

Marcin Wojewódka  
Antoni Kolek  
Oskar Sobolewski

# Pracownicze plany kapitałowe

– praktyczny poradnik dla podmiotów  
zatrudniających



ODDK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa  
Gdańsk 2019



## Spis treści

Wykaz skrótów .....	5
Wstęp .....	7
<b>Rozdział 1</b>	
<b>Uwarunkowania i główne założenia pracowniczych planów kapitałowych ....</b>	<b>9</b>
1.1. Rola państwa, pracodawców i pracowników w systemie PPK .....	9
1.2. Prywatny charakter i bezpieczeństwo środków gromadzonych w PPK.....	12
1.3. Podmiot zatrudniający – kim jest? Kiedy musi podjąć działania w PPK? ..	18
1.4. Dobrowolność uczestnictwa osób zatrudnionych .....	22
1.5. Warunki zwolnienia podmiotu zatrudniającego z prowadzenia PPK.....	27
<b>Rozdział 2</b>	
<b>Założenie i prowadzenie PPK w firmie – aspekty praktyczne .....</b>	<b>31</b>
2.1. Obowiązki administracyjne podmiotu zatrudniającego .....	31
2.2. Etapy wyboru usługodawcy PPK .....	35
2.3. Treść i charakter umowy o zarządzanie PPK .....	42
2.4. Co należy zawrzeć w umowie o prowadzenie PPK? .....	46
2.5. Komunikacja i współpraca z reprezentacją pracowników .....	50
2.6. Sankcje dla podmiotów zatrudniających .....	54
<b>Rozdział 3</b>	
<b>Zasady finansowania PPK i polityka inwestycyjna .....</b>	<b>57</b>
3.1. Wpłaty podstawowe .....	57
3.2. Wpłaty dodatkowe.....	62
3.3. Dopłaty ze środków publicznych.....	65
3.4. Fundusze zdefiniowanej daty i polityka inwestycyjna.....	70
3.5. Bezpieczeństwo środków i odpowiedzialność podmiotów zatrudniających .....	78
3.6. Koszty i opłaty za zarządzanie aktywami PPK .....	79
<b>Rozdział 4</b>	
<b>Warunki wykorzystania oszczędności PPK.....</b>	<b>83</b>
4.1. Możliwość wypłacenia środków przed 60. rokiem życia .....	84
4.2. Wypłata w przypadku poważnego zachorowania .....	88
4.3. Wypłata na pokrycie wkładu własnego .....	92

4.4. Wypłata środków po 60. roku życia .....	97
4.5. Świadczenie małżeńskie .....	100
<b>Rozdział 5</b>	
<b>Dobre praktyki we wdrażaniu i obsłudze PPK.....</b>	<b>103</b>
5.1. PPK w ramach systemu motywacyjnego .....	103
5.2. Budżet wynagrodzeń w przedsiębiorstwie .....	104
5.3. Administracja PPK .....	105
5.4. Wspieranie uczestników PPK w realizacji obowiązków oraz skuteczne <i>exit interview</i> .....	106
5.5. Oprogramowanie kadrowo-płacowe .....	107
<b>Rozdział 6</b>	
<b>PPK a PPE – uwarunkowania i praktyka pracodawców .....</b>	<b>111</b>
6.1. Cel .....	112
6.2. Forma .....	113
6.3. Charakter tworzenia .....	114
6.4. Uczestnicy .....	115
6.5. Schemat tworzenia .....	117
6.6. Obligatoryjność czy obowiązek?.....	119
6.7. Umowy składające się na świadczenie .....	122
6.8. Zasilenia .....	124
6.9. Polityka inwestycyjna .....	127
6.10. Koszty .....	129
6.11. Wycofanie środków na etapie akumulacji .....	130
6.12. Wycofanie środków po osiągnięciu 60. roku życia .....	132
6.13. Likwidacja .....	134
6.14. Nadzór .....	134
6.15. Porównanie najważniejszych elementów PPE i PPK.....	135
6.16. Podsumowanie .....	135
<b>Zakończenie.....</b>	<b>137</b>
<b>Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych – wyciąg .....</b>	<b>139</b>

