



Autor: Michał Prokop

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

PIERWSZE PROBLEMY Z WDRAŻANIEM PPK

Konsultacje z zatrudnionymi osobami oraz wybór instytucji finansowej prowadzącej pracowniczy plan kapitałowy to dopiero początek obowiązków spoczywających na pracodawcy.

Pracownicze plany kapitałowe (PPK) obowiązują od 1 lipca 2019 r., natomiast pierwsze wpłaty do systemu PPK nastąpiły pod koniec 2019 r. Można więc już podsumować pierwsze doświadczenia i problemy związane z wdrożeniem i obsługą PPK, jak również ocenić, jaki wpływ na proces wdrażania wywołał COVID-19.

KONSULTACJE Z ZAŁOGĄ

Zgodnie z ustawą o PPK, instytucję finansową zarządzającą PPK wybiera pracodawca po konsultacji ze związkami zawodowymi. W przypadku braku związków, pracodawca powinien skonsultować wybór instytucji finansowej z przedstawicielami pracowników. Już sam wybór takich przedstawicieli może być problematyczny, w szczególności w przypadku rozproszonej struktury pracodawcy (np. sieci sklepów lub restauracji).

Ustawodawca nie przewidział szczególnego trybu wyboru przedstawicieli. Można go zatem dokonać w dowolnej formie, pamiętając, że każdy zatrudniony powinien mieć możliwość zgłoszenia się jako kandydat, a inni pracownicy powinni taką propozycję zaakceptować, chociażby w sposób dorozumiany czy milczący. Przedstawicielami nie powinny być osoby autorytarnie wskazane przez pracodawcę.

Przykładowo w strukturze rozproszonej wyboru przedstawicieli można dokonać na podstawie uchwalonego regulaminu poprzez przeprowadzenie we wszystkich zakładach pracy pisemnych lub elektronicznych wyborów poprzedzonych etapem zgłaszania kandydatów, jak również w mniej formalny sposób, poprzez rozwieszenie lub rozesłanie mailowo informacji do wszystkich pracowników z prośbą o zgłaszanie się jako przedstawiciele. W tym drugim przypadku teoretycznie możemy mieć do czynienia z dużą liczbą chętnych. Jak jednak pokazuje doświadczenie, większość pracowników nie jest zainteresowana konsultacjami i częściej należy ponawiać prośbę o zgłoszenie się pracowników jako przedstawicieli, niż obawiać zbyt dużej liczby zgłoszeń.

Zaproszenie do konsultacji przy wyborze instytucji finansowej to także okazja do przekazania informacji na temat PPK, które może również nastąpić poprzez rozwieszenie lub rozesłanie ulotek informacyjnych czy wskazanie na dostępne materiały na stronie internetowej [mojeppk.pl](#). Jednak najskuteczniejszym sposobem jest zorganizowanie spotkania informacyjnego, podczas którego zatrudnieni będą mogli zadawać pytania. W przypadku struktury rozproszonej pracodawcy takie spotkanie może się odbyć dla wszystkich pracowników również zdalnie, przy wykorzystaniu elektronicznych środków komunikacji.

Po wyłonieniu przedstawicieli następuje etap konsultacji. Zgodnie z przepisami, do pracodawcy należy prawo i obowiązek wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK, natomiast przedstawiciele pracowników są jedynie organem opiniodawczym. W przypadku braku porozumienia co do wyboru instytucji, pracodawca może samodzielnie podjąć decyzję.

Jednak w praktyce pracodawcy oddają ten wybór przedstawicielom pracowników, a sami lub przy pomocy ekspertów wspierają przedstawicieli w dokonaniu analizy i ostatecznym wyborze instytucji finansowej zarządzającej przeciw środkami finansowymi pracowników. W ten sposób pracodawcy starają się zminimalizować ewentualne ryzyko zarzutów pracowników w razie gdyby wskazany przez pracodawcę fundusz w przyszłości nie wykazywał najlepszych wyników.

Ustawa o PPK wymienia kryteria oceny instytucji finansowych wskazując na warunki zarządzania (np. opłaty za zarządzanie), efektywność zarządzania (np. stopa zwrotu) i na doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi. Decyzja o wyborze instytucji finansowej nie powinna się jednak ograniczać do kryteriów wymienionych w ustawie. Kryteria należy rozszerzyć we własnym zakresie i ustalić sposób ich oceny tak, aby dochować wymaganej w ustawie należytej staranności przez pracodawcę. W szczególności, gdy zobaczymy, że opłaty pomiędzy instytucjami różnią się nieznacznie, a jest jeszcze zbyt wcześnie, żeby porównywać stopy zwrotu z inwestycji funduszy PPK.

