



e-book

# PPK

## PORADNIK PRACOWNIKA

– SUPLEMENT

stan prawny 2 października 2019 r.

## Spis treści

Wstęp .....	3
1. Najważniejsze zmiany w ustawie o PPK od 25 czerwca 2019 r. ....	4
2. Automatyczny zapis do PPK osoby na urlopie macierzyńskim i wychowawczym .....	5
3. Zniesienie limitu 30-krotności w systemie PPK .....	6
4. Zmiany w zakresie obniżenia wpłaty podstawowej do PPK. ....	6
5. Zmiany dla podmiotów prowadzących PPE .....	7
6. Zmiany w zakresie obowiązków informacyjnych instytucji finansowych zarządzających PPK ..	7
7. Deklaracja o rezygnacji z wpłat na PPK .....	8
8. Odnawianie rezygnacji z wpłat na PPK. ....	10

## Wstęp

Suplement zawiera informację o zmianach przepisów uchwalonych po wydaniu publikacji „PPK dla pracownika”. Zmiany te dotyczą m.in.:

- zniesienia limitu 30-krotności przy obliczaniu wpłat do PPK,
- rozszerzenia definicji osoby zatrudnionej na potrzeby PPK (aktualizacja punktu 5 i 6 na str. 10–14 i 16 publikacji „PPK dla pracownika”),
- warunków zwolnienia z prowadzenia PPK, jeżeli u pracodawcy funkcjonuje PPE (aktualizacja punktu 4 na str. 9–10 publikacji „PPK dla pracownika”),
- nowego wzoru deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych (aktualizacja punktu 11.1.2 na str. 28–31 oraz punktu 11.2.2 na str. 32–33 publikacji „PPK dla pracownika”).

Od 25 czerwca 2019 r. został zniesiony limit 30-krotności przy obliczaniu wpłat do PPK oraz rozszerzono definicję osoby zatrudnionej. Po zmianie do katalogu osób zatrudnionych wliczanych na potrzeby PPK dodano osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego – mające jednocześnie status pracownika, zleceniobiorcy, chałupnika albo członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych.

Z kolei od 29 czerwca 2019 r. obowiązuje wzór deklaracji, na podstawie której zatrudnione osoby mogą zrezygnować z oszczędzania w PPK. Rezygnacja z PPK jest dopuszczalna zarówno przed przekazaniem pierwszych wpłat do systemu, jak i w późniejszym terminie. Podmiot zatrudniający nie będzie przekazywał środków do PPK, począwszy od miesiąca, w którym uczestnik złoży rezygnację z dalszych wpłat.

Rozszerzenie definicji osoby zatrudnionej jest jedną z najważniejszych zmian, które obowiązują od 25 czerwca 2019 r. Ta zmiana spowodowała, że w niektórych przypadkach od 1 lipca 2019 r. do systemu PPK jest zobowiązany przystąpić podmiot zatrudniający (m.in. pracodawca, zleceniodawca), który w poprzednim stanie prawnym musiał dopełnić tego obowiązku w późniejszym terminie. Rozszerzenie definicji osoby zatrudnionej oznacza w praktyce, że za taką osobę jest uznawana większa liczba osób. A właśnie od liczby osób zatrudnionych jest uzależniona data, w której dany podmiot zatrudniający zostanie włączony do systemu PPK.