## 2.2. Etapy wyboru usługodawcy PPK

Plany kapitałowe będą tworzone przez pracodawców z instytucjami finansowymi, które zostaną dopuszczone do ewidencji PPK. W ewidencji PPK może zostać umieszczone towarzystwo funduszy inwestycyjnych, PTE, pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) posiada co najmniej 3-letnie doświadczenie w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu działalności określonej w grupie 3 w dziale I załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, w zakresie oferowania ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;
- 2) posiada kapitał własny, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczone środki własne, w wysokości co najmniej 25 mln zł, w tym co najmniej 10 mln zł w środkach płynnych rozumianych jako lokaty określone dla funduszu rynku pieniężnego, o którym mowa w art. 178 ustawy o funduszach inwestycyjnych;
- 3) posiada co najmniej 8 funduszy zdefiniowanej daty, utworzonych zgodnie z przepisami ustawy o PPK.

Pracodawca w pierwszej kolejności powinien przeprowadzić analizę ofert instytucji finansowych znajdujących się na portalu PPK. Decyzja o wyborze usługodawcy PPK należy do pracodawcy, który powinien tego dokonać z reprezentacją pracowników. W sytuacji, kiedy nie dojdzie do porozumienia pomiędzy reprezentacją pracowników a pracodawcą, to pracodawca sam podejmie decyzję, z kim będzie chciał prowadzić PPK. Po wyborze usługodawcy nastąpi zawarcie umów składających się na PPK, tj. umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Zakończeniem tworzenia PPK będzie obliczenie i pobranie, a następnie przekazanie do instytucji finansowej wpłat za wszystkich uczestników PPK u pracodawcy.

### Faza 0 – przygotowanie do powstania obowiązku tworzenia PPK

Okres przygotowania do PPK w podmiotach zatrudniających jest zróżnicowany ze względu na wielkość pracodawców. Biorąc pod uwagę zapowiedzi rządzących, oferty na portalu PPK pojawią się na wiosnę 2019 roku. W związku z tym podmioty zatrudniające ponad 250 osób mają tylko kilka miesięcy na przygotowanie i wdrożenie PPK w swoich firmach, natomiast najmniejsze podmioty (zatrudniające mniej niż 20 osób) mają około 2 lat. W tym okresie pracodawcy powinni zorganizować komunikację w swojej firmie, przygoto-

wać budżet na opłacanie wpłat za swoich pracowników i dokonać wyboru reprezentacji pracowników w sytuacji, kiedy nie ma związków zawodowych albo innej wybranej reprezentacji pracowników (szczegółowo zostało to opisane w podrozdziale dotyczącym roli reprezentacji pracowników w PPK). To tylko najważniejsze czynności, jakie pracodawcy powinni wykonać w okresie przed wejściem w życie obowiązku tworzenia PPK.

**Tabela 2. Terminy tworzenia PPK**

	<b>Obowiązek tworzenia PPK</b>	<b>Ostateczny termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK</b>	<b>Ostateczny termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK</b>
<b>Podmiot zatrudniający co najmniej 250 osób</b>	1 lipca 2019 r.	25 października 2019 r.	12 listopada 2019 r.
<b>Podmiot zatrudniający co najmniej 50 osób</b>	1 stycznia 2020 r.	24 kwietnia 2020 r.	11 maja 2020 r.
<b>Podmiot zatrudniający co najmniej 20 osób</b>	1 lipca 2020 r.	27 października 2020 r.	10 listopada 2020 r.
<b>Pozostałe podmioty bez jednostek sektora finansów publicznych</b>	1 stycznia 2021 r.	23 kwietnia 2021 r.	10 maja 2021 r.

