



PPK w praktyce

Cudzoziemiec

w Pracowniczych Planach Kapitałowych

PPK w praktyce

Cudzoziemiec w Pracowniczych Planach Kapitałowych

Wydawnictwo
PFR Portal PPK sp. z o.o.
Warszawa 2024 • Wydanie III

Spis treści

Spis treści	3
Wstęp.....	4
Słowniczek	5
Akty prawne:	8
I. PPK - informacje ogólne	9
II. Warunki rozpoczęcia oszczędzania w PPK przez cudzoziemca	12
III. Zasady gromadzenia oszczędności w PPK przez cudzoziemca.....	18
IV. Zasady korzystania przez cudzoziemca z oszczędności w PPK.....	28
V. Przepisy sankcyjne a uczestnictwo w PPK	35

Wstęp

Prezentujemy Państwu poradnik, którego celem jest wyjaśnienie zasad uczestnictwa cudzoziemców w Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK). Zawiera on najważniejsze informacje o warunkach gromadzenia oszczędności w PPK oraz korzystania z nich.

Odpowiemy w nim m.in. na pytania:

- ✿ Czy każdy cudzoziemiec zatrudniony w Polsce może oszczędzać w PPK?
- ✿ Kiedy cudzoziemiec powinien zostać zapisany do PPK?
- ✿ Gdzie cudzoziemiec zapłaci podatek związany z PPK?
- ✿ Co stanie się z oszczędnościami w PPK cudzoziemca w razie jego wyprowadzki z Polski?
- ✿ W jaki sposób cudzoziemiec może skorzystać z oszczędności w PPK?
- ✿ Na jakich zasadach może oszczędzać w PPK cudzoziemiec zatrudniony w firmie zagranicznej?

Nasz poradnik skierowany jest głównie do osób zatrudnionych będących cudzoziemcami, które oszczędzają lub będą oszczędzać w PPK i ich bliskich, ale nie tylko. Przydatne informacje znajdą tu także pracodawcy, którzy zatrudniają cudzoziemców i prowadzą PPK lub planują je utworzyć.

Podstawowym aktem prawnym regulującym zasady funkcjonowania PPK jest ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 427). Tekst ustawy, jak również inne informacje dotyczące PPK, znajdą Państwo w serwisie internetowym Portalu PPK pod adresem: www.mojeppk.pl

Dla ułatwienia lektury w publikacji posługujemy się pewnymi pojęciami ogólnymi, niektóre z nich stosując zamiennie (tak jest np. z pojęciami osoba zatrudniona oraz pracownik, czy podmiot zatrudniający oraz pracodawca i firma).

Definicje ustawowe tych pojęć znajdą Państwo w [Słowniczku](#).

Broszura z cyklu „PPK w praktyce” pod tytułem „Cudzoziemiec w Pracowniczych Planach Kapitałowych” należy do serii publikacji, które w sposób pogłębiony wyjaśniają zagadnienia związane z funkcjonowaniem PPK. Zachęcamy do śledzenia naszych publikacji.

W serii „PPK w praktyce” ukazały się także m.in. następujące - „Podatki”, „Poradnik PPK dla kadr i płac”, „Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK” oraz „Korzystanie z oszczędności w PPK”. Wszystkie te publikacje są dostępne w sieci, m.in. w Google Play oraz w serwisie MojePPK.pl.

Słowniczek

Użyte w poradniku pojęcia i skróty oznaczają:

PPK - pracownicze plany kapitałowe w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych;

instytucja finansowa - fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI), które zostało umieszczone w ewidencji PPK, fundusz emerytalny zarządzany przez Powszechne Towarzystwo Emerytalne (PTE) albo pracownicze towarzystwo emerytalne (PrTE), które zostały umieszczone w ewidencji PPK lub zakład ubezpieczeń, który został umieszczony w ewidencji PPK;

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) przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego

podlegający obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych;

płatnik: płatnik składek, o którym mowa w art. 4 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych;

podmiot zatrudniający:

- pracodawca, o którym mowa w art. 3 kodeksu pracy, jeżeli posiada numer identyfikacyjny,
- nakładca,
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych,

- zleceniodawca, jeżeli posiada numer identyfikacyjny,
- podmiot, w którym działa rada nadzorcza,
- płatnik - jeżeli pracodawca lub zleceniodawca nie posiada numeru identyfikacyjnego;

PPE - pracowniczy program emerytalny w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych;

rachunek PPK - prywatny rachunek uczestnika PPK, na którym gromadzone są jego oszczędności.

Formalnie jest to zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego lub w subrejestrze uczestników subfunduszu funduszu inwestycyjnego z wydzielonymi subfunduszami, w rejestrze członków funduszu emerytalnego albo wyodrębniony rachunek w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym, prowadzony na zasadach określonych w ustawie o PPK, a w zakresie w niej nieuregulowanym - na zasadach określonych w ustawie o funduszach inwestycyjnych, w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz w ustawie o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej; obowiązuje maksymalny limit wpłat i dopłat na wszystkie rachunki uczestnika PPK w roku kalendarzowym, w wysokości równoważności w złotych kwoty 50 000 dolarów amerykańskich;

umowa o prowadzenie PPK - umowa zawierana przez podmiot zatrudniający - w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych - z instytucją finansową, z którą ten podmiot zawarł wcześniej umowę o zarządzanie PPK. Osoby zatrudnione, po zawarciu w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK, stają się uczestnikami PPK. Umowa o prowadzenie PPK określa m.in. szczegółowe warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi, deklarowania przez uczestnika PPK wpłat dodatkowych oraz składania dyspozycji dotyczących gromadzonych środków;

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 albo - jeśli takie nie działają w podmiocie zatrudniającym - z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w tym podmiocie). Umowa o zarządzanie PPK określa najważniejsze zasady dotyczące gromadzenia i zarządzania środkami na rachunkach PPK;

wpłaty do PPK - wpłaty podstawowe i dodatkowe, dokonywane na rachunek uczestnika PPK, finansowane przez tego uczestnika oraz podmiot zatrudniający; wpłaty do PPK naliczane są procentowo od wynagrodzenia uczestnika PPK;

wybrana instytucja finansowa - instytucja finansowa, z którą - w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej - podmiot zatrudniający zawarł umowę o prowadzenie PPK, lub instytucja finansowa, która - zgodnie z ustawą o PPK, ustawą o funduszach inwestycyjnych lub ustawą o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych - wstąpiła w prawa i obowiązki wynikające z tej umowy;

wynagrodzenie - podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy (tzw. 30-krotności), oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego;

ZUS - Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Akty prawne:

kodeks cywilny - ustawa z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061);

kodeks pracy - ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.);

ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej - ustawa z 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 838);

ustawa o funduszach inwestycyjnych - ustawa z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1034);

ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy - ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1087 z późn.zm.);

ustawa o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych - ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1113);

ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych - ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 226 z późn.zm.);

ustawa o PPE - ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 556);

ustawa o PPK - ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. 2024 r. poz. 427);

ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych - ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 497).

I. PPK - informacje ogólne

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to powszechny system oszczędzania dla pracowników, realizowany od początku 2019 roku (1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa o PPK) we współpracy z pracodawcami oraz państwem. Jego celem jest zapewnienie bezpieczeństwa finansowego osób zatrudnionych po zakończeniu przez nie aktywności zawodowej.

