



PPK w praktyce

Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK

PFR Portal PPK • Warszawa 2022

PPK w praktyce

Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK

 **PFR Portal PPK**

Wydawnictwo

PFR Portal PPK sp. z o.o.

Warszawa 2022 • Wydanie II

Aktualizacja na 02.08.2022 r.

ISBN 978-83-66363-05-2

ISBN 978-83-66363-05-2



9 788366 363052

Spis treści

| | |
|---|-----------|
| Wstęp | 4 |
| Słowniczek | 6 |
| Rozdział 1. Zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK | 11 |
| 1. Kogo dotyczy obowiązek zawarcia umów? | 16 |
| 2. Jakie podmioty są zwolnione z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK? | 21 |
| Rozdział 2. Terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK | 26 |
| 1. Terminy i zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK wskazane w przepisach przejściowych | 28 |
| 2. Terminy i zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK dla podmiotów wchodzących do systemu po 1 stycznia 2021 r. | 31 |
| 3. Kiedy umowa o prowadzenie PPK zostanie zawarta z mocy prawa? | 32 |
| Rozdział 3. Warunki i zakres przedmiotowy umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK | 34 |
| 1. Jakie zagadnienia reguluje umowa o zarządzanie PPK? | 35 |
| 2. Jakie zagadnienia reguluje umowa o prowadzenie PPK? | 38 |
| 3. Na jakich zasadach można rozwiązać umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK? | 44 |

Broszura „PPK w praktyce: umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK” jest trzecią z serii publikacji, które w pogłębiony sposób wyjaśniają zagadnienia związane z funkcjonowaniem Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Zachęcamy do śledzenia naszych wydawnictw. Wkrótce następane broszury.

W serii „PPK w praktyce” ukazały się dotychczas dwa tytuły – „Podatki” oraz „Poradnik PPK dla kadr i płac”. Obie te pozycje są bezpłatnie dostępne w sieci, m.in. w Google Play oraz w serwisie MojePPK.pl.

Wstęp

[Ustawa](#) z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) wprowadziła w Polsce powszechny system długoterminowego oszczędzania na cele emerytalne. Z perspektywy osoby zatrudnionej jest to system dobrowolny, ale pracodawcy (posługując się językiem ustawy: „podmioty zatrudniające”) muszą obligatoryjnie utworzyć PPK. Uchylenie się od obowiązku utworzenia PPK czy nakłanianie osób zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK podlega karom finansowym.

Na obowiązek utworzenia PPK składa się w szczególności zawarcie dwóch umów: umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Podmiot zatrudniający zawiera obie te umowy z [wybraną instytucją finansową](#), która następnie otworzy prywatne rachunki PPK uczestników i będzie zarządzała gromadzonymi na nich oszczędnościami. Rachunki uczestników PPK będą zasilane wpłatami tych uczestników, pracodawców oraz wpłatami i dopłatami ze strony państwa. Umowy tworzące PPK, tj. umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK, ustanawiają zasady funkcjonowania PPK i formalnie tworzą PPK w miejscu pracy. Przepisy ustawy o PPK przewidują jednak wyjątki od obowiązku tworzenia PPK, które – wraz z ogólnymi zasadami zawierania umów – opiszemy w tej publikacji.

Odpowiadamy w niej na pytania:

- Czy wszyscy pracodawcy muszą zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK?
- Które podmioty są zwolnione z obowiązku tworzenia PPK?
- Czy posiadanie [PPE](#) uniemożliwia podmiotowi zatrudniającemu stworzenie PPK?

- W jakim terminie pracodawca musi podpisać umowę o zarządzanie, a w jakim umowę o prowadzenie PPK?
- Od czego zależy termin przystąpienia do PPK dla firm powstałych w 2021 roku lub później?
- Jak ustalić termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK w przypadku likwidacji PPE?
- Jakie zagadnienia w szczególności powinna regulować umowa o zarządzanie, a jakie umowa o prowadzenie PPK?
- Jak należy postąpić w sytuacji, gdy umowa o prowadzenie PPK została zawarta w imieniu i na rzecz osoby, dla której nie powinna być zawarta?

Dla ułatwienia lektury w treści publikacji posługujemy się pewnymi pojęciami ogólnymi, niektóre z nich stosując zamiennie (np. osoba zatrudniona i pracownik bądź podmiot zatrudniający oraz pracodawca i firma). Definicje formalne tych pojęć zamieszczamy w [Słowniczku](#).

Słowniczek

Użyte w niniejszej broszurze pojęcia i skróty oznaczają:

dane identyfikujące uczestnika PPK – imię (imiona), nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, numer PESEL lub datę urodzenia w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL, serię i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób, które nie mają obywatelstwa polskiego;

ewidencja PPK – prowadzony przez PFR S.A. system teleinformatyczny, obejmujący ewidencję (rejestr) instytucji finansowych, które spełniają wymogi ustawowe do prowadzenia PPK, umów o zarządzanie i podmiotów zatrudniających, które zawarły te umowy oraz rejestr uczestników PPK.

grupa kapitałowa – grupa kapitałowa w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 44 ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 217 ze zm.);

instytucja finansowa – instytucja finansowa to fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, umieszczone w ewidencji PPK, fundusz emerytalny zarządzany przez powszechne towarzystwo emerytalne albo pracownicze towarzystwo emerytalne umieszczone w ewidencji PPK lub zakład ubezpieczeń umieszczony w [ewidencji PPK](#);

jednostki sektora finansów publicznych – zgodnie z art. 9 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 305 ze zm.);

- organy władzy publicznej, w tym organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa oraz sądy i trybunały,
- jednostki samorządu terytorialnego oraz ich związki,
- związki metropolitalne,

- jednostki budżetowe,
- samorządowe zakłady budżetowe,
- agencje wykonawcze,
- instytucje gospodarki budżetowej,
- państwowe fundusze celowe,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- Narodowy Fundusz Zdrowia,
- samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej,
- uczelnie publiczne,
- Polska Akademia Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne,
- państwowe i samorządowe instytucje kultury,
- inne państwowe lub samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu wykonywania zadań publicznych, z wyłączeniem przedsiębiorstw, instytutów badawczych, instytutów działających w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz, banków oraz spółek prawa handlowego;
- Bankowy Fundusz Gwarancyjny;

mikroprzedsiębiorca – zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 162 ze zm.) przedsiębiorca, który – w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych – spełniał łącznie następujące warunki:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
- 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;

numer identyfikacyjny – NIP lub REGON;

osoby zatrudnione:

- pracownicy – zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych),
 - osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia,
 - członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub 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,
 - członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji oraz
 - osoby wskazane powyżej (z wyjątkiem członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji), przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego
- podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1009 ze zm.);

płatnik – płatnik składek, o którym mowa w art. 4 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;

podmiot zarządzający – podmiot zarządzający funduszami zdefiniowanej daty, którym może być: Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych (TFI),

Powszechne Towarzystwo Emerytalne (PTE), Pracownicze Towarzystwo Emerytalne (PrTE) lub zakład ubezpieczeń;

podmiot zatrudniający – pracodawca, o którym mowa w art. 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) jeżeli posiada numer identyfikacyjny, nakładca, rolnicza spółdzielnia produkcyjna lub spółdzielnia kółek rolniczych, zleceniodawca jeżeli posiada numer identyfikacyjny, podmiot, w którym działa rada nadzorcza albo płatnik składek jeżeli pracodawca lub zleceniodawca nie posiada numeru identyfikacyjnego;

PPE – pracowniczy program emerytalny w rozumieniu ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2139);

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 uniemożliwiający ich zmianę lub pozwalający na odtworzenie informacji w wersji i formie, w jakiej zostały sporządzone lub przekazane;

umowa o prowadzenie PPK – umowa, którą [podmiot zatrudniający](#) zawiera – w imieniu i na rzecz [osób zatrudnionych](#) – z [instytucją finansową](#), z którą wcześniej podpisał umowę o zarządzanie PPK, o ile osoby te nie złożyły deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat; osoby zatrudnione, po podpisaniu w ich imieniu tej umowy, stają się uczestnikami PPK;

umowa o zarządzanie PPK – umowa, którą [podmiot zatrudniający](#) zawiera z wybraną [instytucją finansową](#); decyzja o wyborze instytucji, z którą zostanie zawarta umowa, powinna zostać podjęta w porozumieniu z przedstawicielstwem [osób zatrudnionych](#) (zakładowymi organizacjami związkowymi lub – jeśli takie nie działają w podmiocie zatrudniającym – z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w tym podmiocie);

ustawa o PPK – ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 ze zm.);

wybrana instytucja finansowa – instytucja finansowa, z którą – w imieniu i na rzecz uczestnika PPK – [podmiot zatrudniający](#) zawarł umowę o prowadzenie PPK, lub instytucja finansowa, która zgodnie z ustawą o PPK, ustawą z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 605 ze zm.) lub ustawą z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 105), wstąpiła w prawa i obowiązki wynikające z tej umowy;

wyznaczona instytucja finansowa – towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którym więcej niż 50% udziału w kapitale zakładowym posiada Polski Fundusz Rozwoju S.A. Rolę tej instytucji od 1 lipca 2019 r. pełni PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Rozdział 1.

Zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK

Umowa o zarządzanie PPK

[Podmiot zatrudniający](#) co do zasady zawiera umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę zatrudnioną, w imieniu której jest obowiązany zawrzeć [umowę o prowadzenie PPK](#) (art. 7 ust. 1 ustawy o PPK).

Umowa o zarządzanie PPK określa najważniejsze zasady dotyczące gromadzenia i zarządzania środkami na rachunkach PPK.

[Umowa o prowadzenie PPK](#)

Po zawarciu umowy o zarządzanie PPK, [podmiot zatrudniający](#) zapisuje do PPK [osoby zatrudnione](#) tj. zawiera w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK.

Zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy o PPK, w brzmieniu obowiązującym od 4 czerwca 2022 r. pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy (90 dni).

3 -miesięczny okres zatrudnienia

Ustawa o PPK nie zawiera regulacji określającej sposób obliczania trzech miesięcy zatrudnienia, o których mowa w art. 16 ust. 1 ustawy o PPK. Należy zatem wskazać na art. 110 k.c., który – w przypadku braku regulacji określającej sposób obliczania terminu oznaczonego ustawą – nakazuje stosować w tym zakresie przepisy k.c. Zgodnie z art. 114 k.c., jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za 30 dni. Należy zatem przyjąć, że okres 3 miesięcy, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy o PPK, oznacza 90 dni.

W imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, które ukończyły 18 lat i nie ukończyły 55. roku życia, o ile nie złożą one deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, podmiot zatrudniający zawiera umowy o prowadzenie PPK automatycznie.

Osoba zatrudniona

Do katalogu osób zatrudnionych, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK, zaliczamy:

- a. pracowników – w rozumieniu Kodeksu pracy (dalej k.p.), 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 (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 1821), oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 k.p.,
- b. osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 ze zm.),
- c. członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kótek rolniczych, o których mowa w art. 138 i art. 180 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 275 ze zm.),
- d. osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.), dalej k.c., stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- e. członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,
- f. osoby wskazane w punktach a-d, przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego – podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tych tytułów w RP, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ważne!

Pracodawca nie musi uzyskać zgody pracownika na zawarcie w jego imieniu i na jego rzecz umowy o prowadzenie PPK.

Zasady zapisywania do PPK

| Wiek osoby zatrudnionej | Zapisanie do PPK |
|-------------------------|--|
| 18-55 lat | Automatyczny zapis (chyba że osoba zatrudniona złoży deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK) |
| 55-70 lat | Tylko na wniosek (osoba zatrudniona musi złożyć wniosek o zawarcie umowy o prowadzenie PPK) |
| 70+ lat | Brak możliwości przystąpienia do PPK |

Osoby powyżej 55 roku życia

Dla osób zatrudnionych, które ukończyły 55. rok życia i nie ukończyły 70. roku życia, umowy o prowadzenie PPK są zawierane wyłącznie na ich wniosek. [Podmiot zatrudniający](#) ma obowiązek poinformować osoby zatrudnione, które ukończyły 55. rok życia, o możliwości złożenia wniosku o zawarcie – w imieniu i na rzecz takiej osoby – umowy o prowadzenie PPK – to jeden z ustawowych obowiązków informacyjnych podmiotu zatrudniającego. Wzór wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK można znaleźć na portalu [MojePPK.pl](#). Podmiot zatrudniający, niezwłocznie po otrzymaniu takiego wniosku, powinien zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz takiej osoby zatrudnionej, oczywiście jeśli posiada wymagany ustawą o PPK okres zatrudnienia.

Umowa już po 14 dniach

Umowę o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz [osoby zatrudnionej](#), należy zawrzeć nie wcześniej niż po 14 dniach zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że przed tym terminem złoży pisemną deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w danym [podmiocie zatrudniającym](#), a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudniał tę osobę (art. 16 ust. 1-2 ustawy o PPK).

Przykład 1. Termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK

W imieniu zatrudnionego 1 czerwca 2022 r. pracownika (wcześniej nie był zatrudniony u tego pracodawcy), pracodawca może zawrzeć umowę o prowadzenie PPK najwcześniej 15 czerwca, a najpóźniej 10 września 2021 r.

Zachęcamy do zapoznania się z publikacją [PPK dla kadr i płac](#), gdzie znajdziecie Państwo opisane szczegółowe zasady oraz praktyczne wskazówki dotyczące zawierania umów o prowadzenie PPK dla osób zatrudnionych.

Rezygnacja pracownika a obowiązek zawarcia umów

O ile brak obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK – w imieniu i na rzecz danej [osoby zatrudnionej](#) – jest uzależniony od decyzji tej osoby (może ona, przed zawarciem dla niej umowy o prowadzenie PPK, zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK), to umowę o zarządzanie PPK [podmiot zatrudniający](#) jest zobowiązany zawrzeć także w sytuacji, gdy wszystkie osoby, dla których jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK, przed podpisaniem umowy o zarządzanie PPK złożą mu deklaracje rezygnacji z dokonywania wpłat (z wyjątkiem [mikroprzedsiębiorcy](#)).

Przykład 2. Rezygnacja z PPK całej załogi

Nowo powstały pracodawca zatrudnił 5 osób zatrudnionych, ale wszystkie te osoby już pierwszego dnia pracy złożyły deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Na tym pracodawcy wciąż spoczywa obowiązek utworzenia PPK (zawarcia umowy o zarządzanie PPK). Nie zawiera on natomiast umowy o prowadzenie PPK, gdyż nie ma dla kogo (wszystkie osoby zatrudnione złożyły mu deklaracje rezygnacji). Jeśli jednak któraś z osób zatrudnionych zmieni zdanie, pracodawca będzie miał obowiązek zapisać ją do PPK, czyli zawrzeć – w jej imieniu i na jej rzecz – umowę o prowadzenie PPK.

Powrót do oszczędzania po rezygnacji

Może zdarzyć się szczególna sytuacja, gdy [osoba zatrudniona](#) – w imieniu i na rzecz której podmiot zatrudniający nie zawarł umowy o prowadzenie PPK, gdyż złożyła deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK – zmieni zdanie, zdecyduje się rozpocząć oszczędzanie w PPK i złoży wniosek o dokonywanie wpłat do PPK. W takiej sytuacji podmiot zatrudniający, niezwłocznie po złożeniu przez nią wniosku o dokonywanie wpłat do PPK, powinien zawrzeć – w jej imieniu i na jej rzecz – umowę o prowadzenie PPK.

1. Kogo dotyczy obowiązek zawarcia umów?

Podmiot zatrudniający

Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK został nałożony na podmiot zatrudniający, czyli zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy o PPK na:

- a. pracodawcę, o którym mowa w art. 3 k.p. – w stosunku do [osób zatrudnionych](#), o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. a ustawy o PPK, czyli pracowników, jeżeli posiada numer identyfikacyjny;
- b. nakładcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. b ustawy o PPK, czyli osób wykonujących pracę nakładczą;
- 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 o PPK, czyli członków tych spółdzielni;
- d. zleceniodawcę – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 lit. d ustawy o PPK, czyli osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 k.c. stosuje się przepisy dotycząc zlecenia, jeżeli posiada numer identyfikacyjny;
- 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 o PPK, czyli członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji;
- f. płatnika – jeżeli pracodawca, o którym mowa w lit. a, lub zleceniodawca, o którym mowa w lit. d, nie posiada numeru identyfikacyjnego.

Wyodrębnione jednostki wewnętrzne

Przy ustalaniu podlegania obowiązkowi utworzenia PPK, należy w pierwszej kolejności rozstrzygnąć, czy dany podmiot (lub wyodrębniona w ramach tego podmiotu jednostka wewnętrzna) spełnia definicję podmiotu zatrudniającego. Może się bowiem zdarzyć, że w przypadku podmiotów gospodarczych o złożonej strukturze wewnętrznej, status podmiotu zatrudniającego w rozumieniu ustawy o PPK będą posiadać – wyodrębnione w ramach tego podmiotu – jednostki wewnętrzne, którymi mogą być np. oddziały, zakłady, filie. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 21 lit. a) ustawy o PPK status podmiotu zatrudniającego, w rozumieniu ustawy o PPK, ma podmiot, który spełnia warunki do uznania go za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. Oznacza to, że jeżeli – w ramach podmiotu gospodarczego – zostały wyodrębnione jednostki wewnętrzne, które mają status pracodawcy w rozumieniu k.p., to spełniają one definicję podmiotu zatrudniającego w rozumieniu ustawy o PPK. Tak wyodrębnione jednostki wewnętrzne jako osobne podmioty zatrudniające powinny zawrzeć odrębne umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK.