## 1. Najważniejsze zmiany w ustawie o PPK od 25 czerwca 2019 r.

Lp.	Zmiana	Skutki dla podmiotów zatrudniających	Skutki dla uczestników PPK
1.	Rozszerzenie definicji osoby zatrudnionej o osoby przebywające na urloпах wychowawczych i pobierające zasiłek macierzyński	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konieczność zweryfikowania stanu zatrudnienia ustalonego na 31 grudnia 2018 r.</li> <li>■ Większa liczba osób włączanych „z automatu” do PPK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Automatyczne włączenie do PPK w czasie przebywania na urloпах związanych z rodzicielstwem</li> <li>■ W razie woli nieprzystąpienia do PPK – konieczność złożenia deklaracji o rezygnacji także w czasie trwania ww. urloпов</li> </ul>
2.	Zniesienie limitu 30-krotności przy ustalaniu wpłat do PPK	Wyższe obciążenia z tytułu wpłat podstawowych i dodatkowych dla podmiotów, u których są zatrudnione osoby przekraczające roczny limit zarobków	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wyższe obciążenia z tytułu wpłat do PPK dla osób osiągniętych roczny limit zarobków</li> <li>■ Większa kwota oszczędności odłożona w PPK</li> </ul>
3.	Ograniczenie limitu wpłat i dopłat możliwych do dokonania na wszystkie rachunki PPK uczestnika PPK w danym roku kalendarzowym do równowartości 50 000 USD	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Po osiągnięciu rocznego limitu łącznej kwoty wpłat i dopłat na wszystkie rachunki PPK uczestnika dalsze wpłaty nie są odprowadzane</li> <li>■ Przekroczenie limitu jest parametrem monitorowanym przez PFR</li> </ul>	
4.	Zmiany dla podmiotów prowadzących PPE	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konieczność stałego utrzymania odsetka uczestników PPE na poziomie 25% – w sytuacji gdy podmiot nie chce tworzyć PPK</li> <li>■ Obowiązek złożenia oświadczenia do PFR o prowadzeniu PPE i spełnianiu warunków do nietworzenia PPK</li> <li>■ Możliwość prowadzenia równoległe zarówno PPE, jak i PPK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ W sytuacji gdy podmiot zatrudniający zdecyduje o prowadzeniu PPK i PPE – większa możliwość wyboru formy oszczędzania na starość</li> </ul>
5.	Zmiany w zakresie obniżenia wpłaty podstawowej od 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Obowiązek opłacenia pełnej wpłaty do PPK w miesiącach, w których uczestnik PPK – pomimo złożonej deklaracji o obniżeniu – uzyska wynagrodzenie powyżej limitu 1,2-krotności</li> <li>■ Brak konieczności pobierania deklaracji o obniżeniu wpłaty podstawowej w każdym roku kalendarzowym (jedna deklaracja uczestnika PPK obowiązuje do czasu jej odwołania lub zmiany)</li> </ul>	Wpłata podstawowa do PPK będzie opłacana w pełnej wysokości pomimo złożonej deklaracji – w miesiącach, w których wynagrodzenie osiągnie ustawowy limit 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia
6.	Obowiązki informacyjne instytucji finansowej względem uczestnika PPK	–	Uczestnik, który nie podał instytucji finansowej adresu e-mail, otrzyma informację poprzez dostęp do systemu teleinformatycznego instytucji finansowej lub w formie papierowej (na własny wniosek)
7.	Forma podpisu na wezwaniu PFR do utworzenia PPK	Na wezwaniu przez PFR do utworzenia PPK (kierowanym do podmiotu zatrudniającego w formie pisemnej) dopuszczalny jest podpis osoby uprawnionej odtwarzany mechanicznie (zniesiony wymóg podpisu własnoręcznego)	–

Wszystkie zmiany wprowadzone na mocy omawianej nowelizacji obowiązują od 25 czerwca 2019 r. Oznacza to, że są nimi objęte wszystkie podmioty zatrudniające – w pierwszej kolejności te, które zostały włączone do systemu PPK od 1 lipca 2019 r.

## 2. Automatyczny zapis do PPK osoby na urlopie macierzyńskim i wychowawczym

*Aktualizacja dotyczy punktu 5 i 6 na str. 10–14 i 16 publikacji „PPK dla pracownika”*

Dotychczas za „osoby zatrudnione” w rozumieniu ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej: ustawa o PPK) należało uważać:

1) 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 funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1374 ze zm.), oraz
- pracowników młodocianych,

2) osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia,

3) członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kótek rolniczych,

4) 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,

5) członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,

– podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z ww. tytułów.