Program powstał na podstawie doświadczeń wielu krajów, w których funkcjonują podobne programy pracownicze, m.in. Wielkiej Brytanii. Był wdrażany etapami, począwszy od 1 lipca 2019 r. - w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Najpierw PPK wdrożyli tzw. pracodawcy 250+, 50+ i 20+. W 2021 roku program ten objął pozostałych pracodawców, a także jednostki sektora finansów publicznych (bez względu na to, ile osób zatrudniają). PPK oferować więc powinni – poza wyjątkami wskazanymi w ustawie o PPK - wszyscy pracodawcy w kraju.

Program skierowany jest do osób aktywnych zawodowo i podlegających w Polsce obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. To oznacza, że dotyczy on zarówno osób na etacie, jak i pracujących np. na zleceniu.

Regulacje dotyczące PPK respektują zasadę równego traktowania pracowników niezależnie od narodowości czy obywatelstwa. Każdy obcokrajowiec spełniający przesłanki uczestnictwa w PPK jest uprawniony do oszczędzania w programie.

Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne dla pracowników. Oznacza to, że pracownik w każdej chwili może zarówno zrezygnować z oszczędzania w PPK, jak i do niego wrócić. Co więcej, zgromadzone oszczędności są dla każdego uczestnika w każdej chwili dostępne. To on decyduje o terminie i sposobie ich wykorzystania. Jeśli poczeka z ich wypłatą do czasu przejścia na emeryturę, mogą one stanowić znaczące uzupełnienie (zwłaszcza przy długoletnim oszczędzaniu) otrzymywanego świadczenia np. z ZUS.

Głównym celem PPK jest zapewnienie uczestnikowi dodatkowych pieniędzy, z których będzie mógł skorzystać po 60. roku życia, a w wyjątkowych sytuacjach wcześniej. Środki gromadzone na rachunku uczestnika PPK są prywatne i podlegają dziedziczeniu. Można też je w każdej chwili wycofać.

Uczestnictwo w PPK jest proste i nie wymaga od pracownika podejmowania żadnych skomplikowanych działań. Za stworzenie PPK w firmie odpowiedzialny jest pracodawca. Wpłaty na rachunek PPK pochodzą z trzech źródeł: od pracodawcy, pracownika i państwa. Oznacza to, że - inaczej niż jest to przy innych formach oszczędzania długoterminowego - w PPK na prywatne oszczędności uczestników składają się aż trzy podmioty: sam uczestnik PPK, jego pracodawca i państwo. Oszczędności te są inwestowane w fundusze zdefiniowanej daty, które różnicują poziom ryzyka, mając na względzie wiek uczestnika PPK. Kontrolę nad pracowniczymi planami kapitałowymi w zakresie działalności instytucji, które prowadzą obsługę programu, sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.

Przed zapisaniem do PPK pracodawca powinien zapewnić cudzoziemcowi możliwość zapoznania się z informacjami o warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK. Informacje te powinny zostać cudzoziemcowi udostępnione wraz z ich tłumaczeniem na język dla niego zrozumiały.

Na portalu MojePPK.pl dostępne są materiały informacyjne w języku polskim, angielskim, ukraińskim i białoruskim - zachęcamy zarówno pracodawców zatrudniających cudzoziemców, jak i samych cudzoziemców do zapoznania się z nimi. Wśród nich znajdują się m.in. broszury informacyjne dla pracownika, a także ulotki, prezentacje i plakaty.

Poza materiałami informacyjnymi na portalu MojePPK zostały umieszczone także wzory deklaracji składanych przez pracowników w ramach PPK:

- ✿ oświadczenie o zawartych umowach o prowadzenie PPK,
- ✿ deklaracja dotycząca wpłat dodatkowych do PPK,
- ✿ wniosek o zawarcie umowy o prowadzenie PPK,
- ✿ wniosek o dokonywanie wpłat do PPK,
- ✿ deklaracja dotycząca wpłat podstawowych do PPK,
- ✿ deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Dokumenty w języku polskim, angielskim, ukraińskim, a także białoruskim są dostępne w zakładkach „Dla pracownika” i „Dla pracodawcy” w dziale „Materiały do pobrania”. Wersje językowe oznaczone są flagami, w tym przypadku - miniaturką flagi polskiej, brytyjskiej, ukraińskiej i białoruskiej.

II. Warunki rozpoczęcia oszczędzania w PPK przez cudzoziemca

1. Prowadzenie PPK przez firmę zatrudniającą cudzoziemca

Podstawowym warunkiem rozpoczęcia oszczędzania w PPK przez cudzoziemca jest prowadzenie programu przez firmę go zatrudniającą.

Jeżeli firma zatrudniająca cudzoziemca prowadzi PPK, a cudzoziemiec spełnia warunki uczestnictwa w PPK - obowiązkiem firmy jest zapisanie cudzoziemca do PPK, chyba że cudzoziemiec wcześniej zrezygnuje z oszczędzania w PPK.

Przykład

Firma prowadzi PPK. 1 października 2024 r. zatrudni na umowę o pracę 20 obywateli Ukrainy. To oznacza, że pracownicy - obywatele Ukrainy zatrudnieni w tej firmie, kiedy tylko spełnią warunki uczestnictwa w PPK, zostaną zapisani do PPK i rozpoczną oszczędzanie w PPK.

PPK u pracodawcy zagranicznego

Podmiot zatrudniający, który nie ma siedziby lub miejsca zamieszkania na terytorium Polski, ale zatrudnia w Polsce osoby uprawnione do uczestnictwa w PPK - ma obowiązek zapewnić im możliwość oszczędzania w PPK. W tym celu powinien utworzyć i prowadzić PPK dla pracujących u niego osób zatrudnionych (patrz definicję osoby zatrudnionej w [Słowniczku](#)).

Taki zagraniczny pracodawca może też uzgodnić z osobą zatrudnioną, że przejmie ona spoczywające na nim obowiązki wynikające z ustawy o PPK. Osoba ta będzie wypełniać te obowiązki w imieniu pracodawcy w okresie jej zatrudnienia w tym podmiocie zatrudniającym. To oznacza, że jeśli tak zostanie uzgodnione pomiędzy zagranicznym pracodawcą a jego pracownikiem - to pracownik zawrze umowę o zarządzanie PPK, zawrze umowę o prowadzenie PPK, a także będzie dokonywał wpłat na swój rachunek PPK.

Należy pamiętać, że umowa pomiędzy zagranicznym pracodawcą i jego pracownikiem, wskazująca na przejęcie obowiązków dotyczących PPK przez pracownika, a także określająca zakres tych obowiązków, musi zostać zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności (art. 5 ustawy o PPK).

Przykład

Firma zagraniczna z siedzibą we Francji oddelegowała do pracy w Polsce swojego pracownika Francuza. Pracownik ten jest zgłoszony w ZUS do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. W takiej sytuacji firma zagraniczna powinna umożliwić swojemu pracownikowi oszczędzanie w PPK. W tym celu powinna zawrzeć umowę o zarządzanie PPK i zapisać pracownika do PPK albo uzgodnić z tym pracownikiem, że to on przejmie spoczywające na tej firmie obowiązki wynikające z ustawy o PPK.