Przykład 3. Oddziały spółki też tworzą PPK

W ramach spółki zostały wyodrębnione oddziały, z których każdy ma odrębny numer NIP i REGON. Oddziały te posiadają samodzielność organizacyjną i finansową oraz – co najistotniejsze – samodzielnie zatrudniają pracowników. Każdy z tych oddziałów posiada zatem status podmiotu zatrudniającego i ma obowiązek utworzyć PPK.

Przekształcenia i przejęcia

Ustawa o PPK nie wyłącza ani nie modyfikuje tzw. sukcesji uniwersalnej (m.in. art. 494 kodeksu spółek handlowych) ani tzw. sukcesji singularnej (art. 55[1] kodeksu cywilnego). Jeżeli przekształcenie podmiotu zatrudniającego będzie wiązać się z kontynuacją albo wstąpieniem w prawa i obowiązki w zakresie PPK, to nadal obowiązuje zawarta wcześniej umowa o zarządzanie PPK.

Uczestnicy PPK w tym podmiocie oszczędzają dalej na tych samych zasadach.

W przypadku braku kontynuacji albo sukcesji w zakresie PPK, skutki nabycia przedsiębiorstwa innego podmiotu lub połączenia podmiotów prowadzących PPK określa art. 9 ust. 2 ustawy o PPK. Przewidziano w nim, że w razie:

- nabycia przez podmiot zatrudniający przedsiębiorstwa innego podmiotu zatrudniającego w całości lub jego zorganizowanej części albo
- połączenia podmiotów zatrudniających prowadzących PPK,

- podmiot zatrudniający, który nabył przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część, albo będący podmiotem przejmującym zawiera - w ciągu 7 dni od dnia tego nabycia lub połączenia - umowy o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, z tą samą instytucją finansową, z którą została przez ten podmiot zawarta umowa o zarządzanie PPK.

Przepis ten ma zastosowanie tylko w przypadku, gdy podmiot zatrudniający, który nabył przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część, albo będący podmiotem przejmującym, ma już zawartą umowę o zarządzanie PPK. We wskazanym wyżej terminie 7 dni umowę o prowadzenie PPK należy zawrzeć:

- dla przejętych uczestników PPK (w tym dla uczestników PPK w poprzednim podmiocie zatrudniającym, którzy ukończyli 70. rok życia oraz dla uczestników PPK w poprzednim podmiocie zatrudniającym, którzy ukończyli 55. rok życia - pomimo, że nie złożyli wniosku o zawarcie w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK w nowym podmiocie),
- dla osób zatrudnionych niebędących uczestnikami PPK w dotychczasowym podmiocie zatrudniającym, które legitymują się okresem zatrudnienia wymaganym dla zawarcia w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK i nie ukończyły 55. roku życia (nawet, jeśli w poprzednim podmiocie zatrudniającym zadeklarowały niedokonywanie wpłat do PPK),

- na wniosek osób zatrudnionych niebędących uczestnikami PPK w dotychczasowym podmiocie zatrudniającym, które mają okres zatrudnienia wymagany dla zawarcia w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK i ukończyły 55. rok życia, ale nie ukończyły 70. roku życia.

Ważne!

W przypadkach, o których mowa w art. 9 ust. 2 ustawy o PPK, ma miejsce zmiana podmiotu zatrudniającego, który zawiera w imieniu przejętych osób umowę o prowadzenie PPK. W takim przypadku nie obowiązują deklaracje i wnioski w zakresie PPK złożone przez przejęte osoby w poprzednim podmiocie zatrudniającym.

Należy również pamiętać, że jeśli dany podmiot stanie się podmiotem zatrudniającym np. dopiero w wyniku nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa innego podmiotu, w związku z czym nie ma jeszcze umowy o zarządzanie PPK, nie obowiązuje go 7-dniowy termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK. Taki podmiot wdraża PPK na zasadach ogólnych, określonych w art. 16 i art. 8 ust. 1 ustawy o PPK - zawiera on umowę o zarządzanie PPK nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej ma obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

[Przykład 4. Firma, która uzyska status podmiotu zatrudniającego po przejęciu pracowników wdraża PPK na zasadach ogólnych](#)

[Firma nie będąca podmiotem zatrudniającym w rozumieniu ustawy o PPK 1 lipca 2022 r. nabyła zorganizowaną część przedsiębiorstwa innego podmiotu i przejęła 4 osoby zatrudnione \(z ponad 90 dniowym okresem zatrudnienia\). Nie ma miejsca sukcesja w zakresie PPK. W takim przypadku, zgodnie z art. 16 ustawy o PPK, umowę o prowadzenie PPK nowy podmiot zatrudniający ma obowiązek zawrzeć w imieniu przejętych osób najpóźniej do 10 sierpnia 2022 r., a umowę o zarządzanie PPK \(jeśli umowa o prowadzenie PPK zostanie zawarta 10 sierpnia 2022 r.\) najpóźniej 27 lipca 2022 r.](#)

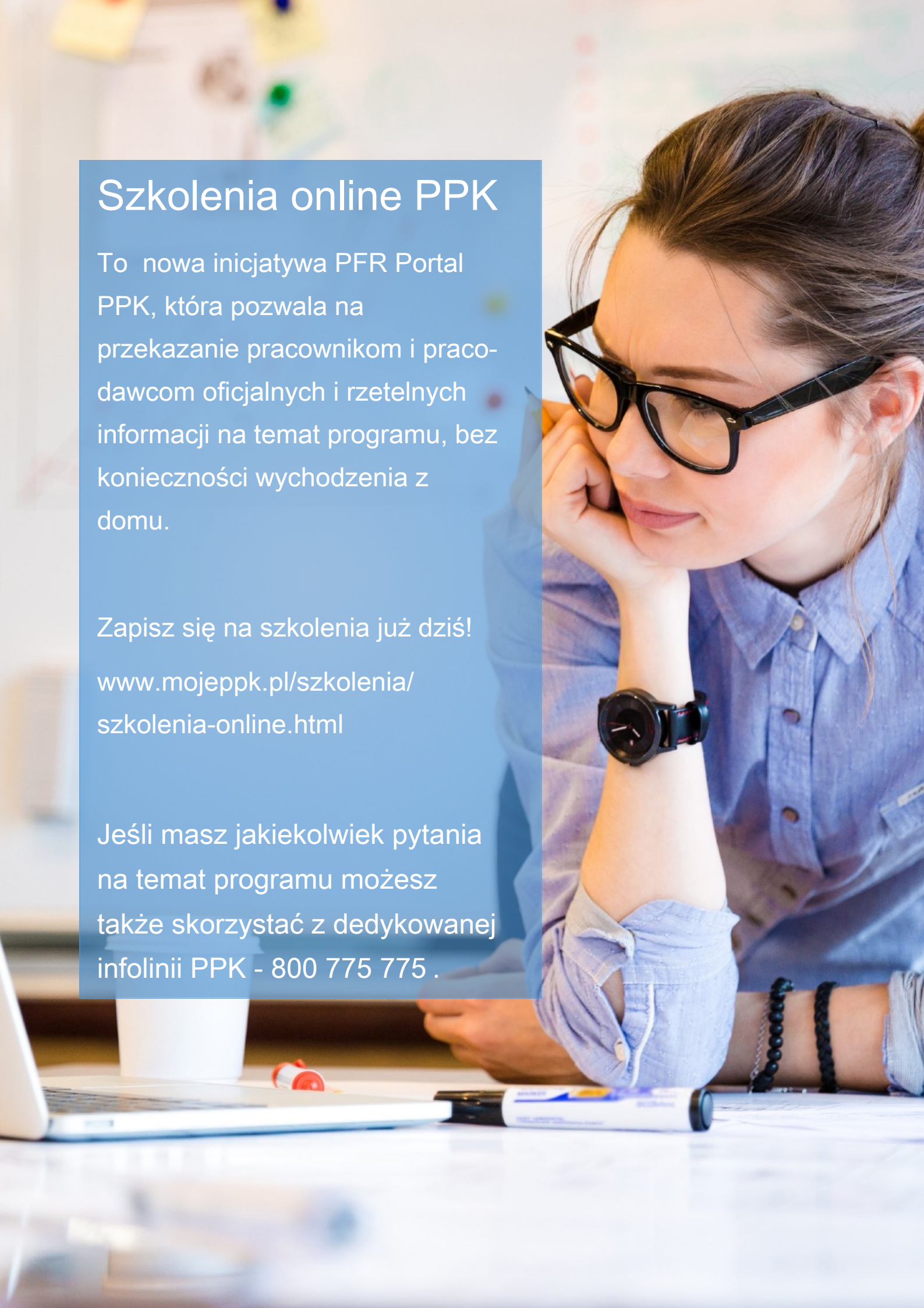
Szkolenia online PPK

To nowa inicjatywa PFR Portal PPK, która pozwala na przekazanie pracownikom i pracodawcom oficjalnych i rzetelnych informacji na temat programu, bez konieczności wychodzenia z domu.