Poprzednio obowiązująca definicja osób zatrudnionych wzbudzała wątpliwości w odniesieniu do osób przebywających na urloпах wychowawczych albo pobierających zasiłek macierzyński. Co prawda osoby te były najczęściej pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy albo zleceniobiorcami, jednakże obowiązkowym ubezpieczeniem podlegały nie ze stosunku pracy (lub umowy o pracę), lecz z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Na te wątpliwości odpowiadał w wyjaśnieniach Polski Fundusz Rozwoju SA, wskazując, że od początku zamiarem ustawodawcy było uznawanie tych osób za osoby zatrudnione w rozumieniu przepisów o PPK.

W celu ostatecznego rozwiania wątpliwości przepisy zostały doprecyzowane – do kategorii osób zatrudnionych włączono osoby przebywające na urloпах wychowawczych, a także osoby pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Dla podmiotów zatrudniających jest to bardzo istotna zmiana. Jeżeli dany podmiot nie wliczał do stanu zatrudnienia na 31 grudnia 2018 r. osób przebywających na urloпах wychowawczych i pobierających zasiłek macierzyński, po zmianie przepisów ta liczba może okazać się wyższa. Skutkiem tego może być wcześniejsze objęcie systemem PPK.

### PRZYKŁAD 1

*Spółka z o.o. na 31 grudnia 2018 r. zatrudniała 256 osób. Wśród nich byli zleceniobiorcy podlegający z tytułu umowy zlecenia wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu (ze względu na zbieg tytułów do ubezpieczeń), a także pracownice przebywające na urlopie macierzyńskim i pobierające z tego tytułu zasiłek oraz jedna pracownica przebywająca na urlopie wychowawczym.*

#### **Wariant I**

*Ustalając stan zatrudnionych, spółka uznała, że z liczby osób zatrudnionych należy wyłączyć zleceniobiorców niepodlegających obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Uwzględniła jednak dwie pracownice przebywające na urloпах macierzyńskim i wychowawczym, uznając, że są one pracownicami w rozumieniu Kodeksu pracy.*

*Ostatecznie spółka ustaliła liczbę osób zatrudnionych na 252. W tej sytuacji, po zmianie przepisów, spółka nie musi ponownie weryfikować stanu zatrudnienia na 31 grudnia 2018 r., ponieważ jest ona ustalona zgodnie z nowymi, uściślającymi przepisami. Ustawa o PPK obejmuje ten podmiot od 1 lipca 2019 r.*

**Wariant II**

*Ustalając stan zatrudnienia, spółka wyłączyła z ogółu osób zatrudnionych czterech zleceniobiorców niepodlegających obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, a także trzy urlopowane matki – uznając, że nie są one objęte ubezpieczeniami społecznymi z tytułu stosunku pracy, lecz z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Ostatecznie spółka ustaliła liczbę osób zatrudnionych na 249 i nie planowała utworzenia PPK od 1 lipca 2019 r. (przy ustalonym stanie zatrudnienia do systemu miała być włączona dopiero od 1 stycznia 2020 r.). Podmiot zatrudniający musi zweryfikować ustalenia z grudnia 2018 r. i w liczbie osób zatrudnionych uwzględnić także pracownice korzystające z urlopów macierzyńskiego i wychowawczego. Ustalona na nowo liczba osób zatrudnionych (252) wskazuje, że spółka została objęta obowiązkiem przystąpienia do systemu PPK od 1 lipca 2019 r.*

Nadal jednak od kwoty pobieranego zasiłku macierzyńskiego nie będą potrącane wpłaty do PPK. Nie będą one także obliczane od kwoty podstawy wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym. Wpłaty do PPK za osoby korzystające z urlopów związanych z rodzicielstwem będą pobierane dopiero po ich powrocie do pracy.

