

Wstęp

Od 1 stycznia 2019 r. obowiązują nowe przepisy dotyczące dobrowolnego oszczędzania na przyszłą dodatkową emeryturę. Wprowadziła je ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej ustawa o PPK). Określa ona zasady gromadzenia środków w PPK, zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK, finansowania i dokonywania wpłat do PPK oraz dokonywania wypłat transferowych, wypłat i zwrotu środków zgromadzonych w PPK.

Ustawa o PPK wprowadza rewolucję w systemie tzw. oszczędzania na starość. Pracowniczy plan kapitałowy jest bowiem nowym programem, który w zamyśle jego twórców ma wesprzeć dotychczasowe źródła finansowania przyszłych emerytur Polaków. Polega on na długoterminowym oszczędzaniu i gromadzeniu środków przez osoby zatrudnione (m.in. pracowników i zleceniobiorców), które będą zwiększały przez wpłaty podmiotów zatrudniających i budżet państwa. Dodajmy – jest to narzędzie dobrowolne. O ile bowiem każdy podmiot zatrudniający będzie musiał wprowadzić PPK, o tyle udział w nim osób zatrudnionych będzie dobrowolny, uzależniony wyłącznie od ich decyzji. Uczestnik PPK może bowiem zrezygnować z dokonywania wpłat na PPK. Jest to jednak rezygnacja czasowa. Co 4 lata – od 1 kwietnia – podmiot zatrudniający wznowia dokonywanie wpłat za uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, chyba że ten ponownie zadeklaruje niedokonywanie wpłat do PPK.

Ustawa jest nowa i na dzień publikacji niniejszego poradnika pozostaje wiele wątpliwości interpretacyjnych. Należy więc zastrzec, że niektóre informacje zawarte w Poradniku mogą być odmiennie interpretowane przez organy stosujące ustawę. Dotyczy to w szczególności kwestii obliczania 3-miesięcznego okresu zatrudnienia, terminu zawarcia umów o zarządzanie PPK oraz terminu odprowadzania pierwszych wpłat do tego programu.

W niniejszym Poradniku odpowiemy w szczególności na następujące pytania:

- kto i kiedy musi utworzyć PPK,
- kto może, a kto nie może być uczestnikiem PPK,
- jakie są zasady uczestnictwa w PPK,
- jak odprowadzane są składki do PPK, kto je finansuje i w jakiej wysokości,
- co dzieje się z naszymi środkami zgromadzonymi w PPK,
- jakie są zasady wypłaty środków z PPK,
- czy od środków zgromadzonych w PPK trzeba zapłacić ZUS i podatek,
- czy środki zgromadzone w PPK podlegają dziedziczeniu i na jakich zasadach,
- czy wpłaty zgromadzone w PPK podlegają egzekucji.

1. Czym są pracownicze plany kapitałowe (PPK)

Pracowniczy plan kapitałowy to instytucja prawna, która powstała lub będzie powstawała w podmiotach zatrudniających (m.in. u pracodawców i zleceniodawców). Można ją nazwać wewnętrznym bankiem, który prowadzi indywidualne konta (rachunki kapitałowe) pracowników i innych osób zatrudnionych, na których są gromadzone pieniądze w formie cyklicznych wpłat. Wpłaty te są współfinansowane (podobnie jak składki ZUS) przez zatrudnionego (pobierane z jego wynagrodzenia/przychodów) oraz przez podmiot zatrudniający. Pieniądze zgromadzone na tych rachunkach są własnością osób zatrudnionych (zwanymi dalej pracownikami), ale zarządza nimi nie bezpośrednio podmiot zatrudniający (zwany dalej pracodawcą). Pracodawca zawiera bowiem z wybraną przez siebie instytucją finansową (np. z towarzystwem funduszy inwestycyjnych) umowę o bezpośrednie zarządzanie tymi wpłatami. Instytucja ta na podstawie umowy otrzymywane wpłaty inwestuje i obraca nimi, czyli pomnaża kapitał (podobnie jak w przypadku składek w OFE). Instytucja musi być podmiotem profesjonalnym, dopuszczonym do obrotu na rynku finansowym i figurującym w specjalnej, wyselekcjonowanej krajowej ewidencji PPK. Dodatkowo podlega ona nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego, aby pieniądze uczestników PPK były bezpieczne.

Składka raz odprowadzona do tego programu zostaje tam już na stałe do ukończenia przez pracownika 60 lat. Istnieją też przypadki, kiedy środki te będzie można wycofać wcześniej, ale należą one do sytuacji szczególnych i są obwarowane szeregiem warunków. Będzie o tym mowa w dalszej części poradnika.

Program ten jest w pełni dobrowolny, a więc każdy z nas może zdecydować, czy chce być uczestnikiem PPK, czy nie. Nie ma w tym względzie żadnych ograniczeń. Wystarczy, że pracownik złoży w ciągu 3 miesięcy od zatrudnienia pisemną deklarację, że rezygnuje z członkostwa. Jeśli tego nie robi, to po 3 miesiącach zatrudnienia stanie się automatycznie uczestnikiem PPK. Nie musi przy tym wypełniać jakichkolwiek dokumentów czy dokonywać opłat administracyjnych. Taki automatyzm nie powoduje jednak, że z PPK nie możemy zrezygnować. Jeżeli zostaniemy uczestnikami PPK, to w każdym czasie rezygnacja z tego programu jest możliwa i to bez większych konsekwencji prawnych czy finansowych.