Zapisz się na szkolenia już dziś!

www.mojeppk.pl/szkolenia/szkolenia-online.html

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania na temat programu możesz także skorzystać z dedykowanej infolinii PPK - 800 775 775 .



2. Jakie podmioty są zwolnione z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK?

Zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK

Przepisów ustawy o PPK nie stosuje, a tym samym nie zawiera umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK:

- [mikroprzedsiębiorca](#), jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą mu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK),
- podmiot zatrudniający będący osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK).

Kiedy mikroprzedsiębiorca traci zwolnienie

[Mikroprzedsiębiorca](#), który na skutek złożenia przez osoby zatrudnione deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat, jest zwolniony ze stosowania przepisów ustawy o PPK, będzie musiał utworzyć PPK w sytuacji, gdy jedna z osób zatrudnionychłoży wniosek o dokonywanie wpłat do PPK lub utraci on status mikroprzedsiębiorcy. W tym celu powinien niezwłocznie rozpocząć procedurę zmierzającą do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, a następnie – w imieniu i na rzecz osoby wnioskującej o dokonywanie wpłat do PPK – umowy o prowadzenie PPK. Przepisy ustawy o PPK nie wskazują w jakim terminie – w sytuacji, o której mowa powyżej – [mikroprzedsiębiorca](#) powinien zawrzeć umowę o zarządzanie PPK. W celu ustalenia tego terminu należy zatem zastosować odpowiednio art. 8 ustawy o PPK. Oznacza to, że np. dzień złożenia wniosku o dokonywanie wpłat do PPK należy uznać za pierwszy

dzień, od którego należy liczyć wskazany w art. 16 ustawy o PPK termin na zawarcie [umowy o prowadzenie PPK](#). Z kolei umowa o zarządzanie PPK powinna zostać zawarta, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o PPK, nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym przypada termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pierwszej osoby.

Nieprowadzenie działalności gospodarczej nie zwalnia z PPK

Podmioty zatrudniające w rozumieniu ustawy o PPK, nawet jeśli nie prowadzą działalności gospodarczej - mają obowiązek umożliwić swoim pracownikom oszczędzanie w PPK.

Wyłączenie, o którym mowa w art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK, zgodnie z którym przepisów tej ustawy nie stosuje się do podmiotu zatrudniającego będącego osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby nie znajduje zastosowania do podmiotów zatrudniających, które - choć nie prowadzą działalności gospodarczej - to jednak zatrudniają osoby zatrudnione w ramach prowadzonej działalności (np. działalność poselska czy działalność oświatowa).

Ważne!

Wyłączenie ze stosowania ustawy o PPK, przewidziane w art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK, odnosi się jedynie do osób fizycznych zatrudniających inne osoby fizyczne tylko w celach prywatnych, a nie w ramach prowadzonej działalności (choćby nie była to działalność gospodarcza).

Kary finansowe

Podmiot zatrudniający, który nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie, będzie podlegać karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń z poprzedniego roku obrotowego u tego podmiotu. Natomiast podmiot zatrudniający lub osoba obowiązana do działania w jego imieniu, który nie dopełni obowiązku terminowego zawarcia – w imieniu osób zatrudnionych – umowy o prowadzenie PPK, będzie podlegać karze grzywny w wysokości od 1 tys. zł do 1 mln zł.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że umowa o zarządzanie PPK, zawarta w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania PFR, nie przestaje być umową zawartą z naruszeniem ustawowego terminu na jej zawarcie. Zawarcie umowy o zarządzanie PPK w ciągu tych 30 dni nie zwalnia zatem podmiotu zatrudniającego z odpowiedzialności z art. 106 ustawy o PPK.

Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) zwalniały z PPK

Prowadzenie PPE przez podmiot zatrudniający zwalniało go z obowiązku utworzenia PPK, czyli także z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Należy jednak pamiętać, że z omawianego zwolnienia mógł (ale nie musiał) skorzystać tylko ten podmiot zatrudniający, który w dniu wskazanym w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK (czyli w dniu, od którego stosowało się do niego ustawę o PPK) spełniał łącznie poniższe warunki:

- prowadził PPE,
- naliczał i odprowadzał składki podstawowe w rozumieniu ustawy o PPE – w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 15 tej ustawy; oznacza to, że umowa zakładowa – zawarta przez pracodawcę z reprezentacją pracowników – powinna była przewidywać wysokość składki podstawowej na poziomie co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 15 ustawy o PPE, oraz że podmiot zatrudniający powinien był do dnia, od którego stosuje się do niego ustawę o PPK, naliczyć i odprowadzić składki podstawowe co najmniej za jeden okres wynikający z umowy zakładowej za wszystkie osoby będące uczestnikami PPE, za które zgodnie z umową zakładową był obowiązany naliczyć i odprowadzić składki za ten okres,

- w PPE uczestniczyło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym; oznacza to, że w dniu, o którym mowa w art. 134 ust. 1 ustawy o PPK, podmiot zatrudniający porównywał ogólną liczbę osób zatrudnionych z liczbą osób zatrudnionych, które przystąpiły do PPE i wskaźnik ten powinien być wynosić nie mniej niż 25%.

Utrata zwolnienia

Do podmiotu zatrudniającego, który zamiast PPK prowadzi [PPE](#), przepisy ustawy o PPK stosuje się od dnia (art. 133 ust. 2 ustawy o PPK):

- zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni,
- ograniczenia wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu ustawy o PPE,
- likwidacji PPE,
- opóźnień w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikało z celowego działania podmiotu zatrudniającego,
- następującego po dniu 1 stycznia albo 1 lipca danego roku, jeżeli w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie.

Wskazane wyżej terminy zastąpią terminy stosowania ustawy o PPK dla danego podmiotu zatrudniającego. Spowoduje to, że w rozpatrywanych przypadkach pracodawca zobowiązany będzie w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy - zawrzeć w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych umowę o prowadzenie PPK oraz nie później niż na 10 roboczych przed upływem tego terminu umowę o zarządzanie PPK

Przykład 6. Termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK po likwidacji PPE

Pracodawca na 30 czerwca 2019 r. zatrudniał 100 osób zatrudnionych, co powodowało objęcie go ustawą o PPK od 1 stycznia 2020 r. U tego pracodawcy prowadzony był program PPE i firma ta korzysta ze zwolnienia ze stosowania ustawy o PPK. Załóżmy, że w grudniu 2022 roku pracodawca podejmie decyzję o likwidacji programu PPE.

W takiej sytuacji pracodawca będzie miał obowiązek podpisać umowę o prowadzenie PPK w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od wykreślenia programu PPE z rejestru programów PPE. Umowę o zarządzanie PPK powinien zawrzeć najpóźniej na 10 dni roboczych przed datą zawarcia umowy o prowadzenie PPK.

Rozdział 2.

Terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK

Przepisy przejściowe i przepisy ogólne

Przepisy ustawy o PPK przewidywały odrębny sposób liczenia terminów na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK w tzw. okresie przejściowym i po jego zakończeniu.

Przepisy przejściowe w art. 134 ust. 1 wskazywały cztery kolejne etapy wchodzenia do systemu PPK, wynikające ze stanu zatrudnienia w tych podmiotach, weryfikowanego na określone daty. Po zakończeniu okresu stosowania przepisów przejściowych w tym zakresie, terminy na zawarcie umów wyznaczają przepisy ogólne. Terminy te są związane z zatrudnieniem przez podmiot zatrudniający pierwszej osoby, w imieniu i na rzecz której będzie on zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK (np. w przypadku nowo powstałych podmiotów zatrudniających).

Wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK

Podmiot zatrudniający, który nie podpisze umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie (czy to wynikającym z przepisów ogólnych, czy z przepisów przejściowych), zostanie pisemnie wezwany przez Polski Fundusz Rozwoju S.A. (PFR S.A.) do zawarcia umowy o zarządzanie PPK z [wyznaczoną instytucją finansową](#) (PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.) – w terminie 30 dni od otrzymania wezwania, albo do przekazania informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.

Ważne!

Wezwanie uznaje się za skuteczne w momencie zwrotnego potwierdzenia odbioru lub poprzez nadanie przesyłką poleconą po bezskutecznej dwukrotnej próbie dostarczenia pisma za zwrotnym potwierdzeniem odbioru.

Zarówno przed otrzymaniem wezwania PFR, jak i po jego otrzymaniu, podmiotowi zatrudniającemu nadal przysługuje uprawnienie do wyboru [instytucji finansowej](#), która będzie zarządzać PPK. Szczególna rola instytucji wyznaczonej podlega na tym, że fundusz zdefiniowanej daty zarządzany przez tę instytucję nie może odmówić zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Takiego zastrzeżenia nie ma w przypadku innych instytucji finansowych, co oznacza, że mogą one odmówić zawarcia wskazanej wyżej umowy. W wezwaniu skierowanym przez PFR do podmiotu zatrudniającego zostanie zawarta informacja o karze za niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie.