2. Posiadanie przez cudzoziemca statusu osoby zatrudnionej

Warunkiem uczestnictwa w PPK jest posiadanie przez cudzoziemca statusu osoby zatrudnionej. To, kogo należy zaliczyć do tej kategorii, wynika z definicji osoby zatrudnionej zamieszczonej w ustawie o PPK w art. 2 ust. 1 pkt 18 (patrz [Słowniczek](#)). Zgodnie z tą definicją przez osoby zatrudnione należy rozumieć osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z niżej wymienionych tytułów w Polsce w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (patrz [Słowniczek](#)), czyli:

- a. pracowników w rozumieniu kodeksu pracy - wyjątkiem są pracownicy przebywający na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodociani,
- b. osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia,
- c. członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- 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 kodeksu cywilnego (k.c.) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- e. członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,
- f. osoby wskazane w lit. a-d, przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Tylko te osoby pracodawca powinien zapisać do PPK, czyli zawrzeć w ich imieniu i na ich rzecz umowę o prowadzenie PPK. To oznacza, że nie każda osoba zatrudniona, w potocznym tego słowa znaczeniu, będzie mogła zostać uczestnikiem PPK.

Przykład 1

Cudzoziemiec przeprowadza się na stałe do Polski i rozpoczyna na stałe pracę w polskiej firmie, która prowadzi PPK. Będzie świadczył pracę na podstawie umowy o pracę. W związku z tym, że z tytułu umowy o pracę podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w Polsce - spełnia definicję osoby zatrudnionej w rozumieniu ustawy o PPK i będzie mógł zostać uczestnikiem PPK.

Przykład 2

Cudzoziemiec jest zatrudniony na stałe w polskiej firmie na podstawie umowy zlecenia i podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w Polsce z tego tytułu. Tym samym jest osobą zatrudnioną w rozumieniu ustawy o PPK i może być uczestnikiem PPK. Gdyby cudzoziemiec z tytułu tej umowy podlegał wymienionym wyżej ubezpieczeniom dobrowolnie - nie spełniałby definicji osoby zatrudnionej w rozumieniu ustawy o PPK i nie mógłby zostać uczestnikiem PPK.

3. Zapisanie cudzoziemca do PPK

Aby zapisać osobę zatrudnioną - cudzoziemca do PPK, pracodawca nie musi uzyskać jego zgody. W programie tym obowiązuje bowiem tzw. automatyczny zapis. Przyjmuje się zatem, że jeśli osoba zatrudniona nie złoży deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK - powinna zostać zapisana do programu automatycznie.

Należy jednak pamiętać, że tzw. automatyczny zapis dotyczy tylko osób między 18 a 55 rokiem życia. Osoby te, aby stać się uczestnikami PPK i zacząć oszczędzać, nie muszą podejmować żadnych działań. Pracownicy, którzy ukończyli 55 lat, ale nie ukończyli 70 lat, aby przystąpić do PPK, powinni złożyć pracodawcy wnioski o zawarcie w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników o możliwości złożenia takiego wniosku, a pracownik może złożyć go w dowolny sposób.

Wzór takiego wniosku w trzech wersjach językowych dostępny jest na stronie www.mojeppk.pl w zakładce „Pliki do pobrania”. Wystarczy go wydrukować, wypełnić, podpisać i złożyć pracodawcy.

W celu zapisania cudzoziemca do PPK pracodawca powinien zawrzeć w jego imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK. Umowa o prowadzenie PPK powinna określać w szczególności:

- ✿ strony umowy, w tym jako jedną ze stron - osobę zatrudnioną, a jako drugą - wybraną instytucję finansową zarządzającą PPK,
- ✿ sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat,
- ✿ nazwy funduszy zdefiniowanej daty,
- ✿ 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.

W przypadku zawarcia umowy o prowadzenie PPK z zakładem ubezpieczeń, do tej umowy 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 ich dokonywania.

Dla zawarcia umowy o prowadzenie PPK ważny jest wiek cudzoziemca (osoby zatrudnionej). Pracodawca jest bowiem zobowiązany do automatycznego zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz wszystkich osób, które ukończyły 18 lat i nie ukończyły 55 lat i które posiadają status osoby zatrudnionej.

Umowę o prowadzenie PPK - w imieniu i na rzecz osób, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70 lat - podmiot zatrudniający zawiera wyłącznie na ich wniosek. Pracodawca nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób, które ukończyły 70 lat.

Kolejnym warunkiem zawarcia umowy o prowadzenie PPK jest legitymowanie się przez osobę zatrudnioną - także cudzoziemca - wymaganym okresem zatrudnienia w danej firmie. Pracodawca powinien bowiem zawrzeć 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) zatrudnienia danej osoby u tego pracodawcy.

Do okresu zatrudnienia wlicza się wszystkie okresy z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w tym podmiocie, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach, jeżeli z mocy odrębnych przepisów pracodawca jest ich następcą prawnym. W przypadku osób wykonujących pracę nakładczą do okresu zatrudnienia wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23(1) kodeksu pracy (przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę).

Chodzi tu o sytuację, w której do przejęcia pracodawcy dochodzi w wyniku takich zdarzeń, jak np. sprzedaż firmy, dzierżawa czy leasing części zakładu pracy. Przy obliczaniu 3-miesięcznego okresu zatrudnienia, miesiąc liczy się jako trzydzieści dni, zarówno w przypadku umów regulowanych kodeksem pracy, jak i w przypadku umów regulowanych kodeksem cywilnym. Okres 3 miesięcy zatrudnienia rozumiany jest jako 90 dni.

Przykład 1

Cudzoziemiec (45l.) został zatrudniony na podstawie umowy o pracę w firmie prowadzącej PPK. Oznacza to, że jego pracodawca ma obowiązek - po przepracowaniu przez niego wymaganego okresu - zawrzeć automatycznie umowę o prowadzenie PPK w imieniu tego cudzoziemca (cudzoziemiec nie ukończył jeszcze 55 lat), a cudzoziemiec nie będzie zobowiązany do złożenia wniosku o zawarcie tej umowy.

Przykład 2

Cudzoziemiec (58l.) został zatrudniony na podstawie umowy o pracę w firmie prowadzącej PPK. Oznacza to, że jego pracodawca będzie zobowiązany do zawarcia w jego imieniu umowy o prowadzenie PPK tylko wtedy, gdy cudzoziemiec złoży wniosek o zawarcie tej umowy (cudzoziemiec ukończył 55 rok życia).

III. Zasady gromadzenia oszczędności w PPK przez cudzoziemca

1. Obowiązki uczestnika PPK

Większość obowiązków związanych z prawidłowym funkcjonowaniem programu PPK wykonują pracodawcy i instytucje finansowe. Jeśli chodzi o pracownika to powinien on zadbać, aby:

- ✿ pracodawca posiadał jego aktualne dane identyfikacyjne - jeżeli dane pracownika podane pracodawcy zmieniają się, pracownik niezwłocznie powinien je zaktualizować, czyli poinformować pracodawcę o tych zmianach. Pracownik powinien zadbać w szczególności o to, aby pracodawca posiadał jego aktualne dane teleadresowe, tj. adres e-mail i numer telefon (dane te zostaną przekazane do instytucji finansowej, która będzie prowadziła jego rachunek PPK, oraz umożliwią sprawny kontakt z nim w razie potrzeby);
- ✿ instytucja finansowa posiadała jego aktualne dane identyfikacyjne - jeżeli dane te zmieniają się, uczestnik PPK jest obowiązany niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia zaistnienia zmiany danych identyfikacyjnych, poinformować instytucję finansową prowadzącą jego rachunek PPK o tej zmianie.

Uczestnik PPK powinien też pamiętać aby - w razie zmiany miejsca pracy - poinformować pracodawcę o posiadanych rachunkach PPK.

Przykład

Pracownik-cudzoziemiec, oszczędzający w PPK, zwolnił się z dotychczasowej pracy i od 1 czerwca 2024 r. zatrudnił się w nowej firmie. Oznacza to, że umowę o prowadzenie PPK nowy pracodawca będzie miał obowiązek zawrzeć - w imieniu i na rzecz tego pracownika - od 15 czerwca do 10 września 2024 r.

W terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tego pracownika, pracownik ten powinien poinformować swojego pracodawcę o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. W tym celu powinien złożyć pracodawcy stosowne oświadczenie. Wzór oświadczenia w trzech wersjach językowych dostępny jest na stronie www.mojepkk.pl w zakładce „Pliki do pobrania”. Wystarczy wydrukować, wypełnić, podpisać i złożyć pracodawcy. Dzięki temu pracodawca może podjąć działania, aby dotychczasowe oszczędności pracownika zgromadzone w PPK zasiliły jego nowy rachunek PPK, czyli złożyć w imieniu tego pracownika wniosek o wypłatę transferową jego oszczędności na rachunek PPK pracownika, na który aktualnie dokonywane są wpłaty.

2. Wpłaty do PPK

Uczestnictwo w PPK, zarówno cudzoziemca, jak i obywatela polskiego, opiera się na takich samych zasadach. Wpłaty na rachunek PPK uczestnika pochodzą z trzech źródeł:

- ✿ od podmiotu zatrudniającego,
- ✿ od osoby zatrudnionej,
- ✿ od państwa.

Pracodawca i pracownik finansują wpłaty podstawowe do PPK oraz - jeśli tak zdecydują - również wpłaty dodatkowe.

Wpłaty do PPK	Wpłata podstawowa (obowiązkowa)	Wpłata dodatkowa (dobrowolna)	Maksymalne wpłaty
pracodawcy	1,5% wynagrodzenia	do 2,5% wynagrodzenia	4% wynagrodzenia
pracownika	2% wynagrodzenia Wpłata podstawowa może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5%, pod warunkiem, że wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia	do 2% wynagrodzenia	4% wynagrodzenia
łącznie maksymalne wpłaty do PPK			8% wynagrodzenia

Wpłaty do PPK - finansowane przez pracownika

a. Wpłata podstawowa pracownika

Podstawowa wpłata pracownika wynosi 2% jego wynagrodzenia. W przypadku osób, których łączne wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r. limit ten wynosi 5160 zł), może ona zostać obniżona nawet do 0,5% wynagrodzenia. Informowanie pracownika, będącego uczestnikiem PPK, o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej jest obowiązkiem pracodawcy, ale sama decyzja w tej sprawie należy do pracownika.

Jeśli pracownik chciałby skorzystać z możliwości obniżenia wpłaty podstawowej, powinien złożyć pracodawcy deklarację, w której określi jej wysokość (mniej niż 2% i nie mniej niż 0,5%). Wzór deklaracji w trzech wersjach językowych dostępny jest na stronie www.mojeppk.pl w zakładce „Pliki do pobrania”.

Złożenie przez pracownika deklaracji obniżenia wpłaty podstawowej nie ma wpływu na wysokość wpłat finansowanych przez pracodawcę ani na wysokość dopłat otrzymywanych od państwa.

Przykład

Pracownik - uczestnik PPK, którego wynagrodzenie miesięczne wynosi 4800 zł, postanowił obniżyć swoją wpłatę podstawową do 0,5%. Dotychczas płacił 2%, a jego pracodawca 1,5%.

Mimo że pracownik znacznie zredukował swój wkład finansowy w budowanie swoich oszczędności, wpłata pracodawcy pozostanie na dotychczasowym poziomie. Pracownik ten otrzyma też (po spełnieniu warunków określonych w ustawie o PPK) dopłatę roczną od państwa - na takich samych zasadach i w takiej samej wysokości, jak inni uczestnicy PPK, czyli 240 zł.

W miesiącu, w którym wynagrodzenie pracownika (osiągane u tego pracodawcy) będzie wyższe niż wskazany w ustawie limit - pracodawca jest zobowiązany do podwyższenia wysokości wpłaty podstawowej finansowanej przez pracownika do 2% jego wynagrodzenia.

Wpłata podstawowa, w wysokości określonej w deklaracji obniżającej tę wpłatę, obowiązuje począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez pracodawcę deklarację, do czasu jej odwołania, tzn. złożenia przez uczestnika nowej deklaracji w sprawie wysokości wpłaty podstawowej.

Osoba, która zdecydowała się na obniżenie wpłaty podstawowej zawsze może:

- ✳ wrócić do 2% wpłaty podstawowej (zrezygnować z jej obniżenia),
- ✳ zmienić jej wysokość (np. zamiast 0,5% wynagrodzenia płacić 0,8% albo 1% wynagrodzenia).

Zmieniona wysokość wpłaty podstawowej obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez pracodawcę zmianę deklaracji w zakresie wpłaty podstawowej.

Wzór deklaracji dotyczącej zmiany wysokości wpłaty podstawowej pracownika w trzech wersjach językowych dostępny jest na stronie www.mojeppk.pl w zakładce „Pliki do pobrania”.

b. Wpłata dodatkowa pracownika

Uczestnik PPK może, poza wpłatą podstawową, finansować wpłatę dodatkową w wysokości do 2% wynagrodzenia. Jej wysokość określa w deklaracji składanej pracodawcy. Wzór deklaracji dotyczącej finansowania wpłat dodatkowych, którą pracownik może wykorzystać, dostępny jest w trzech wersjach językowych na stronie www.mojeppk.pl w zakładce „Pliki do pobrania”.

Wpłata dodatkowa, w wysokości zadeklarowanej przez uczestnika PPK, obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył deklarację wpłaty dodatkowej. To oznacza, że wpłatę dodatkową pracodawca naliczy i pobierze dopiero od wynagrodzenia wypłaconego uczestnikowi PPK w miesiącu następującym po miesiącu, w który zadeklarował on finansowanie tej wpłaty.

Przykład

Pracownik, otrzymujący wynagrodzenie do 10 dnia miesiąca, jest uczestnikiem PPK. W połowie czerwca 2024 r. postanowił, oprócz wpłaty podstawowej, finansować także wpłatę dodatkową w wysokości 2% wynagrodzenia.

Kilka dni po złożeniu deklaracji wpłaty dodatkowej (jeszcze w czerwcu), uczestnik PPK otrzymał wynagrodzenie za nadgodziny. Od tego wynagrodzenia pracodawca nie naliczył mu jeszcze wpłaty dodatkowej. Wpłatę taką naliczył i pobrał dopiero od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi w lipcu 2024 r.

Ustawa o PPK wskazuje tylko maksymalną wysokość wpłaty dodatkowej. Granicę tę stanowi 2% wynagrodzenia pracownika. Oznacza to, że pracownik może zadeklarować ją w dowolnej wysokości, oczywiście w granicach ustalonych w ustawie.

Wpłatę dodatkową finansuje jedynie pracownik, który zdecydował się na jej uiszczenie. Złożenie przez pracownika deklaracji o finansowaniu wpłaty dodatkowej nie nakłada na pracodawcę obowiązku finansowania wpłaty dodatkowej. Podobnie jest w drugą stronę.

Wpłaty finansowane przez pracodawcę

a. Wpłata podstawowa

Wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający wynosi zawsze 1,5% wynagrodzenia pracownika, bez względu na wysokość jego zarobków. Oznacza to, że pracodawca nie ma możliwości jej obniżenia.

