



Autor: Tomasz Pleśniak

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

PPK: JAK W DOBIE PANDEMII WYBRAĆ PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW

Od 1 lipca 2020 br. kolejna grupa podmiotów zatrudniających musi podjąć działania w celu wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych. Część z nich powinna zacząć od wyboru przedstawicieli załogi.

Niejednokrotnie podmiot zatrudniający zaczyna wybór instytucji finansowej prowadzącej PPK od zebrania ofert funduszy, po czym we własnym zakresie nawiązuje współpracę dotyczącą prowadzenia kont PPK dla zatrudnionych osób. Przed podjęciem tych czynności należy natomiast pamiętać o obowiązku konsultacyjnym. W interesie każdego podmiotu zatrudniającego leży wdrożenie PPK zgodnie z wymogami prawa. Obecna sytuacja związana z COVID-19 może stanowić utrudnienie dla sprawnego przeprowadzenia tego procesu.

NIEZBĘDNE WYBORY

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych nakłada na podmioty zatrudniające obowiązek uzgodnienia wyboru instytucji finansowej z właściwym podmiotem reprezentującym prawa osób zatrudnionych. W przypadku podmiotów zatrudniających, u których funkcjonuje przynajmniej jedna zakładowa organizacja związkowa, uzgodnienie powinno zostać dokonane z tą właśnie organizacją. Jeżeli tych organizacji jest więcej, rozmowy trzeba przeprowadzić z każdą z nich.

W przypadku podmiotów, u których nie funkcjonują związki zawodowe, instytucję finansową podmiot zatrudniający wybiera w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w przyjętym przez niego trybie. Żaden przepis wprowadzonych w wyniku pandemii COVID-19 ustaw nie złagodził rygorów dotyczących obowiązku uzgodnienia wyboru instytucji finansowej.

DEFINICJA ZATRUDNIONEGO

Pojęcie reprezentacji szeroko rozumianych osób zatrudnionych pojawia się w polskim ustawodawstwie po raz pierwszy. Wynika to głównie z faktu, że uczestnikami PPK są nie tylko pracownicy, ale też inne osoby zatrudnione w rozumieniu ustawy (np. zleceniobiorcy, agenci, nakładcy czy członkowie rad nadzorczych). W obliczu takiego sformułowania można zadać pytanie: czy jeżeli dotychczas u pracodawcy funkcjonuje osoba lub grono osób reprezentujących interesy załogi w rozumieniu przepisów prawa pracy, to niezbędne jest odrębne przeprowadzenie wyborów?

Odpowiedź na to pytanie zależy od sytuacji w konkretnym podmiocie zatrudniającym. Jeżeli zatrudnia on tylko pracowników objętych regulacjami kodeksu pracy, wówczas załoga pracowników jest pojęciem tożsamym z ogółem osób zatrudnionych. Reprezentant załogi zasadniczo może działać jako reprezentacja w rozumieniu przepisów o PPK. Z dokumentów, z których wynika powołanie takiego reprezentanta, może jednak wynikać co innego, dlatego warto je sprawdzić przed podjęciem czynności mających na celu wybór instytucji finansowej. Jeśli jednak w podmiocie funkcjonuje grupa osób zatrudnionych niebędąca pracownikami chronionymi przepisami prawa pracy, należy wziąć pod uwagę interes tych osób i przeprowadzić wybory do reprezentacji szerzej rozumianej grupy osób zatrudnionych.

UREGULOWANA PROCEDURA

W większości przypadków preferowane jest przeprowadzenie odrębnych wyborów reprezentacji osób zatrudnionych. Należy przy tym podkreślić, że musi ona zostać wyłoniona w trybie przyjętym w podmiocie zatrudniającym, który powinien zostać wcześniej ustalony i odpowiednio udokumentowany, w postaci np. zarządzenia lub obwieszczenia.

Zakres uregulowania procedury wyborów powinien uwzględniać każdy etap czynności niezbędnych do wyłonienia reprezentacji osób zatrudnionych. W świetle przepisów nie ma przeszkód, aby reprezentacja była jednoosobowa czy też składała się z większej liczby osób. Należy jednak pamiętać, że brak ograniczeń co do liczebności reprezentacji mógłby doprowadzić do sytuacji, w której interesy osób zatrudnionych będzie reprezentować duża liczba osób, co będzie wiązało się z problemami natury organizacyjnej (np. wynajęcie sali na czas uzgadniania wyboru instytucji, przerwa w funkcjonowaniu zakładu pracy). Dlatego warto z góry ograniczyć liczbę osób wchodzących w skład reprezentacji.

Określając sposób przeprowadzenia wyborów należy również uwzględnić możliwości danego zakładu pracy, jak również przyjęte rozwiązania mające na celu przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19. W tym kontekście najprostsze wydaje się przeprowadzenie głosowania mailowego. Nie wszystkie osoby zatrudnione muszą mieć jednak dostęp do służbowej skrzynki mailowej, co może istotnie utrudnić wprowadzenie takiego rozwiązania.

Podmiot zatrudniający powinien zatem zadbać, aby w miarę możliwości wybory zostały przeprowadzone w demokratycznych, ale również bezpiecznych warunkach. Przede wszystkim istotne jest, aby każda osoba zatrudniona miała świadomość celu i terminów przeprowadzenia wyborów oraz aby miała możliwość zapoznania się z procedurą ich przeprowadzenia. Jednocześnie tok wyborów nie powinien naruszać przyjętych rozwiązań przeciwdziałających zachorowaniu na COVID-19.