Pracodawca, który zawiera umowę o zarządzanie PPK w następstwie wezwania do jej zawarcia przez PFR S.A., powinien pamiętać o zachowaniu okresu co najmniej 10 dni roboczych pomiędzy datą zawarcia umowy o zarządzanie PPK i [umowy o prowadzenie PPK](#). Czas ten jest potrzebny pracownikom na podjęcie decyzji o ewentualnym złożeniu deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Odpowiedź na wezwanie

Jeżeli podmiot zatrudniający nie zawarł umowy o zarządzanie PPK, gdyż prowadził Pracowniczy Program Emerytalny ([PPE](#)) na warunkach zwalniających ze stosowania ustawy o PPK, w odpowiedzi na wezwanie powinien przekazać do PFR oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE.

Od 4 czerwca 2022 r. również podmioty, które na podstawie art. 13 ust. 1 nie stosują przepisów ustawy, na wezwanie PFR zobowiązane są do przekazania do PFR oświadczenie o spełnianiu warunków, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 albo 2.

1. Terminy i zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK wskazane w przepisach przejściowych

Etapy stosowania przepisów

Zgodnie z przepisami przejściowymi ustawy o PPK (art. 134 ust. 1 – 3 ustawy o PPK) obowiązkiem zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK podmioty zatrudniające obejmowane były stopniowo, w czterech kolejnych etapach, zgodnie ze stanem zatrudnienia w tych podmiotach.

Etapy wdrażania PPK

| Etap | Data stosowania przepisów ustawy o PPK |
|--|--|
| I etap podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób zatrudnionych (według stanu na 31.12.2018 r.) | 1 lipca 2019 r. |
| II etap podmiot zatrudniające co najmniej 50 osób zatrudnionych (według stanu na 30.06.2019 r.) | 1 stycznia 2020 r. |
| III etap podmiot zatrudniające co najmniej 20 osób zatrudnionych (według stanu na 31.12.2019 r.) | 1 lipca 2020 r. |
| IV etap wszystkie pozostałe podmioty zatrudniające, w tym jednostki należące do sektora finansów publicznych (w przypadku jednostek sektora finansów publicznych nie ma znaczenia stan zatrudnienia) | 1 stycznia 2021 r. |

Umowa o prowadzenie PPK

Przepisy przejściowe, w art. 134 ust. 2 ustawy o PPK, dla podmiotów wchodzących do systemu w kolejnych czterech etapach ustanawiają obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy (w przypadku podmiotów zatrudniających z II etapu – dziewięciu miesięcy) od dnia, od którego dany podmiot był zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK, dla wszystkich osób spełniających definicję osoby zatrudnionej (patrz ramka na str. 10), które były zatrudnione w danym podmiocie na ten dzień i nie złożyły deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Okres zatrudnienia tych osób nie miał znaczenia.

Umowa o zarządzanie PPK

Umowy o zarządzanie PPK w okresie przejściowym zawierane były przez podmioty zatrudniające odpowiednio do: 25 października 2019 r., 27 października 2020 r. i 23 kwietnia 2021 r.

W przypadku podmiotów zatrudniających będących jednostkami wchodzącymi w skład [sektora finansów publicznych](#) umowa o prowadzenie PPK zawierana była najpóźniej do 10 kwietnia 2021 r. (art. 137 ustawy o PPK). Umowa o zarządzanie PPK powinna być zawarta do 26 marca 2021 r.

Terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK

| | Najpóźniejszy termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK | Najpóźniejszy termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK |
|----------------|---|--|
| I etap (250+) | 25 października 2019 r. | 12 listopada 2019 r. |
| II etap (50+) | 27 października 2020 r.* | 10 listopada 2020 r.* |
| III etap (20+) | 27 października 2020 r. | 10 listopada 2020 r. |
| IV etap | 23 kwietnia 2021 r. | 10 maja 2021 r. |
| | dla jednostek z sektora finansów publicznych: 26 marca 2021 r. | dla jednostek z sektora finansów publicznych: 10 kwietnia 2021 r. |

*Po zmianie ustawy o PPK, podmioty zatrudniające z II etapu wdrożenia obowiązywały te same maksymalne terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, co podmioty zatrudniające z III etapu. Zmiana ta wynikała z art. 54 ustawy z 31 marca 2020 r. 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, która weszła w życie 31 marca 2020 r.

Grupa kapitałowa

Wyjątek od wskazanych wyżej terminów przewidziano dla podmiotów zatrudniających należących do jednej [grupy kapitałowej](#) (art. 134 ust. 4 ustawy o PPK). Podmioty te uprawnione były do zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK w terminie, w którym [ustawa o PPK](#) ma zastosowanie do największego podmiotu z tej grupy kapitałowej (zatrudniającego największą liczbę osób zatrudnionych). Podmioty zatrudniające z grupy kapitałowej mogły, ale nie musiały skorzystać z tego rozwiązania.

2. Terminy i zasady zawierania umów o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK dla podmiotów wchodzących do systemu po 1 stycznia 2021 r.

Terminy wskazane w przepisach ogólnych

Dla podmiotów, które powstały od 1 stycznia 2021 r. lub powstały wcześniej, ale nie zatrudniały osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy o PPK (przed 1 stycznia 2021 r. nie były podmiotami zatrudniającymi) bądź korzystały ze zwolnienia z obowiązku stosowania przepisów ustawy o PPK – z wyjątkiem zwolnienia w związku z prowadzeniem PPE (patrz. rozdział 1), terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK wyznaczają przepisy ogólne ustawy o PPK.

Zatrudnienie pierwszej osoby zatrudnionej

Zgodnie z przepisami ogólnymi, umowę o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający zawiera z [instytucją finansową](#) nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK (art. 8 ust. 1 ustawy o PPK).

Przykład 7. Pracodawca, który rozpoczął działalność w 2021 r., sam oblicza kiedy musi podpisać umowę o zarządzanie PPK.

W przypadku podmiotu zatrudniającego, który wdraża PPK w terminach wynikających z przepisów ogólnych, ważna jest data zatrudnienia pierwszej osoby zatrudnionej. Pracodawca, który zatrudnił pierwszych pracowników (i w związku z tym uzyskał status podmiotu zatrudniającego) 1 marca 2021 r., miał czas na zawarcie umowy o prowadzenie PPK do 10 czerwca 2021 r., a umowy o zarządzanie PPK do 26 maja 2021 r.

3. Kiedy umowa o prowadzenie PPK zostanie zawarta z mocy prawa?

Umowa o prowadzenie PPK zawierana z mocy prawa

Jeżeli podmiot zatrudniający nie wywiąże się z obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, przyjmuje się, że w pierwszym dniu po upływie terminu na jej zawarcie, z mocy prawa powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy osobą zatrudnioną a instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK (art. 17 ustawy o PPK). W takiej sytuacji umowę o prowadzenie PPK uważa się za zawartą na warunkach wynikających z umowy o zarządzanie PPK. Powyższy mechanizm zawierania umowy o prowadzenie PPK z mocy prawa zabezpiecza więc interesy pracowników, dla których pracodawca nie zawarł w terminie umowy o prowadzenie PPK.

Wyjątek – przepisy przejściowe

Zasada wynikająca z art. 17 ustawy o PPK nie miała jednak zastosowania w przypadku niezawarcia przez podmiot zatrudniający, w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, umowy o prowadzenie PPK w terminach określonych w przepisach przejściowych (12 listopada 2019 r., 10 listopada 2020 r. i 10 maja 2021 r. oraz dla jednostek z [sektora finansów publicznych](#) – 10 kwietnia 2021 r.).

W takiej sytuacji podmiot zatrudniający wdrażający PPK w okresie przejściowym powinien być – w drodze analogii do reguły określonej w art. 17 ustawy o PPK – zawrzeć umowę o prowadzenie PPK niezwłocznie po zidentyfikowaniu lub otrzymaniu informacji o spełnieniu przez osoby zatrudnione warunków określonych w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK (definicja osoby zatrudnionej). Jeśli natomiast chodzi o wpłaty na rachunek uczestników PPK, w stosunku do których podmiot zatrudniający zawarł umowę

o prowadzenie PPK z opóźnieniem, podmiot zatrudniający powinien dokonywać ich poczynszu od wynagrodzenia wypłaconego im po zawarciu tej umowy.

Przykład 8. Pracodawca omyłkowo nie zapisuje pracownika do PPK

Pracodawca 250+, w wyniku pomyłki, nie uwzględnił na liście uczestników PPK, będącej załącznikiem do umowy o prowadzenie PPK, 15 pracowników. Stan zatrudnienia w tym podmiocie na 31 grudnia 2018 r. wynosił 300 osób zatrudnionych, a więc ten pracodawca został objęty reżimem ustawy o PPK od 1 lipca 2019. Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK zostały zawarte przez tego pracodawcę odpowiednio: 1 lipca 2019 r. i 16 lipca 2019 r.

