieprowadzenie dokumentacji** związanej z obliczaniem wpłat do PPK
- ▶ → grzywna w wysokości od 1.000 zł do 1.000.000 zł
- 3. **nakłanianie** osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK
- ▶ → grzywna w wysokości 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Sankcje i przepisy karne

- ▶ **Art. 106. [Niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK]**

⇒ kara grzywny w wysokości do 1.5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

- ▶ **Art. 107. [Niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, terminowego dokonywania wpłat do PPK, zgłaszania wymaganych danych lub podawania danych nieprawdziwych, prowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK]**

⇒ kara grzywny w wysokości od 1.000 PLN do 1.000.000 PLN.

- ▶ **Art. 108. [Nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w PPK]**

⇒ kara grzywny w wysokości do 1.5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Nowe zadania PIP

PIP w wyniku wejścia w życie ustawy o PPK otrzymała nowe zadania w zakresie kontroli spełniania obowiązków wynikających z ustawy o PPK, w szczególności:

- ▶ a) obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK,
- ▶ b) dokonywania wpłat do PPK.

Centralna Ewidencja PPK

Jest to ewidencja prowadzona przez Polski Fundusz Rozwoju, która obejmuje centralny rejestr uczestników PPK i ewidencję wszystkich umów o zarządzanie zawartych w ramach PPK przez podmioty zatrudniające. Zgłoszenia umowy o zarządzanie do Centralnej Ewidencji PPK dokonuje instytucja finansowa w terminie 14 dni od dnia zawarcia umowy.

Zmiany innych przepisów

- ▶ **zmiana ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy** – PIP zyskuje **uprawnienia do kontrolowania** podmiotów zatrudniających pod względem zawierania umów o prowadzenie i zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK,
- ▶ **zmiana Kodeksu Pracy** – inaczej będzie wyglądała **kolejność potrąceń**; dopiero po potraceniu składek na ubezpieczenie społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do PPK, będą podlegały potraceniu należności wskazane w przepisach k.p.
- ▶ **zmiana ustawy kominowej** – ograniczenia wynikające z ustawy będą stosowane do wpłat podstawowych i dodatkowych, a także wpłaty powitalnej i dopłat rocznych dokonywanych do PPK w zakresie wynagrodzenia i świadczeń dodatkowych; nadal jednak ograniczenia nie będą stosowane do składek podstawowych wnoszonych do PPE.

Kiedy najwcześniej można złożyć deklarację o ponownej rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK?

- ▶ Najwcześniej osoba zatrudniona może złożyć deklarację o ponownej rezygnacji z dokonywania wpłat w dniu 1 marca w roku, w którym przypada wznowienie wpłat do PPK.
- ▶ Zgodnie z art. 23 ust. 6 ustawy o PPK podmiot zatrudniający zobowiązany jest wznowić dokonywanie wpłat (co 4 lata) od dnia 1 kwietnia, za każdą osobę zatrudnioną, która złożyła deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat, chyba że osoba ta ponownie zrezygnuje z ich dokonywania, składając nową deklarację podmiotowi zatrudniającemu. Należy pamiętać, że podmiot zatrudniający zobowiązany jest do końca lutego poinformować wszystkie osoby, które do momentu przekazania tej informacji złożyły deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat, o obowiązku dokonywania wpłat do PPK od 1 kwietnia, a osoby te, jeśli nie chcą aby od 1 kwietnia zostały wznowione wpłaty na ich rachunek PPK, powinny złożyć mu ponowną deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat.

Czy wpłaty do PPK wpływają na limit wynagrodzeń osób, które obejmuje tzw. ustawa kominowa?