### **3. Zniesienie limitu 30-krotności w systemie PPK**

Nowelizacja ustawy o PPK zniosła w odniesieniu do wpłat w tym systemie limit tzw. 30-krotności. Jest to roczny limit podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, powyżej którego składki na te ubezpieczenia w danym roku kalendarzowym nie są już obliczane i opłacane. Limit ten miał mieć zastosowanie także do wpłat do PPK. W poprzednim stanie prawnym wpłaty do PPK byłyby zatem – podobnie jak składki emerytalno-rentowe – opłacane tylko do momentu uzyskania przez uczestnika PPK wynagrodzenia w kwocie rocznego ograniczenia (w 2019 r. wynosi ona 142 950 zł).

Po zmianie przepisów wpłat do PPK należy dokonywać od pełnej kwoty wynagrodzenia, nawet w sytuacji, gdy płatnik zaprzestanie już opłacania składek emerytalno-rentowych. Oznacza to wyższe koszty związane z PPK – zarówno dla podmiotu zatrudniającego, jak i dla uczestnika PPK. Wpłaty te przełożą się na wyższą kwotę oszczędności w ramach tego systemu.

### **4. Zmiany w zakresie obniżenia wpłaty podstawowej do PPK**

Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK wynosi 2% wynagrodzenia (art. 27 ust. 1 ustawy o PPK). Wyjątkowo wpłata ta może być niższa i wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnęte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (2700 zł w 2019 r.). Uczestnik PPK ma możliwość obniżenia wpłaty podstawowej, ale nie musi korzystać z przyznanego uprawnienia i wówczas obowiązuje go wpłata w wysokości 2%. Obniżenie wpłaty następuje na wniosek uczestnika PPK, ma mocy złożonej przez niego deklaracji o obniżeniu wpłaty, która w dotychczasowym stanie prawnym miała obowiązywać do końca danego roku kalendarzowego.

Ustawa o PPK w obecnym brzmieniu przewiduje, że w sytuacji, gdy:

- 1) uczestnik PPK zadeklarował obniżenie wpłaty podstawowej oraz
  - 2) w danym miesiącu osiągnął u danego pracodawcy (podmiotu zatrudniającego) kwotę przekraczającą limit 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia,
- podmiot zatrudniający jest zobowiązany pobrać wpłatę do PPK w podstawowej, nieobniżonej wysokości. Obowiązek ten dotyczy każdego miesiąca, w którym limit podstawy wymiaru wpłat do PPK osiągnął 1,2-krotność minimalnego wynagrodzenia.

#### **PRZYKŁAD 2**

*U danego pracodawcy od 1 września 2019 r. utworzono PPK. Uczestnik PPK we wrześniu 2019 r. złożył pracodawcy deklarację o obniżeniu wpłaty podstawowej do PPK do 1,5% (od 1 października 2019 r.), ze*

względu na fakt, że miesięcznie uzyskuje kwotę nieprzekraczającą 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (jego wynagrodzenie ustalono w 2019 r. na poziomie minimalnym 2250 zł). Załóżmy, że w grudniu 2019 r. okazało się, że pracodawca wypłacił wszystkim zatrudnionym dodatek pod nazwą „premię świąteczną” w kwocie 1000 zł. Premia ta stanowi przychód ze stosunku pracy. W tej sytuacji, pomimo złożonej przez uczestnika PPK deklaracji, podmiot zatrudniający nie uwzględnia jej w odniesieniu do miesiąca, w którym miesięczne wynagrodzenie pracownika uzyskane u tego pracodawcy, przekroczyło kwotę 2700 zł. Jeżeli w kolejnym miesiącu wynagrodzenie nie przekroczy limitu 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia, podmiot zatrudniający „powraca” do obniżonych wpłat.

Deklaracja uczestnika PPK o obniżeniu wpłaty podstawowej w nowym stanie prawnym obowiązuje nie do końca danego roku kalendarzowego, lecz do dnia zmiany deklaracji przez uczestnika.

