

1 Zmiany w programie PPK od 4 czerwca 2022 r.

Zobacz więcej www.inforlex.pl 

Od 4 czerwca 2022 r. obowiązują zmiany w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych. Nowe regulacje nie zmieniają istoty dotychczasowych rozwiązań. Mają natomiast za zadanie uprościć oraz doprecyzować obecnie obowiązujące przepisy. Nowelizacja dopuszcza możliwość wcześniejszego zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej. Nakłada też obowiązek przekazania na żądanie PFR oświadczenia o spełnieniu warunków wyłączających spod obowiązku stosowania ustawy o PPK.

Pracownicze plany kapitałowe zostały utworzone w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika PPK, z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60 roku życia oraz na inne cele określone w ustawie z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 ze zm., dalej: ustawa o PPK). Najnowsze zmiany w ustawie o PPK wprowadzono na mocy ustawy z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027 (Dz.U. z 2022 r. poz. 1079). Mają one charakter głównie porządkujący i doprecyzowujący, jednak w niektórych aspektach powodują istotne konsekwencje w zakresie praktyki prowadzenia PPK przez podmioty zatrudniające.

Najważniejsze zmiany w przepisach dotyczących PPK to:

- możliwość wcześniejszego „zapisania” pracownika do PPK – już po 14 dniach zatrudnienia (maksymalny termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla osoby zatrudnionej pozostaje bez zmian),
- uregulowanie trybu zwrotu nienależnych wpłat do PPK,
- ujednolicenie terminów dokonywania wpłat do PPK i obowiązywania deklaracji składanych przez uczestników PPK,
- obowiązek informowania – na wezwanie PFR – o spełnieniu przesłanek niestosowania ustawy o PPK,
- nadanie płatnikowi składek na ubezpieczenia społeczne statusu podmiotu zatrudniającego – w przypadku gdy pracodawca/zleceniodawca nie ma numeru identyfikacyjnego (NIP lub REGON),
- nadanie Państwowej Inspekcji Pracy uprawnienia do ścigania wykroczeń polegających na nakłanianiu osób zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK.

Zmiana definicji „podmiotu zatrudniającego”

Nowelizacja ustawy o PPK zmodyfikowała definicję podmiotu zatrudniającego. Zmiana zasadniczo polega na nadaniu płatnikowi składek na ubezpieczenia społeczne statusu podmiotu zatrudniającego – także w przypadku gdy płatnik (np. pracodawca, zleceniodawca) nie posiada numeru identyfikacyjnego (NIP lub REGON). W poprzednim stanie prawnym pracodawca lub zleceniodawca, który nie posiadał numeru NIP lub REGON, za