*Źródło: opracowanie własne*

To od pracodawców i ich zaangażowania będzie zależało, jak bardzo będą chcieli przygotowywać się do wprowadzenia PPK i czy potraktują plany kapitałowe jako dodatkowy benefit dla swoich pracowników, czy jako kolejną składkę, którą będą mieli obowiązek opłacać. Jeżeli zdecydują się na pierwszy wariant, to będzie im zależało, żeby stworzyć takie PPK, które będzie dobrze przygotowane i skonsultowane z reprezentacją pracowników. W przypadku drugiego wariantu będą chcieli dokonać wszystkiego jak najmniejszym kosztem.

### **Faza 1 – analiza ofert na portalu PPK**

Portal PPK będzie stroną internetową, na której pracodawcy będą mogli się zapoznać z dostępnymi ofertami instytucji finansowych, które zostały dopuszczone do udziału w projekcie PPK. Tylko instytucje, które znajdą się na portalu PPK, będą mogły oferować produkt PPK i tylko z nimi pracodawcy będą mogli zawierać umowy o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK.

**PYTANIE:** *Czy instytucja finansowa może się nie zgodzić na zawarcie umowy z pracodawcą X?*

**ODPOWIEDŹ:** Przepis ustawy nie przewiduje obowiązku zawarcia umowy z instytucją, która znajduje się na portalu PPK, w związku z tym instytucja może odmówić pracodawcy zawarcia z nim umowy o zarządzanie PPK. War-

to podkreślić, że w sytuacji, kiedy wszystkie instytucje odmówiłyby danemu pracodawcy zawarcia z nim umowy o prowadzenie PPK, taki obowiązek ma wyznaczona instytucja finansowa, która musi zawrzeć umowy w ramach PPK z każdym pracodawcą, który się do niej zgłosi. Dzięki temu nie będzie na rynku sytuacji, w której pracodawca nie miałby z kim zawrzeć umowy o zarządzanie PPK.

**Wyznaczoną instytucją finansową jest towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którym więcej niż 50% udziału w kapitale zakładowym posiada Polski Fundusz Rozwoju.**

Ustawa o PPK przewiduje, że pracodawcy będą się kierowali kryteriami, na podstawie których dokonają wyboru odpowiedniej dla ich formy instytucji finansowej. Podstawą wyboru instytucji finansowej powinna być:

- 1) ocena proponowanych przez instytucję finansową warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK,
- 2) efektywność w zarządzaniu aktywami i doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi,
- 3) najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Pierwsze kryterium to przede wszystkim wysokość opłat za zarządzanie, jakie instytucja będzie pobierała w ramach zarządzania aktywami uczestników PPK. Jest to jedna z tych informacji, którą instytucja finansowa będzie zobowiązana podać w ramach prezentacji swojej oferty na portalu PPK. W związku z tym pracodawcy będą mogli porównać wysokość kosztów i opłat za zarządzanie. Różnice w cenie (wynagrodzeniu za zarządzanie) pomiędzy poszczególnymi funduszami oferowanymi przez instytucje finansowe będą się tylko nieznacznie od siebie różniły ze względu na fakt, że maksymalny limit to 0,5% + 0,1% aktywów netto funduszu inwestycyjnego.

Drugim kryterium wymienionym w ustawie o PPK, którym będą się kierowali pracodawcy przy wyborze instytucji finansowej, jest efektywność w zarządzaniu aktywami i doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. W przypadku tego kryterium można się zastanawiać, w jaki sposób instytucje finansowe mają pochwalić się doświadczeniem, jeżeli produkt PPK pojawia się dopiero na rynku, a fundusze zdefiniowanej daty są dopiero rejestrowane przez sąd. Jedyną możliwością to analiza i porównanie wyników finansowych funduszy, które były oferowane, np. w ramach pracowniczych programów emerytalnych. Z drugiej strony instytucje finansowe będą mogły pochwalić się dowolnymi wynikami swoich funduszy, a i tak nikt tego nie zweryfikuje, przez co przed-

stawiane wyniki mogą być bardzo nieprecyzyjne, żeby nie powiedzieć – nieprawdziwe. W przypadku tego kryterium w dużo lepszej sytuacji będą najmniejsi pracodawcy, tj. trzecia i czwarta grupa przystępująca do PPK. Będą oni mogli zobaczyć wyniki inwestycyjne funduszy zdefiniowanej daty, które będą inwestowane od końca 2019 roku.