Zapisanie pracownika do PPK oznacza, że jego pracodawca ma obowiązek przekazywania na jego rachunek PPK wpłat finansowanych przez pracodawcę w wysokości co najmniej 1,5% wynagrodzenia.

b. Wpłata dodatkowa

Pracodawca może też zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5% wynagrodzenia pracownika.

Ustawa o PPK daje pracodawcy możliwość różnicowania wysokości wpłaty dodatkowej dla pracowników, jednak różnicowanie wysokości tych wpłat powinno odbywać się z uwzględnieniem przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Wpłaty do PPK finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Nie stanowią one również podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe i zdrowotne. Stanowią one jednak dodatkowy przychód pracownika, od którego naliczany jest podatek dochodowy. Zwolnione z tego podatku są przychody podatników do 26. roku życia wynikające ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej, spółdzielczego stosunku pracy oraz umów zlecenia do wysokości 85 528 zł w roku podatkowym (art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o PIT). Zwolnienie obowiązuje niezależnie od liczby umów lub liczby płatników. Oznacza to, że uczestnik PPK poniżej 26. roku życia, którego przychód nie przekroczy kwoty rocznego limitu, nie będzie płacił podatku dochodowego również od wpłat do PPK finansowanych przez podmiot zatrudniający.

Podatku od wpłat do PPK finansowanych przez pracodawcę nie zapłacą też podatnicy, których przychody również zwolnione są z podatku dochodowego do wskazanego wyżej limitu tzn do 85 528 zł. Chodzi tu o osoby korzystające z ulgi na powrót, ulgi dla rodzin 4+ oraz ulgi dla seniora, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 152, 153 i 154 ustawy o PIT).

Pracodawca pierwsze wpłaty oblicza i pobiera od wynagrodzenia wypłaconego uczestnikowi PPK po powstaniu stosunku prawnego wynikającego z umowy o prowadzenie PPK.

Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający są obliczane, a wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są obliczane i pobierane z wynagrodzenia uczestnika PPK w terminie wypłaty wynagrodzenia przez podmiot zatrudniający. Wpłata dokonuje się do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym wpłaty zostały obliczone i pobrane. Dotyczy to pierwszych i kolejnych wpłat do PPK.

Przykład

Umowa o prowadzenie PPK została zawarta w czerwcu 2022 roku. Pracownik już w tym miesiącu stał się więc uczestnikiem PPK. Jeżeli pierwsze wynagrodzenie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK zostanie wypłacone jeszcze w czerwcu, wpłaty do PPK powinny zostać dokonane (przekazane do instytucji finansowej na rachunek PPK) najpóźniej do 15 lipca 2022 r. Jeżeli zaś pierwsze wynagrodzenie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK zostanie wypłacone dopiero w lipcu, termin dokonania wpłat do PPK ulegnie przesunięciu o miesiąc. W takiej sytuacji pierwsze wpłaty należy obliczyć i pobrać w terminie wypłaty wynagrodzenia w lipcu i odprowadzić na rachunek PPK najpóźniej do 16 sierpnia 2022 r. (15 sierpnia to święto)

Podstawą obliczenia wpłat do PPK jest wynagrodzenie uczestnika, co w rozumieniu ustawy o PPK, oznacza podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, bez stosowania limitu 30-krotności (patrz art. 19 ust. 1 tej ustawy) oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Pracownik - cudzoziemiec wykonujący pracę zdalnie (wykonujący na polecenie pracodawcy pracę określoną w umowie przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonywania) ma prawo do wynagrodzenia.

Wynagrodzenie to nadal stanowi podstawę do naliczenia wpłat do PPK.

Pracownik świadczący pracę zdalnie nie będzie miał przerw w oszczędzaniu w PPK.

Wpłata od państwa

Oprócz wpłat finansowanych przez pracodawcę i samego uczestnika, na rachunek uczestnika PPK trafiają też wpłaty pochodzące od państwa. Chodzi tu o wpłatę powitalną i dopłaty roczne.

Wpłatę powitalną w wysokości 250 zł otrzymają pracownicy, którzy przez co najmniej 3 pełne miesiące kalendarzowe są uczestnikami PPK, jeżeli za co najmniej 3 miesiące dokonano wpłat do PPK finansowanych przez te osoby. Trafi ona na rachunek PPK w terminie 45 dni po zakończeniu kwartału, w którym pracownik spełnił wskazane w ustawie warunki.

Dopłatę roczną w wysokości 240 zł natomiast otrzymają uczestnicy PPK, których wpłaty podstawowe i dodatkowe w danym roku (finansowane przez pracownika i pracodawcę) wyniosą co najmniej 3,5% 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku, za który dopłata jest należna. Uczestnicy, których wpłaty podstawowe są niższe niż 2%, muszą zgromadzić co najmniej 25% powyższej kwoty.

Należy przy tym pamiętać, że kwota wpłat do PPK warunkująca uprawnienie do dopłaty rocznej nie ulega zmniejszeniu w związku z tym, że uczestnik PPK rozpoczął oszczędzanie w trakcie roku.

Pracownik jest uprawniony do otrzymania jednej wpłaty powitalnej oraz dopłaty rocznej niezależnie od liczby posiadanych rachunków PPK. Jeżeli ma więcej niż jeden rachunek PPK (a jest to jak najbardziej możliwe), dopłata roczna zostanie przekazana na rachunek PPK prowadzony na podstawie umowy o prowadzenie PPK, która została zawarta w jego imieniu i na jego rzecz najpóźniej.

Dopłata roczna zostanie przekazana na rachunek uczestnika PPK, który spełnił warunki do jej otrzymania, nie później niż do 15 kwietnia roku następującego po roku, za który przysługuje.

Gdy cudzoziemiec będący uczestnikiem PPK podejmie decyzję o powrocie do swojego kraju, jego oszczędności w PPK pozostaną jego własnością.

Tak jak każdy inny uczestnik PPK, cudzoziemiec będzie miał nadal swobodę w podjęciu decyzji o dalszym wykorzystaniu zgromadzonych środków, tzn. środki te pozostaną na rachunku PPK do czasu wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. Musi jednak pamiętać, że po powrocie do swojego kraju i zakończeniu pracy w Polsce nie będzie już mógł aktywnie oszczędzać w PPK, tj. na jego rachunek nie będą dokonywane żadne wpłaty ani od niego samego, ani od pracodawcy, ani państwa.

Podatek od wpłat do PPK

Wpłaty finansowane przez pracodawcę - zarówno podstawowe, jak i dodatkowe - stanowią przychód uczestnika PPK z tytułu zatrudnienia (w przypadku pracownika jest to przychód z art. 12 ust. 1 ustawy o PIT). Z tego względu należy od nich naliczyć i pobrać zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z obowiązującą danego pracownika skalą podatkową. Zaliczka na podatek dochodowy jest potrącana z wynagrodzenia pracownika.

Przychód uczestnika z tytułu wpłat dokonanych do PPK, finansowanych przez pracodawcę, powstaje w momencie przekazania tych wpłat na rachunek PPK. W praktyce oznacza to, że jeżeli wypłata wynagrodzenia poprzedzi wpłatę do PPK i pracodawca nie będzie miał z czego pobrać zaliczki na podatek (po tym dniu, do końca miesiąca, nie dokona już żadnej wypłaty pieniężnej dla tego pracownika), przychód pracownika z tego tytułu pracodawca doliczy do przychodu ze stosunku pracy, wykazywanego w informacji PIT - 11 za rok, w którym pracownik otrzymał ten przychód.

