

RAPORT MONITORA KSIĘGOWEGO

20 problemów z wdrażaniem i prowadzeniem PPK

Zobacz więcej inforlex.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),