### PRZYKŁAD 3

Pracodawca z poprzedniego przykładu kontynuuje opłacanie obniżonych wpłat za uczestnika PPK w 2020 r., pod warunkiem że:

- 1) pracownik nadal uzyskuje wynagrodzenie nieprzekraczające 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (ustalonego dla nowej kwoty, obowiązującej w 2020 r.) oraz
  - 2) nie dokonał żadnych zmian w deklaracji o obniżeniu wpłat podstawowych do PPK.
- Wpłata podstawowa w pełnej, nieobniżonej wysokości musi jednak zostać pobrana za każdy miesiąc, w którym limit zarobków w danym podmiocie zatrudniającym został osiągnięty lub przekroczony.

## 5. Zmiany dla podmiotów prowadzących PPE

Aktualizacja dotyczy punktu 4 na str. 9–10 publikacji „PPK dla pracownika”

Istotna zmiana dotyczy podmiotów zatrudniających, które prowadzą PPE na dzień objęcia ich ustawą o PPK. Podmioty te są zwolnione z obowiązku utworzenia PPK, jeśli w terminach objęcia ich ustawą (wskazanych w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK):

- 1) prowadzą pracowniczy program emerytalny (PPE) ze składką podstawową w wysokości co najmniej 3,5% oraz
- 2) do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych.

Dotychczasowe przepisy nie stawiały wymogu dalszego utrzymania partycypacji osób zatrudnionych w PPE na minimalnym poziomie 25%. Po wejściu w życie omawianej nowelizacji odsetek osób, za które są opłacane składki do PPE, musi być utrzymywany na poziomie co najmniej 25% – w przeciwnym wypadku podmiot zatrudniający jest zobowiązany do utworzenia PPK.

Na podmioty zatrudniające, które nie zawarły umowy o zarządzanie PPK ze względu na prowadzenie PPE i spełnienie pozostałych ustawowych wymagań (odpowiedni odsetek osób, które przystąpiły do PPE, oraz minimalna wysokość składek podstawowych odprowadzanych do PPE), nałożono dodatkowy obowiązek przekazania informacji o spełnieniu warunków o wyłączeniu z systemu PPK z omówionych przyczyn. Taka informacja spowoduje, że ewidencja PFR nie będzie wysyłać do nich kolejnych wezwań do zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

Oprócz tego, zgodnie z nowym brzmieniem przepisów, podmioty prowadzące PPE i spełniające ww. warunki nie są bezwzględnie wyłączone z ustawy o PPK – mogą one prowadzić u siebie zarówno PPE, jak i PPK.

## 6. Zmiany w zakresie obowiązków informacyjnych instytucji finansowych zarządzających PPK

Niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK wybrana instytucja finansowa udostępnia uczestnikowi PPK informację o zawarciu umowy o prowadzenie PPK. Informacja ta jest przekazywana w postaci elektronicznej (pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku). W poprzednio obowiązującym stanie prawnym nie było alternatywnego sposobu przekazywania tej informacji – np. w sytua-



cji, gdy uczestnik PPK z różnych przyczyn nie wskazał swojego adresu e-mail. Nowelizacja wprowadza dodatkowe formy udzielania informacji uczestnikom PPK, poprzez:

- zapewnienie im dostępu do systemu teleinformatycznego instytucji finansowej lub
- przekazywanie informacji na wniosek uczestnika PPK w postaci papierowej (w przypadku gdy przekazywanie informacji drogą elektroniczną będzie niemożliwe).

## 7. Deklaracja o rezygnacji z wpłat na PPK

*Aktualizacja dotyczy punktu 11.1.2 na str. 28–31 oraz punktu 11.2.2 na str. 32–33 publikacji „PPK dla pracownika”*

Deklaracja zawiera dane dotyczące podmiotu zatrudniającego i uczestnika PPK oraz oświadczenie uczestnika PPK o posiadaniu przez niego wiedzy o konsekwencjach jej złożenia. Rezygnacji z PPK można dokonać tylko w formie pisemnej, na papierze. Deklarację o rezygnacji należy wypełnić wielkimi literami, a każda poprawka powinna zostać potwierdzona podpisem uczestnika PPK, który rezygnuje z wpłat do PPK.