Ostatnie kryterium – najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych – jest jednym z najbardziej nieostrych pojęć zastosowanych przez ustawodawcę w przypadku PPK. Pracodawca, który ma podjąć decyzję, kierując się tym kryterium i analizując ze swoimi pracownikami oferty instytucji finansowych w przypadku rozbieżnych interesów każdego przedstawiciela reprezentacji pracowników, może nie osiągnąć żadnego konsensusu. Załóżmy, że wśród reprezentacji pracowników będą 3 osoby: 25-letnia uczestniczka, 45-letni uczestnik i 55-letnia uczestniczka. Interes każdej z tych osób może być zupełnie inny. Pierwsza uczestniczka może lobbować za instytucją z największym doświadczeniem i polskim kapitałem, ponieważ ceni takie podmioty, które mają wieloletnią historię oszczędzania. Dla drugiego uczestnika najważniejsza może być chęć najwyższego możliwego zysku bez względu na ryzyko. Natomiast trzecia uczestniczka ceni sobie bezpieczeństwo rozumiane jako inwestycje tylko w instytucje zarządzane przez zagraniczny kapitał. Czyim najlepiej rozumianym interesem powinien kierować się pracodawca w tej sytuacji? Ustawodawca tak nieprecyzyjnie sformułowanym kryterium zdecydowanie nie ułatwia pracodawcy podjęcia decyzji. Pracodawca najprawdopodobniej nie osiągnie porozumienia z reprezentacją pracowników i sam będzie musiał zdecydować, pamiętając o najlepiej rozumianym interesie osób zatrudnionych.

Po przeprowadzonej analizie ofert pracodawca wraz z reprezentacją pracowników może już podejmować decyzję o wyborze instytucji finansowej. Ustawa nie przewiduje, czy z tego rodzaju analizy należy sporządzić protokół. Niemniej szczególnie w dużych przedsiębiorstwach dobrze jest udokumentować cały proces wyboru instytucji finansowej – może się to przydać w przyszłości, kiedy np. pojawią się problemy z instytucją finansową i pracownicy będą chcieli uzyskać informacje, dlaczego akurat taka instytucja finansowa prowadzi PPK w danym podmiocie zatrudniającym.

## Faza 2 – osiągnięcie porozumienia z reprezentacją pracowników

**Tabela 3. Terminy zawarcia porozumienia z reprezentacją pracowników**

	<b>Czas na zawarcie porozumienia z reprezentacją pracowników</b>	<b>Ostateczny termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK</b>
<b>Podmiot zatrudniający co najmniej 250 osób</b>	25 września 2019 r.	25 października 2019 r.
<b>Podmiot zatrudniający co najmniej 50 osób</b>	24 marca 2020 r.	24 kwietnia 2020 r.
<b>Podmiot zatrudniający co najmniej 20 osób</b>	27 września 2020 r.	27 października 2020 r.
<b>Pozostałe podmioty bez jednostek sektora finansów publicznych</b>	23 marca 2021 r.	23 kwietnia 2021 r.

Źródło: opracowanie własne

Pracodawcy powinni w terminie niepełna 3 miesięcy od momentu powstania obowiązku tworzenia PPK osiągnąć porozumienie z reprezentacją pracowników. Jeżeli porozumienie nie zostanie zawarte w przewidzianym ustawą terminie (w tabeli opisane zostały konkretne daty dla wszystkich grup podmiotów zatrudniających), pracodawca może sam dokonać wyboru. Ustawodawca nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek osiągnięcia porozumienia w określonym czasie. Jeżeli takie porozumienie nie zostanie osiągnięte, to rola reprezentacji pracowników się kończy.

## Faza 3 – zawarcie umów składających się na PPK

W kolejnym kroku, kiedy pracodawca zdecyduje się, z którą instytucją finansową będzie współtworzył PPK w swoim podmiocie, pojawi się możliwość negocjowania warunków umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Biorąc pod uwagę charakter tych umów, pole negocjacyjne nie będzie zbyt duże, jednakże niektóre elementy pracodawca będzie mógł zmienić, np. dodatkowe szkolenie z zasad funkcjonowania PPK, ilość bezpłatnych konwersji etc. Zasadniczo są to umowy, w których większość zapisów nie będzie podlegała negocjacji, co więcej – ich postanowienia nie mogą być gorsze dla pracodawców od tych, które były widoczne na portalu PPK. Umowa o zarządzanie PPK jest zawierana z instytucją finansową w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku.

**Trwały nośnik** – każdy nośnik informacji umożliwiający przechowywanie przez czas niezbędny, wynikający z charakteru informacji oraz celu ich sporządzenia lub przekazania, zawartych na nim informacji w sposób uniemożli-





## **Rozdział 3**

### **Zasady finansowania PPK i polityka inwestycyjna**

#### **3.1. Wpłaty podstawowe**

Głównym źródłem finansowania PPK będą wpłaty podstawowe podmiotów zatrudniających i osób zatrudnionych. Zarówno wysokość wpłat dokonywanych przez uczestników, jak i pracodawców jest ustalana procentowo od wynagrodzenia brutto uczestnika PPK. Ustawodawca zdecydował się na jeden sposób określenia wysokości wpłat, nie komplikując w tej materii pracodawcom obowiązków. Co do zasady rachunki większości uczestników PPK miesięcznie będą zasilane wpłatą pracodawcy i pracownika, odpowiednio 1,5% i 2% wynagrodzenia. Warto podkreślić, że niektórzy uczestnicy będą mogli zmniejszyć swoją wpłatę podstawową. Z takiej możliwości będą mogły skorzystać te osoby, które miesięcznie ze wszystkich źródeł zarabiają nie więcej niż 120% minimalnego wynagrodzenia.

Zasadniczo wpłaty podstawowe, poza wpłatami ze środków publicznych, będą stanowiły nadrzędne i w wielu przypadkach jedyne źródło finansowania PPK. Biorąc pod uwagę komentarze pracodawców i praktykę rynkową (szczególnie z PPE), można postawić tezę, że większość pracowników i pracodawców nie będzie się decydowała na zwiększanie miesięcznych wpłat na rachunkach uczestników PPK, w związku z czym rachunki PPK będą zasilane 3,5% wpłatą łączną. Wielu pracodawców będzie traktowało PPK jako kolejne obciążenie i zwiększenie kosztów pracy, natomiast pracownicy, niemający zaufania do państwa, częściej będą rezygnowali z planów kapitałowych, niż decydowali się na wpłatę kolejnych procentów swojego wynagrodzenia. Można przypuszczać, że dopiero po kilku latach pracownicy, którzy pozostaną w PPK i zauważą realną wartość gromadzonych środków, zdecydują się na wpłaty dodatkowe.

**Tabela 6. Wysokość wpłat podstawowych**

	<b>Wpłata podstawowa (obligatoryjna)</b>
<b>Pracownik</b>	Co do zasady 2% wynagrodzenia pracownika
<b>Pracodawca</b>	1,5% wynagrodzenia pracownika
<b>Łącznie</b>	Co do zasady 3,5% wynagrodzenia pracownika

Źródło: opracowanie własne

### Osoby zatrudnione

Osoby zatrudnione to według ustawy o PPK pracownicy, zleceniobiorcy, osoby wykonujące pracę nakładczą, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, a także członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji. W zdecydowanej większości podmiot zatrudniający będzie miał obowiązek naliczenia i pobrania wpłaty w wysokości 2% wynagrodzenia osoby zatrudnionej, która zostanie przekazana do instytucji finansowej. Wysokość wpłaty będzie obliczana przez pracodawcę od tych składników wynagrodzenia, od których należy obowiązkowo opłacić składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W tym miejscu warto podkreślić, że pracodawcy mają obowiązek naliczania wpłat do PPK do limitu tzw. trzydziestokrotności. W 2019 r. limit składek ZUS, czyli roczne ograniczenie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wynosi: 142 950 zł (30 × 4765 zł). Pobieranie wpłaty pracownika będzie następowało z wynagrodzenia netto. Ten sposób obliczania wysokości wpłaty powoduje, że uczestnik PPK otrzyma *de facto* mniejsze wynagrodzenie w każdym miesiącu.