Przykład

Założenia:

- ✱ *pracownik otrzymuje wynagrodzenie z miesięcznym przesunięciem tj. do 10 dnia następnego miesiąca,*
- ✱ *wynagrodzenie za styczeń zostało wypłacone 10 lutego, a wynagrodzenie za luty zostało wypłacone 10 marca,*
- ✱ *po dniu wypłaty wynagrodzenia w marcu, pracodawca nie dokonał już żadnej wypłaty pieniężnej na rzecz tego pracownika*
- ✱ *wpłaty do PPK, naliczone i pobrane od wynagrodzenia przysługującego za styczeń, a wypłaconego w lutym, zostały dokonane 15 marca. Dokonanie wpłaty do PPK 15 marca oznacza, że w tym dniu pracownik uzyskał przychód z tytułu wpłaty sfinansowanej przez pracodawcę, a zatem zaliczka na podatek dochodowy naliczona od tej wpłaty powinna zostać pobrana przez pracodawcę w marcu. Jednak w związku z tym, że wypłata wynagrodzenia miesięcznego (10 marca) poprzedziła wpłatę do PPK (15 marca) i pracodawca nie ma z czego pobrać zaliczki na podatek w marcu (po tym dniu, do końca marca, płatnik nie dokonał już żadnej wypłaty pieniężnej na rzecz pracownika), przychód pracownika z tego tytułu pracodawca doliczy do przychodu ze stosunku pracy wykazywanego w informacji PIT-11.*

Ważne! Jeśli pracodawca skoordynuje swoje działania, tak, że wpłata do PPK będzie mieć miejsce łącznie z wypłatą wynagrodzenia, to pobrana zaliczka powinna obejmować łączny przychód ze stosunku pracy, z uwzględnieniem wpłat do PPK dokonanych ze środków pracodawcy.

Rezydencja podatkowa a podatek od wpłat do PPK

Zakres obowiązku podatkowego osób fizycznych w Polsce ustalany jest w oparciu o miejsce zamieszkania dla celów podatkowych podatnika - rezydencję podatkową, a nie obywatelstwo.

Uczestnicy PPK, jeżeli mają miejsce zamieszkania na terytorium Polski, podlegają obowiązkowi podatkowemu od całości swoich przychodów, w tym związanych z PPK, bez względu na miejsce położenia źródeł przychodów (nieograniczony obowiązek podatkowy). Natomiast uczestnicy PPK, którzy nie mają na terytorium Polski miejsca zamieszkania, podlegają obowiązkowi podatkowemu tylko od przychodów, w tym związanych z PPK, osiągniętych na terytorium Polski (ograniczony obowiązek podatkowy).

Należy uwzględnić również zawarte przez Polskę umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania. W związku z powyższym, jeżeli zgodnie z właściwą umową o unikaniu podwójnego opodatkowania przychód uczestnika PPK - nierezydenta, w tym przychód uzyskany z tytułu wpłat do PPK, nie podlega opodatkowaniu w Polsce, a jego miejsce zamieszkania zostało udokumentowane za pomocą certyfikatu rezydencji, jego pracodawca nie jest zobowiązany do poboru zaliczki na podatek dochodowy.

IV. Zasady korzystania przez cudzoziemca z oszczędności w PPK

1. Pozostawienie środków na rachunku PPK

Cudzoziemiec - uczestnik PPK może zdecydować o pozostawieniu na rachunku PPK środków niezależnie od tego, czy zamierza zostać w Polsce, czy z niej wyjechać. W ten sposób zgromadzone środki będą dalej pracowały, a oszczędności uczestnika będą stale pomnażane. Oczywiście w związku z tym, że środki te stanowią jego prywatną własność - uczestnik PPK w każdej chwili będzie mógł z nich skorzystać.

2. Wypłata po 60. roku życia

To, kiedy rozpocząć wypłatę oszczędności z rachunku PPK oraz w jaki sposób, zależy wyłącznie od uczestnika PPK. Może dokonać ich wypłaty jednorazowo lub w ratach. Przy czym, na jaki wariant zdecyduje się dany uczestnik, przesądzi o tym, czy od wypłacanych pieniędzy będzie musiał zapłacić podatek od zysków kapitałowych, czy też nie.

Jeśli uczestnik PPK, który skończył 60 lat, zdecyduje się wypłacić całe swoje oszczędności z rachunku PPK jednorazowo (w jednej racie), to od zysków wypracowanych przez 75% środków będzie musiał zapłacić 19% zryczałtowany podatek. Jeśli zdecyduje się na wypłatę jednorazowo 25% zgromadzonych środków, a resztę (czyli 75% środków) w co najmniej 120 miesięcznych ratach (10 lat) - nie zapłaci tego podatku. Podobnie będzie, jeśli - chcąc, aby oszczędności wystarczyły mu na dłużej - zwiększy liczbę rat (np. będzie wypłacał środki nie przez 10, a przez 15 lat), albo gdy zdecyduje się całość zgromadzonych oszczędności wypłacać w co najmniej 120 miesięcznych ratach.

Jeżeli cudzoziemiec - uczestnik PPK pozostaje w związku małżeńskim, a jego małżonek jest również uczestnikiem PPK mogą oni połączyć swoje oszczędności w PPK i zdecydować się na ich wypłatę w formie jednego wspólnego świadczenia, tzw. świadczenia małżeńskiego. Jest ono wypłacane w co najmniej 120 miesięcznych ratach. W takim przypadku żaden podatek nie jest pobierany.

Kiedy można wnioskować o świadczenie małżeńskie?

Aby małżonkowie mogli skorzystać ze wspólnej wypłaty środków z PPK, oboje muszą:

- * mieć ukończone 60 lat,
- * mieć rachunek PPK w tej samej instytucji finansowej,
- * złożyć wniosek o wypłatę oszczędności w formie świadczenia małżeńskiego.

3. Wcześniejsza wypłata środków z PPK w celu pokrycia wkładu własnego

Uczestnik PPK będący cudzoziemcem może przeznaczyć środki zgromadzone na rachunku PPK na pokrycie wkładu własnego przy zaciąganiu kredytu na cele mieszkaniowe. Takie uprawnienie przysługuje uczestnikowi PPK, który nie ukończył 45 lat. Może wypłacić do 100% środków posiadanych na rachunku PPK (z obowiązkiem zwrotu) i wykorzystać je na pokrycie wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu na budowę/ przebudowę budynku mieszkalnego, zakup domu, mieszkania lub gruntu.

Aby to zrobić, powinien złożyć instytucji finansowej, która prowadzi jego rachunek PPK, wniosek o zawarcie umowy, na podstawie której środki miałyby być wypłacone. Należy przy tym pamiętać, że wypłaty „na cele mieszkaniowe” uczestnik PPK może dokonać na sfinansowanie tylko jednej inwestycji.

Co powinna zawierać umowa, na podstawie której uczestnik PPK otrzyma wypłatę?

- * oznaczenie inwestycji, która ma być sfinansowana z kredytu,
- * zasady i terminy wypłaty,
- * zasady i terminy zwrotu wypłaconych środków, przy czym termin zwrotu:
 - * nie może rozpocząć się później niż 5 lat od dnia wypłaty środków,
 - * nie może trwać dłużej niż 15 lat od dnia wypłaty środków.

4. Wcześniejsza wypłata środków z PPK w razie choroby

Uczestnik PPK może także dokonać wypłaty środków z rachunku PPK w razie poważnego zachorowania samego uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka.