Nie musimy się także martwić, co stanie się ze środkami zgromadzonymi na naszym koncie PPK na wypadek śmierci lub problemów finansowych. Pieniądze przechodzą bowiem do wybranej przez nas osoby lub osób, albo ewentualnie (w razie braku takiego wskazania) podlegają dziedziczeniu na zasadach ogólnych, a także są wyłączone spod egzekucji sądowej i administracyjnej (z wyjątkiem zadłużenia z tytułu alimentów). Zatem np. ZUS czy Urząd Skarbowy nie będą mogły rościć sobie prawa do tych środków na pokrycie naszych zaległości z tytułu składek i podatków jak również innych zobowiązań publiczno-prawnych.

Program pracowniczych planów kapitałowych jest:

- **powszechny** – musi istnieć u każdego pracodawcy, bez względu na liczbę zatrudnionych osób i wielkość obrotów,
- **dobrowolny** – każdy z pracowników może samodzielnie zdecydować, czy chce być jego uczestnikiem, czy nie; decyzję w tej sprawie może zmienić w każdym czasie,
- **odformalizowany** – pracownicy nie muszą podpisywać żadnych umów, wypełniać żadnych dokumentów ani dokonywać jakichkolwiek opłat administracyjnych związanych z uczestnictwem w PPK,
- **bezpieczny** – pieniądze nie przepadają z chwilą naszej śmierci, tylko zostają przekazane osobie przez nas wskazanej albo spadkobiercom ustawowym; są także wyłączone spod egzekucji sądowej lub administracyjnej (z pewnymi wyjątkami),
- **zarządzany przez profesjonalistów** – naszymi środkami zarządza wyspecjalizowany podmiot finansowy dopuszczony do działania na rynku przez Komisję Nadzoru Finansowego, który jest instytucją profesjonalną, zajmującą się zawodowo obrotem pieniędzmi; ma on obowiązek działać w naszym interesie, a więc pomnażać kapitał.

Wdrożenie i obsługa PPK to nowe obowiązki dla pracodawców. Natomiast dla pracowników ich udział w PPK oznacza w dłuższej perspektywie korzyści, ale też określone obciążenia finansowe i ograniczenia w dysponowaniu własnymi pieniędzmi.

UWAGA!

Ilekcję w niniejszym Poradniku będzie mowa o pracodawcy lub pracowniku, należy rozumieć przez to – odpowiednio – podmiot zatrudniający oraz osobę zatrudnioną, chyba że w treści będzie wyraźnie zaznaczone, że chodzi o pracodawcę i pracownika, a więc podmioty, które łączą stosunek pracy.

2. Czy osoby zatrudnione powinny być informowane o tworzeniu PPK przez podmiot zatrudniający

Przepisy nie przewidują wprost obowiązku pracodawcy informowania pracowników o PPK. Jednak na etapie wyboru instytucji finansowej pracodawca powinien zakomunikować pracownikom, w szczególności:

- jakie są cele utworzenia PPK,
- jakie skutki finansowe wynikają dla pracowników z działania tego programu,
- że istnieje możliwość opłacania składki dodatkowej bądź rezygnacji z uczestnictwa,
- jakie są wszystkie ważne terminy związane z PPK.

Ustawa o PPK nie przewiduje terminu na tę czynność. Jednak nieinformowanie pracowników o PPK lub informowanie nieobiektywne czy nieprawdziwe może być uznane za czyn zabroniony i zagrożony karą grzywny.

Natomiast instytucja finansowa, która w przyszłości będzie obracać naszymi pieniędzmi, będzie miała obowiązek, niezwłocznie po zawarciu z nami umowy o zarządzanie PPK, udostępnić nam informację o zawarciu umowy o prowadzenie PPK. Informacja ta powinna zawierać w szczególności:

- dane wybranej instytucji finansowej;
- dane podmiotu zatrudniającego, który zawarł umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz uczestnika PPK;
- 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;
- opis:
 - zasad wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu środków zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK,
 - trybu składania deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat na PPK, o których mowa w art. 23 ust. 2 ustawy o PPK, w tym opis warunków rezygnacji z oszczędzania w PPK, trybu składania wniosków o dokonywanie wpłat na PPK, o których mowa w art. 23 ust. 10 ustawy o PPK, a także deklaracji o wysokości wpłaty podstawowej i dodatkowej, o których mowa w art. 27 ust. 4 ustawy o PPK, i zmian deklaracji o wysokości wpłaty podstawowej i dodatkowej oraz rezygnacji z wpłaty dodatkowej, o których mowa w art. 27 ust. 6 ustawy o PPK, wraz z opisem konsekwencji, w tym finansowych, złożenia takich deklaracji, wniosków i zmian deklaracji,
 - praw osoby uprawnionej,
 - możliwości złożenia przez uczestnika PPK dyspozycji w zakresie środków zgromadzonych na jego rachunku PPK oraz trybu składania takich dyspozycji;
- wskazanie pozostałych warunków gromadzenia środków w PPK określonych w umowie o prowadzenie PPK.

3. Kiedy osoba zatrudniona może przystąpić do PPK

Tworzenie PPK przez pracodawców jest obowiązkowe. Każdy pracodawca, wcześniej czy później, będzie miał ustawowy obowiązek utworzyć u siebie swoje własne PPK. Od tej zasady nie ma wyjątków. Istnieją jednak terminy na wprowadzenie PPK. Najwięksi pracodawcy, tj. zatrudniający na 31 grudnia 2018 r. co najmniej 250 osób, muszą utworzyć PPK po upływie 3 miesięcy zatrudnienia, licząc od 1 lipca 2019 r.