

# RAPORT MONITORA KSIĘGOWEGO

## 20 problemów z wdrażaniem i prowadzeniem PPK

Zobacz więcej [inforflex.pl](http://inforflex.pl) 

Pracownicze plany kapitałowe (dalej również jako PPK) obowiązują od 2019 r. Podmioty zatrudniające mają obowiązek ich tworzenia etapami. Większość tych podmiotów już wdrożyła PPK lub właśnie to robi. Jednak w trakcie tego procesu pojawia się wiele wątpliwości. Chodzi przede wszystkim o zasady samego wdrożenia PPK, ustalania ustawowych terminów, osób uprawnionych czy też naliczania wpłat do PPK. Podmioty zatrudniające są obciążone również dodatkowymi obowiązkami, polegającymi na wymianie informacji pomiędzy nimi a wybraną instytucją finansową.

Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342; dalej: ustawa o PPK) obowiązuje niemal dwa lata. Od 1 stycznia 2021 r. pracownicze plany kapitałowe będą już miały charakter powszechny, bowiem przepisy ustawy obejmą zasadniczo wszystkie podmioty zatrudniające przynajmniej jedną osobę. W artykule przedstawione zostały wybrane praktyczne zagadnienia i wątpliwości pojawiające się lub mogące się pojawić w związku z wdrażaniem lub prowadzeniem PPK.

### 1. PPK a liczba osób zatrudnionych

#### PROBLEM

Czy od 1 stycznia 2021 r. dla PPK nadal znaczenie ma liczba osób zatrudnionych?

#### RADA

Nie. Od 1 stycznia 2021 r. bez względu na liczbę osób zatrudnionych każdy podmiot zatrudniający przynajmniej jedną osobę zdefiniowaną w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK, który nie podlegał przepisom ustawy o PPK wcześniej, będzie musiał tworzyć pracowniczy plan kapitałowy. Spod tego obowiązku wyłączeni są mikroprzedsiębiorcy, którym wszystkie osoby zatrudnione złożą rezygnację z oszczędzania w PPK. Pracowniczego planu kapitałowego nie muszą także tworzyć pracodawcy, którzy prowadzą pracowniczy plan emerytalny – na warunkach określonych w ustawie o PPK. Należy też zwrócić uwagę, że każdy podmiot zatrudniający, który rozpocznie działalność po 1 stycznia 2021 r., będzie od razu podlegał przepisom ustawy o PPK (o ile nie będą do niego miały zastosowania ustawowe wyłączenia). Oznacza to, że powinien zawrzeć umowę:

- o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie 3 miesiąca zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym, nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął ten termin (chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji, złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu, albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną),