Kilka słów o PPK

data aktualizacji: 2019.12.10 autor: Joanna Chrostowska, radca prawny



Od 1 stycznia 2019 roku obowiązują przepisy nowej ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Ustawa ta określa zasady gromadzenia środków w pracowniczych planach kapitałowych, zwanych "PPK", zawierania umów o zarządzanie i prowadzenie PPK, finansowania i dokonywania wpłat do PPK oraz dokonywania wypłat transferowych, wypłat i zwrotu środków zgromadzonych w PPK.

PPK jest tworzony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika PPK (czyli pracownika) z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego sześćdziesiątego roku życia oraz na inne cele określone w ustawie. Co istotne, środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestnika PPK, przy czym zasady ich zwrotu określa ustawa.

Pracodawcy, zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia są zobowiązani do tworzenia PPK, przy czym ich wprowadzanie jest rozłożone w czasie, w zależności od liczby zatrudnionych osób w poszczególnych przedsiębiorstwach. I tak, obowiązek zawierania umów o zarządzanie i prowadzenie PPK dla zatrudniających następuje w następujących datach: od 1 lipca 2019 r. zobowiązani są pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 250 osób, od 1 stycznia 2020 r. zobowiązani będą pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 50 osób, od 1 lipca 2020 r.

zobowiązani będą pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 20 osób, a od 1 stycznia 2021 r. zobowiązane będą pozostałe podmioty oraz osoby zatrudnione w jednostkach sektora finansów publicznych.

Pracodawcy będą zobowiązani zawrzeć z instytucją finansową umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK dla każdego zatrudnionego pracownika. Nawet wówczas, gdy pracodawca zatrudnia tylko jednego pracownika, który nie złoży rezygnacji z uczestnictwa w PPK, pracodawca będzie zobowiązany do zgłoszenia go do PPK.

Uczestnictwo w Pracowniczym Planie Kapitałowym jest dobrowolne. Oznacza to, że pracownik może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej pracodawcy w formie pisemnej, przy czym, może on w każdym czasie ponownie złożyć pracodawcy wniosek o dokonywanie wpłat na PPK.

Zgodnie z nową ustawą, wpłata podstawowa dokonywana przez pracownika na PPK może wynieść od 2% do 4% wynagrodzenia. Natomiast pracodawca dopłaca składkę od 1,5% do 4% wynagrodzenia. A zatem, maksymalna wpłata dla jednej osoby może wynosić 8%. Podkreślenia wymaga, że pracownik może w formie zmiany deklaracji zarówno zmienić wysokość wpłaty podstawowej i wpłaty dodatkowej lub zrezygnować z dokonywania wpłaty dodatkowej.

Wypłata środków zgromadzonych na rachunku PPK następuje wyłącznie na złożony wybranej instytucji finansowej wniosek pracownika po osiągnięciu przez niego 60. roku życia lub zgodnie z przepisami zawartymi w art. 98, art. 100 lub art. 101 ustawy o PPK.

Uczestnik PPK po osiągnięciu 60. roku życia może złożyć wniosek o wypłatę części środków w ratach, przy czym 25% środków zgromadzonych na rachunku PPK pracownika wypłacanych jest jednorazowo, a pozostałe 75% środków wypłacanych jest w co najmniej 120 ratach miesięcznych.

Zgodnie z art. 98 ustawy, na podstawie umowy zawartej z wybraną instytucją finansową, uczestnik PPK może jednorazowo dokonać wypłaty do 100% wartości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK, z obowiązkiem ich zwrotu w wartości nominalnej, w celu pokrycia wkładu własnego. Art. 100 ustawy stanowi, że uczestnik PPK, po osiągnięciu przez niego 60. roku życia, może wnioskować o wypłatę środków zgromadzonych na jego rachunku PPK w formie tzw. świadczenia małżeńskiego, jeżeli jego małżonek, na rzecz którego umowę o prowadzenie PPK zawarto z tą samą wybraną instytucją finansową, również osiągnął 60. rok życia i małżonkowie wspólnie oświadczą, że chcą skorzystać z wypłaty świadczenia małżeńskiego. Z kolei art. 101 ustawy przewiduje możliwość wypłaty części środków zgromadzonych na rachunku PPK w przypadku poważnego zachorowania pracownika, jego małżonka lub dziecka.

Źródło: https://eglos.pl/aktualnosci/item/34041-kilka-slow-o-ppk