Pracownicy, których podmiot zatrudniający nie objął umową o prowadzenie PPK zawartą 16 lipca 2019 r., zatrudnieni w tym podmiocie 1 lipca 2019 r., nie stali się uczestnikami PPK z mocy prawa. W takiej sytuacji, pracodawca – niezwłocznie po zidentyfikowaniu lub otrzymaniu informacji o tym, że osoby, których nie zapisał do PPK, spełniały na 16 lipca warunki określone w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK– powinien zawrzeć w ich imieniu umowę o prowadzenie PPK.

Rozdział 3.

Warunki i zakres przedmiotowy umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK

Instytucje finansowe

[Instytucje finansowe](#), z którymi podmiot zatrudniający może podpisać umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK, to:

- fundusz inwestycyjny będący funduszem zdefiniowanej daty zarządzany i reprezentowany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI), które zostało umieszczone w [ewidencji PPK](#),
- fundusz emerytalny będący funduszem zdefiniowanej daty zarządzany i reprezentowany przez powszechne towarzystwo emerytalne (PTE) albo pracownicze towarzystwo emerytalne, które zostały umieszczone w [ewidencji PPK](#),
- zakład ubezpieczeń, który został umieszczony w [ewidencji PPK](#).

Lista instytucji

Lista instytucji, które zostały wpisane do ewidencji PPK i oferują zarządzanie środkami gromadzonymi w PPK, wraz z ich ofertą, jest publikowana na Portalu PPK pod adresem www.mojeppk.pl.

Wzory umów i negocjacje

Każda z instytucji finansowych oferujących prowadzenie PPK posługuje się indywidualnymi wzorami umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Treść tych umów będzie elementem negocjacji w ramach oferty poszczególnych instytucji. W praktyce, aby ułatwić podmiotom zatrudniającym tworzenie PPK, wiele instytucji oferuje możliwość zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK poprzez narzędzia dostępne na ich stronach internetowych.

1. Jakie zagadnienia reguluje umowa o zarządzanie PPK?

Umowa o zarządzanie stanowi swoiste ramy PPK tworzonego przez dany podmiot zatrudniający oraz określa podstawowe zasady funkcjonowania tego programu w danym podmiocie. Co ważne, umowa o zarządzanie PPK nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez daną instytucję finansową w portalu PPK w dniu zawarcia tej umowy (art. 7 ust. 6 ustawy o PPK).

Stronami umowy są podmiot zatrudniający i instytucja finansowa.

Forma zawarcia umowy: umowa o zarządzanie PPK jest zawierana z instytucją finansową w postaci elektronicznej pozwalającej na utwalenie jej treści na [trwałym nośniku](#) (patrz [słowniczek](#)). Ponieważ forma zawarcia umowy o zarządzanie PPK nie została określona w ustawie o PPK, należy przyjąć, że może to być każda forma dopuszczalna na gruncie k.c. i utwalona na trwałym nośniku (np. nośniku USB, płycie CD, ale też w formacie pliku PDF przekazany drogą mailową).

Przedmiot umowy: ogólne warunki zarządzania i prowadzenia PPK w danym podmiocie zatrudniającym, obejmujące w szczególności:

- strony umowy,
- nazwę funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez [podmiot zarządzający](#) instytucją finansową,
- warunki i tryb zawierania przez podmiot zatrudniający umów o prowadzenie PPK,
- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty,
- warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu,
- wysokość wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający dla poszczególnych grup osób zatrudnionych (Uwaga! zmiana wysokości wpłaty dodatkowej lub rezygnacja z wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający każdorazowo wymaga zmiany umowy o zarządzanie PPK),
- sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat,
- 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,
- warunki zmiany umowy,
- warunki i okres wypowiedzenia umowy,
- warunki dokonywania konwersji lub zamiany.

Ważne!

W przypadku dokonywania zmian w umowie o zarządzanie PPK, pracodawca powinien uzgodnić planowaną zmianę warunków umowy o zarządzanie PPK z zakładową organizacją związkową albo reprezentacją osób zatrudnionych (jeśli w danym podmiocie nie działa zakładowa organizacja związkowa). Dodatkowo w przypadku zmian umowy o zarządzanie PPK odpowiednio powinna ulegać zmianie również umowa o prowadzenie PPK. Ustawowe umocowanie podmiotów zatrudniających do zawierania umów o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, obejmuje również swoim zakresem dokonywanie zmian tych umów przez te podmioty – w takim zakresie, w jakim te zmiany wynikają ze zmian w umowie o zarządzanie PPK. Instytucja finansowa powinna przekazać uczestnikom PPK informację o zmianach umowy o prowadzenie PPK.

Umowa o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń

W przypadku zawarcia umowy o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń, do umowy dołącza się regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia. Umowa o zarządzanie PPK z zakładem ubezpieczeń określa także:

- wysokość sumy ubezpieczenia,
- wysokość składki ochronnej, z zastrzeżeniem art. 49 ust. 2 ustawy o PPK,
- brak możliwości potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków funduszu zdefiniowanej daty będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat.

2. Jakie zagadnienia reguluje umowa o prowadzenie PPK?

Z tą samą instytucją finansową, z którą została zawarta umowa o zarządzanie PPK, podmiot zatrudniający zawiera – w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych – umowę o prowadzenie PPK. Załącznikiem do tej umowy jest lista uczestników PPK, a zmiana tego załącznika nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK.

Stronami umowy są: osoba zatrudniona (w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowę o prowadzenie PPK zawiera podmiot zatrudniający) i instytucja finansowa. Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz każdej osoby zatrudnionej, która ukończyła 18 lat i nie ukończyła 55. roku życia (patrz ramka na str. 11), o ile dana osoba nie złożyła wcześniej deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Dla osób zatrudnionych, które ukończyły 55. rok życia i nie ukończyły 70. roku życia, umowy o prowadzenie PPK są zawierane wyłącznie na ich wniosek.

Forma zawarcia umowy: nie została określona w ustawie o PPK; należy zatem przyjąć, że może to być każda forma dopuszczalna na gruncie k.c. Podmiot zatrudniający, w celu zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzeniu PPK, wpisuje ją na listę, która jest załącznikiem do tej umowy – w ten sposób osoba zatrudniona staje się uczestnikiem PPK. Ta tzw. lista zgłoszeniowa przekazywana jest do instytucji finansowej.

Przedmiot umowy: szczegółowe warunki zarządzania środkami gromadzonymi w PPK prowadzonym w danym podmiocie zatrudniającym, w tym warunki dysponowania środkami, rezygnacji z oszczędzania oraz informacje o kosztach i opłatach dla uczestnika PPK. Umowa o prowadzenie PPK określa w szczególności:

- strony umowy, w tym [wybraną instytucję finansową](#),

Data zawarcia umowy o prowadzenie PPK

Za datę zawarcia umowy o prowadzenie PPK należy uznać datę przyjęcia przez instytucję finansową oświadczenia woli złożonego przez podmiot zatrudniający, w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, bez zastrzeżenia zmiany lub uzupełnienia jego treści. Oznacza to, że umowa o prowadzenie PPK będzie co do zasady uznawana za zawartą w stosunku do osoby zatrudnionej z dniem przekazania przez pracodawcę kompletnych i poprawnych Danych Identyfikujących Uczestnika PPK (patrz słowniczek).

W związku z tym, że umowa o prowadzenie PPK ma indywidualny charakter w odniesieniu do poszczególnych osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym, zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla poszczególnych osób może nastąpić w innej dacie. I tak:

- datą zawarcia umowy o prowadzenie PPK – w odniesieniu do osób zatrudnionych, w imieniu i na rzecz których podmiot zatrudniający zawrze umowę o prowadzenie PPK w terminie wynikającym z art. 134 ustawy o PPK – jest data przyjęcia przez instytucję finansową oświadczenia woli złożonego przez podmiot zatrudniający, w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej (uczestników wskazanych na liście osób, o której mowa w art. 14 ust. 1 zdanie drugie ustawy o PPK),
- datą zawarcia umowy o prowadzenie PPK – w odniesieniu do osób zatrudnionych, w imieniu i na rzecz których podmiot zatrudniający zawrze umowę o prowadzenie PPK, zatrudnianych w trakcie funkcjonowania PPK w tym podmiocie – jest data przyjęcia przez instytucję finansową oświadczenia woli złożonego przez podmiot zatrudniający, w imieniu i na rzecz tych osób zatrudnionych (np. w postaci pliku zgłoszeniowego, jeżeli strony umowy tak uzgodniły),
- w stosunku do osób, o których mowa w art. 17 ustawy o PPK – wobec których podmiot zatrudniający nie wywiązał się z obowiązku zawarcia umowy w terminie wynikającym z przepisów ustawy o PPK – datą powstania z mocy prawa stosunku prawnego wynikającego z umowy o prowadzenie PPK będzie pierwszy dzień po 10-tym dniu miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy okresu zatrudnienia (np. zatrudnienie – 1 stycznia, powstanie stosunku prawnego wynikającego z umowy o prowadzenie PPK – 11 kwietnia, o ile nie było przerw w zatrudnieniu).

- [dane identyfikujące uczestnika PPK](#) (Uwaga! adres poczty elektronicznej i numer telefonu nie stanowią obligatoryjnych danych uczestnika PPK, których podanie jest niezbędne do zawarcia, w jego imieniu i na jego rzecz, umowy o prowadzenie 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.

Umowa o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń

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 określa także:

- wysokość sumy ubezpieczenia,
- wysokość składki ochronnej, z zastrzeżeniem art. 49 ust. 2 ustawy o PPK,
- brak możliwości potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków funduszu zdefiniowanej daty będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat.

Ważne!

Umowa o prowadzenie PPK, zawarta z zakładem ubezpieczeń, jest umową ubezpieczenia w rozumieniu art. 805 k.c. Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy o PPK podmiot zatrudniający zawiera ją w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych. Z chwilą określoną w umowie o prowadzenie PPK, zawartą z zakładem ubezpieczeń, uczestnik zostaje objęty ochroną ubezpieczeniową.

Powitalny pakiet informacyjny

Podmiot zatrudniający nie ma obowiązku przekazywania kopii umowy o prowadzenie PPK poszczególnym osobom zatrudnionym. Zgodnie z art. 22 ust. 1 ustawy o PPK, niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, [wybrana instytucja finansowa](#) udostępnia uczestnikowi PPK informację o zawarciu umowy o prowadzenie PPK. Informacja ta powinna zostać udostępniona w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie jej treści na [trwałym nośniku](#) lub za pomocą systemu teleinformatycznego, a na wniosek danego uczestnika – w postaci papierowej. Taki powitalny pakiet informacyjny dla uczestnika PPK od instytucji finansowej powinien zawierać m.in. dane instytucji finansowej, dane podmiotu zatrudniającego, określenie wysokości wpłat do PPK, a także informacje o możliwości złożenia przez uczestnika PPK dyspozycji w zakresie środków zgromadzonych na rachunku PPK i trybie składania tych dyspozycji.

Dostęp do rachunku PPK i dysponowanie środkami

W powitalnej informacji o zawarciu umowy o prowadzenie PPK, przekazywanej przez instytucję finansową, pracownik powinien znaleźć instrukcję dotyczącą uzyskania dostępu do swojego rachunku PPK.

Od 1 stycznia 2022 r., spółka PFR Portal PPK uruchomiła, na oficjalnym portalu PPK nową funkcjonalność – logowanie do serwisu „MojePPK”. Serwis

ten umożliwia informowanie uczestników PPK, po weryfikacji ich tożsamości, o wartości środków zgromadzonych na ich rachunkach PPK. Dane prezentowane w serwisie pochodzą z Ewidencji PPK prowadzonej przez PFR S.A.

Tylko za pośrednictwem nowego serwisu uczestnicy PPK mogą sprawdzić stan swoich oszczędności na wszystkich swoich rachunkach PPK - w trakcie kariery zawodowej można mieć ich wiele i to w różnych instytucjach finansowych. Serwis jest dostępny w trzech wersjach językowych – polskiej, angielskiej i ukraińskiej. Dzięki przyłączeniu portalu do Węzła Krajowego, uczestnicy PPK mogą zweryfikować swoją tożsamość online i bardzo łatwo zalogować się do serwisu np. poprzez Profil Zaufany.



Należy pamiętać, że każdą dyspozycję co do środków zgromadzonych w PPK uczestnik PPK składa bezpośrednio do instytucji finansowej.

Pracodawca ma obowiązek pośredniczenia tylko przy wypłacie transferowej dokonywanej w związku ze zmianą przez tego pracodawcę instytucji finansowej (art. 12 ustawy o PPK) albo z zatrudnieniem nowego pracownika, który posiada już rachunek PPK (art. 19 ustawy o PPK).

Poprawność danych

Pracodawcy powinni dbać o bezpieczeństwo informacji przekazywanych do instytucji finansowej w związku z zawieraniem umów o prowadzenie PPK, mając na uwadze bezpieczeństwo danych osobowych pracowników oraz ewentualne roszczenia zatrudnionych w związku z nieuprawnionym przetwarzaniem ich danych. Bardzo ważne jest również, by pracodawcy przekazywali do instytucji finansowej aktualne i kompletne dane osób zatrudnionych. Bieżąca aktualizacja tych danych będzie już spoczywać bezpośrednio na uczestniku PPK, który jest obowiązany niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia zaistnienia zmiany [danych identyfikujących uczestnika PPK](#), poinformować [wybraną instytucję finansową](#).

Uzupełnianie danych

Skoro podmiot zatrudniający wskazuje [dane identyfikujące uczestnika PPK](#) w samej umowie o prowadzenie PPK, nie ma przeszkód, aby uzupełniał te dane, po zawarciu umowy. Zatem, w sytuacji, w której w zawartej umowie o prowadzenie PPK zostały wskazane niekompletne [dane identyfikujące uczestnika PPK](#), jest dopuszczalne ich późniejsze uzupełnienie przez podmiot zatrudniający, czyli przekazanie brakujących danych instytucji finansowej. Do takiego uzupełnienia danych nie jest wymagane uzyskanie zgody ani upoważnienia od uczestnika PPK.

Obowiązek uzupełnienia przez podmiot zatrudniający brakujących danych nie wynika z przepisów prawa, ale nie ma przeszkód, aby został zawarty w postanowieniach umowy o zarządzanie PPK.

3. Na jakich zasadach można rozwiązać umowę o zarządzanie PPK i umowę o prowadzenie PPK?

Rozwiązanie umowy o zarządzanie PPK

Umowę o zarządzanie PPK co do zasady może wypowiedzieć każda ze stron tej umowy, czyli zarówno podmiot zatrudniający, jak i instytucja finansowa. Wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK przez [podmiot zatrudniający](#) jest możliwe dopiero wtedy, gdy zawrze on umowę o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. Nie może więc powstać sytuacja, w której podmiot zobowiązany do stosowania przepisów ustawy o PPK nie ma zawartej umowy o zarządzanie PPK. Zgodnie z art. 12 ustawy o PPK, nie później niż w terminie 7 dni od zawarcia nowej umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową, podmiot zatrudniający:

1. zawiera, w imieniu i na rzecz osoby osób zatrudnionych, umowę o prowadzenie PPK, jeżeli miały zawartą umowę o prowadzenie PPK w dniu poprzedzającym dzień zawarcia przez podmiot zatrudniający nowej umowy o zarządzanie PPK,
2. informuje osoby zatrudnione, które miały zawartą umowę o prowadzenie PPK w dniu poprzedzającym dzień zawarcia przez podmiot zatrudniający umowy z nową instytucją finansową, o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na dotychczasowym rachunku PPK (transfer środków ze starej instytucji finansowej do nowej).

Jeśli pracownik nie chce przenosić środków, powinien – w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tej informacji – poinformować podmiot zatrudniający o braku zgody na taki transfer (informacja o braku zgody na transfer powinna mieć formę pisemną). Jeśli takiego sprzeciwu ze strony pracownika nie

będzie, podmiot zatrudniający złoży wniosek o wypłatę transferową – w imieniu osoby zatrudnionej i za pośrednictwem [podmiotu zarządzającego](#) nową instytucją finansową. W przypadku braku zgody uczestnika PPK na przeniesienie środków do nowej instytucji, środki zgromadzone na dotychczasowym rachunku PPK pozostają na nim do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

Rozwiązanie umowy o prowadzenie PPK

Co do zasady, umowa o prowadzenie PPK, jako umowa cywilnoprawna, również może być wypowiedziana lub rozwiązana. Z uwagi jej specyficzny charakter, będzie to jednak możliwe tylko przy spełnieniu odpowiednich warunków.

Przypomnijmy, że stroną umowy o prowadzenie PPK – w zależności od tego, jaki podmiot został wybrany do zarządzania PPK – może być:

- fundusz inwestycyjny, w przypadku wyboru Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych,
- fundusz emerytalny, w przypadku wyboru Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego albo Pracowniczego Towarzystwa Emerytalnego,
- zakład ubezpieczeń, w przypadku prowadzenia PPK w formie ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych (UFK).

Mając na uwadze przepisy ustaw sektorowych, które mają obowiązek stosować wymienione wyżej instytucje, tak długo jak:

- na rachunku PPK uczestnika są zapisane jednostki uczestnictwa (w funduszach inwestycyjnych) albo jednostki rozrachunkowe (w funduszach emerytalnych) lub
- na rachunku PPK ubezpieczonego w danym UFK są zapisane jednostki uczestnictwa (w zakładach ubezpieczeń)

umowa o prowadzenie PPK nie może być rozwiązana.

Omyłkowe zawarcie umowy o prowadzenie PPK

Zawarcie umowy o prowadzenie PPK – w imieniu i na rzecz osób, dla których taka umowa nie powinna zostać zawarta – należy uznać za czynność dokonaną z przekroczeniem ustawowego umocowania. Zawarta w ten sposób umowa jest dotknięta sankcją nieważności. Nieważna czynność prawna nie wywołuje skutków prawnych.

Nieważność umowy o prowadzenie PPK i zwrot wpłat

Jeśli dojdzie do zawarcia przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK dla osoby, w imieniu i na rzecz której umowa taka nie powinna zostać zawarta, co spowoduje nieważność tej umowy, to wpłaty do PPK, dokonane przez zatrudniającego, będą podlegać zwrotowi.

Do 21 listopada 2022 r., czyli do wejścia w życie przepisów dotyczących zwrotu nienależnych wpłat do PPK, instytucja finansowa, po otrzymaniu informacji o nieważności umowy o prowadzenie PPK, powinna wyjaśnić bezpośrednio z pracodawcą, z jakiego powodu umowa o prowadzenie PPK jest nieważna, a następnie, w razie stwierdzenia zaistnienia nieważności tej umowy, dokonać odpowiedniego rozliczenia dokonanych wpłat do PPK.

W przypadku gdy za wpłaty do PPK, w wykonaniu nieważnej umowy o prowadzenie PPK:

- nie zostały przydzielone jednostki uczestnictwa – instytucja finansowa powinna niezwłocznie ustalić z pracodawcą oraz pracownikiem sposób zwrotu podmiotowi zatrudniającemu, oraz pracownikowi kwot wpłaconych do PPK – odpowiednio do wysokości wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający oraz przez pracownika. Pracodawca oraz osoba, na rzecz której dokonano wpłat do PPK, powinni pomiędzy sobą dokonać dalszych rozliczeń ewentualnych szkód, jakie powstały w związku z zawarciem umowy o prowadzenie PPK niezgodnie z ustawą o PPK oraz dokonaniem wpłat do PPK bez ważnej podstawy prawnej.

- zostały już przydzielone jednostki uczestnictwa – instytucja finansowa powinna niezwłocznie poinformować pracownika, któremu zostały przydzielone jednostki uczestnictwa bez podstawy prawnej, o przydzieleniu takich jednostek oraz o konieczności złożenia przez tego pracownika zlecenia odkupienia przez instytucję finansową jednostek uczestnictwa.

Instytucja finansowa, po złożeniu przez pracownika zlecenia odkupienia jednostek uczestnictwa, powinna niezwłocznie umorzyć jednostki uczestnictwa przydzielone bez podstawy prawnej na podstawie zlecenia pracownika oraz ustalić z podmiotem zatrudniającym sposób zwrotu podmiotowi zatrudniającemu oraz pracownikowi kwot z umorzenia tych jednostek uczestnictwa.

W przypadku, gdy pracownik, któremu bez podstawy prawnej zostały przydzielone jednostki uczestnictwa funduszu zdefiniowanej daty, nie złoży zlecenia odkupienia tych jednostek uczestnictwa w terminie wskazanym przez instytucję finansową, instytucja finansowa powinna wystąpić z powództwem, którego celem będzie uzyskanie wyroku zastępującego oświadczenie woli uczestnika o odkupieniu jednostek uczestnictwa. W takiej sytuacji może powstać roszczenie pracownika o naprawienie szkody spowodowanej zawinionym działaniem podmiotu zatrudniającego, który zawarł umowę o prowadzenie PPK niezgodnie z ustawą o PPK. Podmiot zatrudniający oraz osoba, na rzecz której dokonano wpłat, powinni pomiędzy sobą dokonać dodatkowo dalszych rozliczeń ewentualnych szkód, jakie powstały w związku z zawarciem umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tej osoby, niezgodnie z ustawą o PPK oraz dokonaniem wpłat do PPK bez ważnej podstawy prawnej.

Nowe zasady rozliczania nienależnych wpłat

Od 21 listopada 2022 r., zwrot nienależnie dokonanych wpłat odbywać się będzie na zasadach opisanych w art. 28a ustawy o PPK. Przepis ten również określa sposób postępowania dla dwóch scenariuszy – jeden dotyczący zwrotu nienależnych wpłat jeszcze przed zapisaniem na rachunku PPK jednostek uczestnictwa lub jednostek rozrachunkowych nabytych lub przeliczonych za te nienależne wpłaty, a drugi zwrotu już po zapisaniu takich jednostek na rachunku PPK.

W przypadku, gdy za nienależnie dokonane wpłaty do PPK nie zostaną jeszcze nabyte jednostki uczestnictwa funduszu inwestycyjnego/ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego, lub gdy wpłaty te nie zostały jeszcze przeliczone na jednostki rozrachunkowe funduszu emerytalnego, instytucja finansowa niezwłocznie - nie później niż w terminie 3 dni roboczych po powzięciu informacji, że wpłaty okazały się w całości lub części nienależne - zwraca środki:

- osobie, na rzecz której te nienależne wpłaty zostały dokonane – zwrot dotyczy wpłat sfinansowanych przez tę osobę, przy czym instytucja finansowa dokonuje zwrotu środków na rachunek bankowy tej osoby, a jeżeli nie posiada informacji o numerze takiego rachunku – na rachunek bankowy podmiotu zatrudniającego;
- podmiotowi zatrudniającaemu – zwrot dotyczy wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający (na rachunek bankowy tego podmiotu).

Jeżeli natomiast na rachunku PPK osoby, na rzecz której zostały dokonane nienależne wpłaty do PPK, wpłata powitalna lub dopłaty roczne, zostały już zapisane jednostki uczestnictwa funduszu inwestycyjnego/ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego lub jednostki rozrachunkowe funduszu emerytalnego, instytucja finansowa - niezwłocznie po powzięciu informacji o tym, że wpłaty te są nienależne (w całości lub części) - odkupuje lub umarza te jednostki uczestnictwa lub te jednostki rozrachunkowe - w zakresie, w jakim okazały się nienależne, bez konieczności złożenia żądania odkupienia tych jednostek uczestnictwa lub umorzenia tych jednostek rozrachunkowych przez tę osobę.

W powyższej sytuacji instytucja finansowa, w terminie 3 dni roboczych od dnia odkupienia jednostek uczestnictwa lub umorzenia jednostek rozrachunkowych, zwraca środki:

- osobie, na rzecz której te nienależne wpłaty zostały dokonane - zwrot dotyczy środków pochodzących odpowiednio z odkupienia jednostek uczestnictwa lub umorzenia jednostek rozrachunkowych odpowiednio nabytych lub przeliczonych z wpłat finansowanych przez tę osobę na jej rachunek bankowy, a jeżeli instytucja finansowa nie będzie posiadać informacji o numerze takiego rachunku - na rachunek bankowy podmiotu zatrudniającego;
- podmiotowi zatrudnającemu – zwrot dotyczy środków pieniężnych pochodzących odpowiednio z odkupienia jednostek uczestnictwa lub umorzenia jednostek rozrachunkowych odpowiednio nabytych lub przeliczonych z wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający, na jego rachunek bankowy;
- do Funduszu Pracy – zwrot dotyczy środków pieniężnych pochodzących odpowiednio z odkupienia jednostek uczestnictwa lub umorzenia jednostek rozrachunkowych odpowiednio nabytych lub przeliczonych z wpłaty powitalnej lub dopłat rocznych. Zwrot dokonywany jest za pośrednictwem PFR na rachunek wskazany przez ministra właściwego do spraw pracy.

Ważne!

W sytuacji, gdy zwrot środków należnych osobie, na rzecz której dokonano nienależnych wpłat, trafi do podmiotu zatrudniającego, ten będzie obowiązany do niezwłocznego przekazania jej tych środków - nie może tego zrobić później niż w terminie 5 dni roboczych od ich otrzymania z instytucji finansowej.

Zobacz także:



[Poradnik PPK dla kadr i płac](#)



[PPK w praktyce: Podatki](#)

Wydawnictwo PFR Portal PPK

Autorzy: Łukasz Skoczeń, Anna Puskarska, Anna Maciocha, Biuro Redakcyjne

Redakcja, korekta i skład: Biuro Wydawcy Portalu

Ilustracje: Adobe Stock

Warszawa 2022. Wydanie II. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Dystrybucja i modyfikacja wyłącznie za pisemną zgodą Wydawnictwa.

Aktualizacja na 02.08.2022 r.

PFR Portal PPK sp. z o.o., ul. Krucza 50, 00-025 Warszawa, <https://pfrportal.pl>,
kontakt@pfrportal.pl, tel. 800 775 775

ISBN 978-83-66363-05-2



ISBN 978-83-66363-05-2