#### Przykład

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 4000 zł brutto. Od tego wynagrodzenia pracodawca oblicza wysokość wpłaty podstawowej (2%), która wynosi 80 zł. Wynagrodzenie netto pracownika wynosi 2853,96 zł<sup>3</sup>. Od wynagrodzenia netto pracodawca pobiera wpłatę do PPK, w związku z tym pracownik na konto otrzyma kwotę 2773,96 zł. Gdyby wysokość wpłaty była obliczana od wynagrodzenia netto pracownika, to miesięczna wpłata 2% wynosiłaby 57,08 zł. Ponadto pracodawca potrąci z wynagrodzenia pracownika jeszcze zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 18%, tj. 10,80 zł od wpłaty dokonanej przez pracodawcę. Łącznie wynagrodzenie pracownika będzie mniejsze o 90,80 zł.

Faktycznie pracownik w ramach potrącenia wpłaty na PPK uzyska wynagrodzenie mniejsze o 90,80 zł, co stanowi 2,27% – wynika to z faktu, że wzór obliczenia wpłaty odnosi się do wynagrodzenia brutto, a nie netto, a także należy potrącić zaliczkę na podatek dochodowy z wpłaty dokonanej przez pracodawcę.

<sup>3</sup> Obliczono z wykorzystaniem kalkulatora płac – <https://kalkulatory.gofin.pl/Kalkulator-wynagrodzen,12.html> (dostęp: 12 stycznia 2019 r.).

Powyższe obliczenia odnoszą się tylko do wpłat podstawowych. Mechanizm obliczania i pobierania wpłat dodatkowych do PPK będzie wyglądał analogicznie.

W przypadku uczestników PPK, którzy osiągają w miesiącu z różnych źródeł wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 120% minimalnego wynagrodzenia (w 2019 roku jest to równowartość kwoty 2700 zł brutto), istnieje możliwość obniżenia wysokości wpłaty do PPK, która może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia. W miesiącu, w którym uczestnik uzyskał wynagrodzenie mniejsze niż 120% minimalnego wynagrodzenia, uczestnik składa pracodawcy deklarację z prośbą o obniżenie wysokości wpłaty podstawowej do np. 1% lub 0,76% wynagrodzenia. Wysokość może być dowolnie ustalona przez uczestnika bez żadnych ograniczeń, w przedziale 0,5%–2%. Wpłata podstawowa w wysokości określonej w deklaracji obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez podmiot zatrudniający deklarację w zakresie wpłaty podstawowej, do końca roku kalendarzowego, w którym deklaracja została złożona, chyba że uczestnik PPK ponownie zmieni wysokość wpłaty podstawowej.

#### Przykład

Małgorzata otrzymuje od swojego pracodawcy wynagrodzenie w wysokości 140% minimalnego wynagrodzenia, jednakże w marcu 2020 roku dostała informację, że w związku z trudną sytuacją pracodawca musi obniżyć jej wynagrodzenie do wysokości 115% minimalnego wynagrodzenia od czerwca 2020 roku. Małgorzata wyraziła zgodę, ale w związku z tą sytuacją stwierdziła, że nie jest w stanie opłacać obowiązkowej wpłaty do PPK w wysokości 2%. Dowiedziała się, że może obniżyć swoją wpłatę i w maju 2020 roku złożyła deklarację, w której zapisała, iż chce wnosić do PPK tylko 1% swojego wynagrodzenia. Pracodawca przyjął deklarację i od lipca 2020 roku oblicza i pobiera z wynagrodzenia Małgorzaty tylko 1% wpłaty do PPK. W przypadku, kiedy wynagrodzenie Małgorzaty ponownie przekroczy próg 120% minimalnego wynagrodzenia, Małgorzata będzie musiała wносить do PPK wpłatę w wysokości 2% swojego wynagrodzenia brutto.