Po przeprowadzonych wyborach należy osobom zatrudnionym ogłosić, kto został wybrany do reprezentacji, aby miały świadomość, kto będzie je reprezentował przy wyborze instytucji finansowej. Wyłoniona w ten sposób reprezentacja jest zobowiązana do występowania przed podmiotem zatrudniającym w imieniu ogółu osób zatrudnionych w zakresie uzgodnienia wyboru właściwego podmiotu do współpracy.

SAMODZIELNY WYBÓR...

Jakie skutki niesie za sobą brak wyboru reprezentacji osób zatrudnionych i samodzielne podjęcie decyzji co do wyboru instytucji finansowej? Na podstawie analogii do przepisów prawa pracy przewidujących obowiązki konsultacyjne należy stwierdzić, że wybór instytucji jest w takim przypadku nieważny. Czy wobec tego w razie kontroli Państwowa Inspekcja Pracy będzie mogła stwierdzić nieważność zawartych umów o prowadzenie PPK, które są co prawda zawierane przez podmiot zatrudniający, ale przecież w imieniu osoby zatrudnionej? Przepisy ustawy nie dają wprost odpowiedzi na to pytanie. Zatem wszystko będzie zależać od praktyki organu w przyszłości. Z pewnością jednak przy wyborze instytucji finansowej warto zadbać o dopełnienie obowiązku konsultacyjnego.

... CZASEM WAŻNY

Na wypadek gdyby reprezentacja pracowników nie była chętna do współpracy albo mnożyła problemy, zamiast dążyć do wyboru instytucji finansowej, ustawodawca przewidział dla podmiotów zatrudniających możliwość wyjścia z tego impasu. Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie z reprezentacją, to podmiot zatrudniający sam wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie. Jest to rozsądne rozwiązanie, zwłaszcza biorąc pod uwagę odpowiedzialność za niezawarcie umowy o zarządzanie PPK w ustawowym terminie.

Należy jednak pamiętać, że wybranie reprezentacji na dzień przed wspomnianym terminem albo działanie w taki sposób, aby termin ten nastąpił bez podjęcia próby uzgodnienia wyboru instytucji finansowej, powinny zostać rozumiane jako działania tożsame z brakiem

przeprowadzenia wyborów. Są to działania mające na celu uniemożliwienie reprezentacji osób zatrudnionych wyrażenia stanowiska prowadzącego do uzgodnienia wyboru w rozumieniu przepisów ustawy. Niezmiernie ważne jest zatem nie tylko prawidłowe przeprowadzenie wyborów, ale również zapewnienie reprezentacji osób zatrudnionych możliwości podjęcia dialogu z przedstawicielami podmiotu zatrudnionego celem spełnienia wymogu konsultacyjnego przy wyborze instytucji finansowej.

Od 1 lipca 2020 br. kolejna grupa podmiotów zatrudniających musi podjąć działania w celu wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych. Część z nich powinna zacząć od wyboru przedstawicieli załogi.

TOMASZ PLEŚNIAK RADCA PRAWNY I SENIOR ASSOCIATE WE [WROCŁAWSKIM BIURZE RÖDL & PARTNER](#)

Niezależnie od obecnej sytuacji związanej z pandemią COVID-19, podmioty zatrudnione mają obowiązek dokonywania uzgodnień z właściwą reprezentacją, co w wielu przypadkach wiąże się z obowiązkiem przeprowadzenia stosownych wyborów. Obecna sytuacja u wielu podmiotów zatrudniających pozwala na spełnienie takiego obowiązku. W związku z tym warto wykorzystać ten czas i spełnić obowiązek odpowiednio wcześniej, aby uniknąć ewentualnego pośpiechu przy działaniach „na ostatnią chwilę” czy też odpowiedzialności za niespełnienie obowiązku przewidzianego prawem.

Każdy podmiot zatrudniający ma obowiązek zadbać o to, aby wybory nie zostały przeprowadzone w sposób dyskryminujący którekolwiek osoby zatrudnione czy też poszczególne ich grupy. Ważne jest, aby każda osoba miała prawo bierne (do kandydowania) i czynne (tj. do wyboru) reprezentacji pracowników. Należy przy tym w szczególności pamiętać, że narodowość osoby zatrudnionej oraz nieznaną języka polskiego nie mogą ograniczać możliwości wzięcia udziału w wyborach i ewentualnie udziału w funkcjonowaniu reprezentacji osób zatrudnionych.

DRUGA I TRZECIA FAZA WDROŻENIA

1 lipca 2020 r. rozpoczął się trzeci etap wprowadzania PPK. Obejmuje on firmy zatrudniające co najmniej 20 osób według stanu na 31 grudnia 2019 r. Podmioty zatrudniające z drugiej fazy wdrożenia PPK – tj. zatrudniające na 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 pracowników – obowiązują te same maksymalne terminy na zawarcie umów o zarządzanie i prowadzenie PPK, co podmioty zatrudniające z III etapu. Taką zmianę wprowadził 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 (DzU poz. 568). Obie grupy podmiotów muszą zawrzeć: ? do 27 października 2020 r. – umowę o zarządzanie PPK, ? do 10 listopada 2020 r. – umowę o prowadzenie PPK.