O złożeniu przez uczestnika PPK deklaracji podmiot zatrudniający ma obowiązek niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, poinformować instytucję finansową prowadzącą PPK (art. 23 ust. 3 ustawy o PPK). Obowiązek informacyjny w tym zakresie jest wyłączony tylko w odniesieniu do osób, które złożyły deklarację o rezygnacji z PPK przed zawarciem przez pracodawcę umowy o prowadzenie PPK – a zatem zanim staną się one uczestnikami PPK. Potwierdzają to wyjaśnienia zamieszczone na portalu informacyjnym PPK:

*Podmiot zatrudniający ma obowiązek poinformowania instytucji finansowej o złożeniu deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK złożonej przez uczestnika PPK, czyli osobę, na której rzecz i w której imieniu podmiot zatrudniający zawarł z tą instytucją finansową umowę o prowadzenie PPK. Jeśli zatem pracownik złoży taką deklarację przed podpisaniem dla niego umowy o prowadzenie (co oznacza, że nie jest uczestnikiem PPK), podmiot zatrudniający nie musi informować o tym fakcie instytucji finansowej.*

Ani ustawa o PPK, ani rozporządzenie wykonawcze nie określają terminu na złożenie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Oznacza to, że zasadniczo deklarację tę można złożyć w dowolnym terminie i dowolną ilość razy. Wyjaśnienia zawarte na portalu informacyjnym mojePPK.pl potwierdzają, że rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK jest dopuszczalna i skuteczna także przed zawarciem przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK. Jest to umowa zawierana w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która tym samym staje się uczestnikiem PPK.

### PRZYKŁAD 4

*Spółka z o.o. zatrudniająca ponad 700 osób została objęta ustawą o PPK od 1 lipca 2019 r. Założmy, że umowa o zarządzanie PPK została zawarta z wybraną instytucją finansową 22 sierpnia 2019 r., a umowa o prowadzenie PPK – 5 września 2019 r.*

*Przed 5 września 2019 r. 88 zatrudnionych złożyło swojemu pracodawcy deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Pracodawca nie zawarł umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tych osób (nie zostały one ujęte w załączniku do umowy o prowadzenie PPK). Osoby te nie stały się w ogóle uczestnikami PPK. O złożonej przez nie rezygnacji pracodawca nie ma obowiązku nikogo powiadamiać.*

*Po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, ale przed odprowadzeniem do systemu pierwszych wpłat, deklarację o rezygnacji z PPK złożyło w sumie 286 zatrudnionych w spółce. Osoby te stały się uczestnikami PPK, ponieważ w ich imieniu i na ich rzecz zawarto umowę o prowadzenie PPK. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK jest skuteczna także w odniesieniu do tych osób. O dokonaniu przez nie rezygnacji pracodawca ma jednak obowiązek poinformować instytucję finansową prowadzącą PPK. Obowiązek ten musi zostać dopełniony w terminie 7 dni, licząc od daty złożenia deklaracji o rezygnacji z PPK przez każdego z pracowników.*

Należy podkreślić, że szczegółowy tryb rezygnacji z uczestnictwa w PPK powinien zostać określony w umowie o prowadzenie PPK. Zgodnie z art. 22 ustawy o PPK, niezwłocznie po zawarciu umowy o pro-



wadzenie PPK instytucja finansowa ma obowiązek udostępnić uczestnikowi PPK informację o zawarciu tej umowy. Informacja powinna zawierać m.in. określenie wysokości wpłat podstawowych, określenie wysokości wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający, określenie wysokości możliwej do zadeklarowania przez uczestnika PPK wpłaty dodatkowej oraz sposób jej deklarowania, wskazanie właściwych przepisów podatkowych mających związek z uczestnictwem w PPK.