**PYTANIE:** *Czy uczestnik PPK może zawiesić jednostronnie finansowanie wpłat do PPK?*

**ODPOWIEDŹ:** Nie. W momencie, kiedy uczestnik nie chce finansować wpłaty do PPK, może zrezygnować z uczestnictwa w PPK, jednakże w takiej sytuacji nie będzie finansowana również wpłata pracodawcy i dopłata roczna z Funduszu Pracy. W związku z tym uczestnik może się zdecydować tylko na całkowite zawieszenie uczestnictwa w PPK poprzez złożenie deklaracji o rezygnacji z PPK. Podmiot zatrudniający przestaje naliczać wpłaty od miesiąca, w którym uczestnik złożył deklarację. W dowolnym momencie uczestnik będzie miał możliwość ponownego zapisania się do PPK.

**PYTANIE:** *Jan Nowacki świadczy pracę na podstawie trzech umów zlecenia (na 1000 zł, 2000 zł i 3000 zł) u trzech różnych podmiotów zatrudniających. Z każdej z tych umów zleceniodawcy opłacają obowiązkowo składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Wszystkie umowy są zawarte na okres dwóch lat. Czy Jan Kowalski z każdej z tych umów będzie opłacał wpłaty do PPK?*

**ODPOWIEDŹ:** Tak, zgodnie z ustawą o PPK z każdej umowy zlecenia, która jest obowiązkowo oskładkowana, podmiot zatrudniający obowiązkowo pobiera wpłaty do PPK. Jeżeli Jan Nowacki nie będzie chciał, żeby z każdej z tych umów była opłacana wpłata do PPK, będzie mógł złożyć deklarację o rezygnacji z PPK np. u jednego albo u dwóch zleceniodawców. To od decyzji Jana Nowackiego będzie uzależnione, czy zrezygnuje z uczestnictwa w PPK z tytułu jednej, dwóch czy trzech umów.

**PYTANIE:** *Czy uczestnik ma jakieś obowiązki związane z odprowadzaniem wpłat do PPK?*

**ODPOWIEDŹ:** Nie. Wszystkie obowiązki związane z odprowadzaniem wpłat do PPK leżą po stronie pracodawcy. Uczestnik może tylko skorzystać z obniżenia wysokości wpłaty podstawowej do PPK w sytuacji, kiedy w danym miesiącu otrzymuje wynagrodzenie z różnych źródeł nie większe niż 120% minimalnego wynagrodzenia.

**PYTANIE:** *Jan Nowacki zarabia u swojego pracodawcy 2500 zł brutto. Przez pół roku nie otrzymywał żadnego dodatkowego wynagrodzenia, w związku z tym skorzystał z prawa do obniżenia wpłaty podstawowej i zadeklarował chęć odprowadzania do PPK 1% swojego wynagrodzenia. Co powinien zrobić Jan Nowacki w sytuacji, kiedy w lipcu zawarł umowę zlecenia, z której będzie otrzymywał 500 zł wynagrodzenia miesięcznie?*

**ODPOWIEDŹ:** W tej sytuacji Jan Nowacki nie może już korzystać z obniżonej wpłaty do PPK i od lipca powinien złożyć u pracodawcy deklarację, zgodnie z którą obowiązkiem pracodawcy będzie potrącanie pełnych 2% wynagrodzenia uczestnika. Natomiast Jan Nowacki nie będzie musiał opłacać wpłaty do PPK z tytułu umowy zlecenia, bowiem ta umowa nie jest obowiązkowo oskładkowana, a tylko od tych umów, z tytułu których pracodawcy opłacają obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, należy obliczyć i pobrać wpłaty do PPK.

### **Podmioty zatrudniające**

Drugą grupą, która obowiązkowo będzie zasilala PPK, są podmioty zatrudniające, tj. pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, zleceniodawcy w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, co do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia nakładcy w stosunku do osób wykonujących