Uczestnik PPK może złożyć wniosek do instytucji finansowej o wypłatę do 25% środków zgromadzonych na jego rachunku PPK bez obowiązku zwrotu, dołączając orzeczenie lub zaświadczenie lekarza medycyny potwierdzające diagnozę wystąpienie poważnego zachorowania. Wypłata następuje jednorazowo albo w ratach, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia złożenia wniosku. Wniosek o wypłatę do 25% środków w przypadku poważnego zachorowania uczestnika, jego małżonka lub dziecka może być składany przez uczestnika wielokrotnie. Każde poważne zachorowanie uzasadnia wypłatę do 25% środków z rachunku PPK. Każde poważne zachorowanie uzasadnia wypłatę do 25% środków z rachunku PPK. Każde poważne zachorowanie uzasadnia wypłatę do 25% środków z rachunku PPK. Środki wypłacone z tytułu poważnego zachorowania nie zostaną pomniejszone o podatek.

Dla skorzystania ze środków zgromadzonych na rachunku PPK, w przypadku poważnego zachorowania, nie ma znaczenia, kiedy doszło do takiego zachorowania. Może to nastąpić zarówno w trakcie uczestnictwa w PPK, jak i w okresie, kiedy uczestnik jeszcze nie oszczędzał w PPK.

Powężne zachorowanie to:

- a. całkowita niezdolność do pracy w rozumieniu ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ustalona w formie orzeczenia przez lekarza orzecznika lub komisję lekarską Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na okres co najmniej 2 lat,
- b. umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności w rozumieniu ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustalona w formie orzeczenia przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności na okres co najmniej 2 lat,
- c. niepełnosprawność osoby, która nie ukończyła 16 lat, w rozumieniu ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustaloną w formie orzeczenia przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności,
- d. zdiagnozowanie u osoby dorosłej jednej z następujących jednostek chorobowych: amputacja kończyny, bakteryjne zapalenie mózgu lub opon mózgowo-rdzeniowych, wirusowe zapalenie mózgu, choroba Alzheimera, choroba Leśniowskiego-Crohna, choroba neuronu ruchowego (stwardnienie zanikowe boczne), choroba Parkinsona, dystrofia mięśniowa, gruźlica, niewydolność nerek, stwardnienie rozsiane, choroba wywołana przez ludzki wirus upośledzenia odporności (HIV), kardiomiopatia, nowotwór złośliwy, toczeń trzewny układu, udar mózgu, utrata mowy, słuchu lub wzroku, wrzodziejące zapalenie jelita grubego lub zawał serca,
- e. zdiagnozowanie u dziecka jednej z następujących jednostek chorobowych: poliomyelitis (choroba Heinego-Medina), zapalenie opon mózgowych, zapalenie mózgu, anemia aplastyczna, przewlekłe aktywne zapalenie wątroby, padaczka, gorączka reumatyczna, nabyta przewlekła choroba serca, porażenie (paraliż), utrata wzroku, głuchota (utrata słuchu), potransfuzyjne zakażenie wirusem HIV, schyłkowa niewydolność nerek, tężec, cukrzyca, łagodny guz mózgu, przeszczepienie narządów, zabieg rekonstrukcyjny zastawek, zabieg rekonstrukcyjny aorty lub nowotwór złośliwy.

5. Zwrot środków z PPK przed 60. rokiem życia

Cudzoziemiec - uczestnik PPK może również w każdej chwili dokonać zwrotu środków zgromadzonych na rachunku PPK, czyli wypłacić w formie pieniężnej dotychczas zgromadzone na rachunku oszczędności. Umowa o prowadzenie PPK określa termin i sposób dokonania takiego zwrotu, warunki jego realizacji, w tym formę i miejsce składania wniosków.

W takim przypadku instytucja finansowa dokonuje potrącenia 30% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający (potrącone środki są przekazywane na konto wskazane przez ZUS, a informacja o nich zapisywana jest na koncie emerytalnym uczestnika w ZUS jako jego składka emerytalna). Środki pochodzące z wpłaty powitalnej i dopłat rocznych od państwa są zwracane w całości do Funduszu Pracy.

Uczestnik PPK, dokonując zwrotu, otrzyma:

- ✿ 70% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający, po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku od zysków kapitałowych oraz
- ✿ 100% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez tego uczestnika, po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku od zysków kapitałowych.

Przekazanie uczestnikowi środków z PPK może zostać dokonane na zagraniczny rachunek bankowy wskazany przez uczestnika PPK.

Może to jednak wiązać się z dodatkowymi obciążeniami związanymi np. z przewalutowaniem.

6. Wypłata transferowa na innych rachunek PPK

Uczestnik PPK w każdej chwili może dokonać wypłaty transferowej zgromadzonych w PPK oszczędności na innych rachunek PPK. Złożenie takiej dyspozycji przez uczestnika spowoduje przekazanie środków zgromadzonych na jego rachunku PPK na jego inny rachunek PPK.

Dokonanie takiego transferu nie jest obciążone dla uczestnika PPK żadnymi kosztami ani podatkami.

Nie ma możliwości przenoszenia zgromadzonych środków pieniężnych z rachunku PPK do programów emerytalnych działających w innych krajach. Wypłata transferowa za granicę jest więc obecnie wykluczona.

7. Wycofanie środków z PPK w razie rozwodu albo unieważnienia małżeństwa

W razie rozwodu albo unieważnienia małżeństwa i podziału majątku, środki zgromadzone w PPK, przypadające byłemu małżonkowi uczestnika, są przekazywane w formie:

- ✿ wypłaty transferowej do PPK albo
- ✿ zwrotu w formie pieniężnej.

Obywatelstwo uczestnika PPK nie wpływa na zasady podziału środków z PPK w razie rozwodu albo unieważnienia małżeństwa.

Wypłata transferowa na rzecz byłego małżonka

Środki zgromadzone w PPK, przypadające byłemu małżonkowi po podziale majątku wspólnego, zostają przekazane na jego rachunek PPK albo - jeżeli ta osoba nie ma rachunku PPK - na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej lub lokaty terminowej pod warunkiem ich wypłaty po osiągnięciu przez byłego małżonka uczestnika PPK 60. roku życia. W takiej sytuacji były małżonek nie zapłaci podatku.

Wypłata w formie pieniężnej na rzecz byłego małżonka

Jeśli były małżonek uczestnika PPK nie może otrzymać przypadających mu po podziale majątku wspólnego środków w formie wypłaty transferowej, środki te otrzyma w formie pieniężnej. Jeśli były małżonek nie nabył jeszcze jednak prawa do emerytury i nie ukończył 60. roku życia, pieniądze trafią do niego pomniejszone o:

- ✿ podatek od zysków kapitałowych,
- ✿ 30% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez pracodawcę,
- ✿ środki pochodzące z dopłat od państwa zwracane są do Funduszu Pracy.

8. Wycofanie środków z PPK w razie śmierci uczestnika PPK

W razie śmierci uczestnika PPK środki z PPK mogą zostać wycofane na wniosek małżonka zmarłego uczestnika lub osoby uprawnionej. Wystarczy, że uprawniona do otrzymania tych środków osoba zgłosi się do instytucji finansowej, która zarządza środkami zmarłego uczestnika, oraz przedstawi m.in. dokumenty potwierdzające jej tożsamość, śmierć uczestnika PPK, a w

przypadku małżonka zmarłego uczestnika - również zawarcie z nim małżeństwa.