- ▶ „Art. 15aa. Ograniczenia wynikające z ustawy stosuje się do wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych oraz wpłaty powitalnej i dopłat rocznych dokonywanych do pracowniczych planów kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215), w zakresie wynagrodzenia i świadczeń dodatkowych.”
- ▶ Regulacja ta ma na celu spowodowanie, aby wpłaty dokonywane w ramach PPK nie skutkowały przekroczeniem limitów wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych określonych przepisami ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Wysokość wpłat do PPK należy uwzględniać przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych osób do których stosuje się ustawę o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. To oznacza, że wpłaty do PPK nie powinny być dokonywane jeśli ich dokonanie skutkowałoby przekroczeniem limitów wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych określonych tą ustawą. Jeżeli jedynie część wpłaty do PPK w razie jej dokonania do PPK będzie stanowiła przekroczenie limitu wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych, o którym mowa w ustawie o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, nie dokonuje się wpłaty do PPK wyłącznie w tej części

Czy w przypadku przeniesienia pracownika lub urzędnika służby cywilnej w innym urzędzie lub poza służbę cywilną okres zatrudnienia przed przeniesieniem należy wliczać do okresu zatrudnienia warunkującego zawarcie umowy o prowadzenie PPK?

- ▶ Tak, instytucja przeniesienia przewidziana w art. 63, 64 i 66 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej stanowi szczególną formę zmiany warunków zatrudnienia, w tym zmiany pracodawcy w ramach istniejącego stosunku pracy w służbie cywilnej. W związku z tym nie ma przeszkód, aby okres zatrudnienia pracownika w urzędzie przed przeniesieniem do innego urzędu w służbie cywilnej wliczać do 3-miesięcznego okresu zatrudnienia, który warunkuje zawarcie w imieniu tego pracownika umowy o prowadzenie PPK (art. 16 ust 1-2 ustawy o PPK).
- ▶ Odnosząc się do kwestii przeniesienia członka korpusu służby cywilnej poza korpus służby cywilnej na podstawie art. 65 ustawy o służbie cywilnej, należy zauważyć, że następuje ono na podstawie odrębnych przepisów. Z tego względu możliwość zastosowania w takiej sytuacji przepisu art. 16 ust. 2 ustawy o PPK powinna być każdorazowo poprzedzona analizą tych przepisów.

CIĄGŁOŚĆ ZATRUDNIENIA

Należy również podkreślić, że zgodnie z art 75 ustawy o służbie cywilnej w razie przeniesienia członka korpusu służby cywilnej jego akta osobowe wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem pracy przekazuje się do urzędu, w którym urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej ma być zatrudniony. Przepis ten oznacza, że także dokumenty dotyczące oszczędzania w ramach PPK powinny zostać przeniesione.

Z kolei w przypadku pracowników samorządowych, zgodnie z art 22 ustawy o pracownikach samorządowych, zatrudnionego będącego pracownikiem samorządowym zajmującego stanowisko urzędnicze można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce.

PRACOWNIK SAMORZĄDOWY

- ▶ *Osoba zatrudniona, posiadająca status pracownika samorządowego w myśl przepisów ustawy z 21 listopada 2008 r o pracownikach samorządowych, została prze-niesiona do innego urzędu Czy pracownik powinien ponownie złożyć deklarację o rezygnacji z wpłat do PPK?*
- ▶ Dotychczasowy podmiot zatrudniający jest obowiązany przekazać do nowego pracodawcy pracownika samorządowego dokumentację obejmującą akta osobowe wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem pracy Przekazane zostają także dokumenty niezbędne do oszczędzania w ramach PPK Jednak jeśli osoba zatrudniona złożyła deklarację o rezygnacji w poprzednim podmiocie zatrudniającym, powinna złożyć ją ponownie, gdyż deklaracja o rezygnacji jest jedynie skuteczna w podmiocie, w którym została złożona

Czy wynagrodzenie uczestnika PPK, osiągnięte z tytułu wykonywania umowy zlecenia - w okresach, w których uczestnik PPK podlega z tytułu tej umowy dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym - stanowi podstawę naliczenia wpłat do PPK?

Przykład: Uczestnik PPK wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia, która w okresie od 1 lipca do 31 grudnia stanowiła tytuł do podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, a w okresie od 1 stycznia do 29 lutego do podlegania dobrowolnie tym ubezpieczeniom.

Tak. Wynagrodzenie uczestnika PPK, osiągnięte z tytułu wykonywania umowy zlecenia - w okresach, w których uczestnik PPK podlega z tytułu tej umowy dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym - stanowi podstawę naliczenia wpłat do PPK.