Informacja przekazana przez instytucję finansową powinna również zawierać opis trybu składania deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, opis warunków rezygnacji z oszczędzania w PPK oraz tryb składania wniosków o ponowne dokonywanie wpłat do PPK.

### Wzór deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych

#### DEKLARACJA O REZYGNACJI Z DOKONYWANIA WPŁAT DO PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH (PPK)

Deklarację należy wypełnić wielkimi literami.

Deklarację składa się podmiotowi zatrudniającemu<sup>1)</sup>.

<b>1. Dane dotyczące uczestnika PPK</b>	
Imię (imiona)	
Nazwisko	
Numer PESEL, a w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL data urodzenia	
Seria i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób nieposiadających obywatelstwa polskiego	
<b>2. Nazwa podmiotu zatrudniającego</b>	
<b>3. Oświadczenie uczestnika PPK</b>	
Oświadczam, że rezygnuję z dokonywania wpłat do PPK oraz posiadam wiedzę o konsekwencjach złożenia niniejszej deklaracji, w tym:	
1) nieotrzymania wpłaty powitalnej w wysokości 250 zł, należnej uczestnikom PPK (dotyczy uczestnika PPK, który nie nabył uprawnienia do wpłaty powitalnej przed złożeniem deklaracji);	
2) nieotrzymywania dopłat rocznych do PPK w wysokości 240 zł, należnych uczestnikom PPK po spełnieniu warunków określonych w art. 32 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215, z późn. zm.);	
3) nieotrzymywania wpłat podstawowych finansowanych przez podmiot zatrudniający w wysokości 1,5% wynagrodzenia.	
..... data i podpis uczestnika PPK	
..... data złożenia deklaracji podmiotowi zatrudniającemu	

1) Podmiot zatrudniający oznacza:

- a) pracodawcę, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.) – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. a ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- b) nakładcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. b ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- c) rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. c ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- d) zleceniodawcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. d ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- e) podmiot, w którym działa rada nadzorcza – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. e ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

## 8. Odnawianie rezygnacji z wpłat na PPK

Podmiot zatrudniający ma obowiązek zaprzestać dokonywania wpłat za uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, poczynawszy od miesiąca jej złożenia. Ewentualne wpłaty do PPK pobrane w miesiącu złożenia rezygnacji będą podlegały zwrotowi.

Co 4 lata, od 1 kwietnia danego roku kalendarzowego, podmiot zatrudniający jest zobowiązany wznowić wpłaty do PPK za osobę zatrudnioną, która zrezygnowała z oszczędzania w nowym systemie – chyba że podtrzyma ona swoją decyzję i złoży kolejną deklarację o rezygnacji. Zatrudniający ma jednak obowiązek poinformować tę osobę o wznowieniu wpłat do PPK. Obowiązek informacyjny w tym zakresie musi zostać wypełniony najpóźniej do ostatniego dnia lutego roku, na który przypada wznowienie wpłat. Oznacza to, że osoba, która nadal nie będzie chciała oszczędzać w PPK, będzie miała co najmniej miesiąc (marzec danego roku kalendarzowego) na złożenie kolejnej rezygnacji z wpłat do PPK. Jeżeli tego nie zrobi, wpłaty automatycznie zostaną podjęte od 1 kwietnia danego roku.

Z dokonywania wpłat nadal jednak będzie można zrezygnować również po tej dacie – z ogólnym zastrzeżeniem, że wpłaty do PPK nie będą realizowane dopiero od miesiąca złożenia deklaracji.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 ustawy z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy – Prawo bankowe (Dz.U. z 2019 r. poz. 1074)
- art. 2 ust. 1 pkt 18 i pkt 40, art. 8 ust. 5a–5b, art. 13 ust. 2 i ust. 4, art. 22, art. 23, art. 25a, art. 27 ust. 5 i ust. 8, art. 133 ust. 1–2 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215; ost. zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1572)
- § 2–4 oraz załącznik do rozporządzenia 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)