Inne niż polskie obywatelstwo nie stanowi przeszkody dla spadkobiercy, czy wskazanej osoby uprawnionej do otrzymania środków z PPK po śmierci uczestnika PPK.

Środki zgromadzone na rachunku PPK zostaną przekazane małżonkowi zmarłego uczestnika PPK lub osobom uprawnionym w pełnej wysokości - na prowadzony dla nich rachunek PPK, IKE lub PPE albo zostaną zwrócone w formie pieniężnej. Osoby uprawnione do środków zmarłego uczestnika PPK, na których rzecz zostaną z PPK przekazane środki po śmierci uczestnika PPK, nie zapłacą podatku dochodowego.

Środki z PPK nabyte w drodze dziedziczenia nie podlegają podatkowi od spadków i darowizn, jak również nie zostaną pomniejszone o podatek od zysków kapitałowych ani żadną inną należność publicznoprawną. Są wypłacane na rzecz spadkobierców w pełnej wysokości.

V. Przepisy sankcyjne a uczestnictwo w PPK

Wprowadzone przez Unię Europejską - w związku z agresją na Ukrainę - sankcje mogą dotyczyć uczestników PPK. Zakazane jest bowiem dokonywanie transakcji zbycia, konwersji lub zamiany jednostek uczestnictwa funduszy na rzecz obywateli Rosji lub Białorusi, którzy nie są m.in. obywatelami państwa członkowskiego UE ani nie mają zezwolenia na pobyt czasowy lub stały w państwie członkowskim.

Zgodnie z art. 5f rozporządzenia Rady (UE) 833/2014 z 31 lipca 2014 r. dotyczącego środków ograniczających w związku z działaniami Rosji destabilizującymi sytuację na Ukrainie (dalej: „rozporządzenie 833/2014”) zakazuje się sprzedaży zbywalnych papierów wartościowych denominowanych w jakiegokolwiek walucie urzędowej państwa członkowskiego wyemitowanych po dniu 12 kwietnia 2022 r. lub denominowanych w dowolnej innej walucie wyemitowanych po dniu 6 sierpnia 2023 r. lub jednostek w przedsiębiorstwach zbiorowego inwestowania, które zapewniają ekspozycję na takie papiery wartościowe, jakimkolwiek obywatelom rosyjskim lub osobom fizycznym zamieszkałym w Rosji lub jakimkolwiek osobom prawnym, podmiotom lub organom z siedzibą w Rosji.

Zakaz ten nie ma zastosowania do obywateli państwa członkowskiego, państwa będącego członkiem Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii ani do osób fizycznych posiadających zezwolenie na pobyt czasowy lub stały w państwie członkowskim, w państwie będącym członkiem Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub w Szwajcarii.

Podobne regulacje zawarte są w art. 1y rozporządzenia Rady (WE) nr 765/2006 z 18 maja 2006 r. dotyczącego środków ograniczających w związku z sytuacją na Białorusi i udziałem Białorusi w agresji Rosji wobec Ukrainy. Zgodnie z tym przepisem zakazuje się sprzedaży zbywalnych papierów wartościowych denominowanych w jakiegokolwiek walucie urzędowej państwa członkowskiego wyemitowanych po dniu 12 kwietnia 2022 r. lub jednostek w przedsiębiorstwach zbiorowego inwestowania, które zapewniają ekspozycję na takie papiery wartościowe, jakimkolwiek obywatelom białoruskim lub osobom fizycznym zamieszkałym na Białorusi lub jakimkolwiek osobom prawnym, podmiotom lub organom z siedzibą na Białorusi.

W tym przypadku zakaz ten nie ma zastosowania do obywateli państwa członkowskiego i osób fizycznych posiadających zezwolenie na pobyt czasowy lub stały w państwie członkowskim.

W odniesieniu do PPK sankcje te oznaczają, że instytucje finansowe, których dotyczy ten zakaz, zarządzające PPK, nie mogą dokonywać transakcji zbycia, konwersji lub zamiany jednostek uczestnictwa na rzecz m.in.:

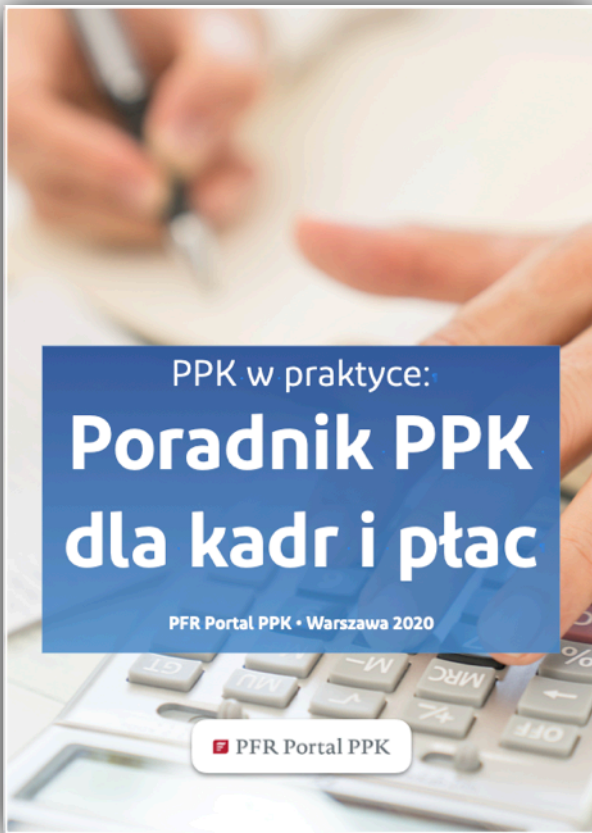
- obywateli Rosji - z wyjątkiem obywateli państwa członkowskiego, państwa będącego członkiem Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii ani osób fizycznych posiadających zezwolenie na pobyt czasowy lub stały w państwie członkowskim, w państwie będącym członkiem Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub w Szwajcarii;
- obywateli Białorusi - z wyjątkiem obywateli państwa członkowskiego i osób fizycznych posiadających zezwolenie na pobyt czasowy lub stały w państwie członkowskim.

W związku z tym instytucje finansowe zobowiązane są m.in. do badania statusu pobytu uczestnika PPK, będącego obywatelem Rosji/Białorusi.

W celu uniknięcia naruszenia powyższych zakazów, w przypadku powzięcia jakichkolwiek wątpliwości odnośnie statusu pobytu uczestnika PPK, będącego obywatelem Rosji/Białorusi, uzasadnione wydaje się zwrócić się przez instytucję finansową do uczestnika lub/i pracodawcy o przekazanie informacji na temat statusu pobytu uczestnika PPK.

Należy przy tym pamiętać, że poza sankcjami, o których mowa powyżej, środki ograniczające są nałożone również na konkretne osoby i podmioty, wskazane w załączniku do rozporządzenia Rady (WE) 765/2006 lub rozporządzenia Rady (UE) 269/2014 oraz na liście, o której mowa w ustawie z 13 kwietnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie przeciwdziałania wspieraniu agresji na Ukrainę oraz służących ochronie bezpieczeństwa narodowego (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 507). Środki ograniczające stosowane do osób indywidualnych i podmiotów to m.in. zakaz udostępniania im – bezpośrednio lub pośrednio – jakichkolwiek środków finansowych lub zasobów gospodarczych.

Zobacz także:



[Poradnik PPK dla kadr i płac](#)



[PPK w praktyce: Podatki](#)