Innymi kryteriami wyboru mogą być np.:

- skala działalności instytucji finansowej,
- warunki wypowiedzenia umowy,
- dostępność doradców,
- udostępnianie narzędzia informatycznego dla pracowników w postaci portalu internetowego (samodzielny wgląd w stan konta PPK),
- udostępnianie wszelkiego rodzaju gotowych formularzy czy wniosków związanych z obsługą PPK.

OBSŁUGA PROGRAMU

Po dokonaniu wyboru oraz po zawarciu umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK wyzwania stojące przed pracodawcą jeszcze się nie kończą. Musi on ustanowić i wdrożyć proces obsługi PPK. Zacząć należy od udostępnienia pracownikom deklaracji o rezygnacji z PPK, gdyż jest to wzór urzędowy i tylko podpisana deklaracja może stanowić podstawę do nie objęcia pracownika PPK. Następnie trzeba przejść do deklaracji wyższych lub niższych wpłat przez pracowników, a także wprowadzić system informowania o wypłatach transferowych, których pracodawcy będą dokonywali za nowych pracowników posiadających już konto PPK u poprzedniego pracodawcy. Pozostaje także pilnowanie terminów, jak i interpretacja niektórych przepisów.

KŁOPOT Z TERMINEM

Terminy na zawarcie umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK, jako pierwsze i właściwie jednorazowe, nie powinny stwarzać już problemów. Niestety terminy na zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla pracowników zatrudnionych już po objęciu danego pracodawcy przez przepisy PPK stanowią wyzwanie.

Nie wiadomo, dlaczego ustawodawca posłużył się w tym przypadku terminem trzech miesięcy, ale rozumianym jako 90 dni. W związku z tym pracodawca dla każdej nowo zatrudnionej osoby będzie musiał obliczyć termin 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 90 dni od zatrudnienia. Upřednio należy jeszcze sprawdzić, czy pracownik nie był zatrudniony w okresie poprzedzających 12 miesięcy – w takim bowiem przypadku ten okres zatrudnienia doliczałby się do 90 dni.

Weryfikacji najlepiej dokonać przy użyciu numeru PESEL pracownika. Pozwoli to uniknąć ewentualnych błędów np. w sytuacji, gdyby powracający pracownik zmienił nazwisko.

Następnie pracodawca musi jeszcze sprawdzić, czy pracownik jest pełnoletni lub czy do momentu zawarcia umowy nie ukończył 55 lat (wtedy może przystąpić do PPK tylko na swój wniosek) lub czy nie ukończył 70 lat (taka osoba nie może przystąpić do PPK).

Obsługę PPK w wyżej wymienionym zakresie na pewno ułatwi dobry system kadrowo-płacowy, ale nie rozwiąże on wszystkich problemów. Pracodawcy powinni więc dobrze przygotować się na cały proces wdrożenia PPK obejmujący nie tylko wybór instytucji finansowej, lecz także przygotowanie procesów obsługi PPK w firmie, gdzie główny nacisk kładzie się na odpowiednie rozdzielenie obowiązków oraz współpracę pomiędzy działami kadr, płac i HR a instytucją finansową.

WPŁYW COVID-19

Pandemia koronawirusa istotnie wpłynęła na biznes i spowodowała wiele zmian w przepisach prawa, w tym również dotyczących wdrożenia PPK. Zgodnie ze specustawą o COVID-19, pracodawcy, którzy zatrudniali 30 czerwca 2019 r. co najmniej 50 osób (pracodawcy z II fazy) mogą, w późniejszym terminie niż pierwotnie, zawrzeć umowę o:

- zarządzanie PPK – tj. do 27 października 2020 r.,
- prowadzenie PPK – tj. do 10 listopada 2020 r.

Pandemia koronawirusa wpłynęła negatywnie na kondycję finansową nie tylko pracodawców, ale również wielu pracowników. W konsekwencji może wpływać na ich decyzję o rezygnacji z udziału w PPK, aby nie uszczuplać swoich dochodów jeszcze bardziej.

ZDANIEM AUTORA

Michał Prokop, adwokat, Associate Partner w [warszawskim oddziale Rödl & Partner](#)

Polski Fundusz Rozwoju dokonał interpretacji przepisów ustawy o PPK na korzyść pracodawców w zakresie możliwości zawieszenia dokonywania wpłat na pracownicze plany kapitałowe. Uznał, że spółka, która wprowadziła u siebie rozwiązania z tarczy antykryzysowej (tj. przestój ekonomiczny albo obniżony wymiar czasu pracy), może zawiesić dokonywanie wpłat na pracowniczy plan kapitałowy. Stanowisko PFR nie znajduje jednak odzwierciedlenia wprost w przepisach ustawy o PPK. Rekomendowane jest więc, aby decyzja o zawieszeniu wpłat była przedmiotem porozumień z załogą pracodawcy, o których mowa w tarczy.