PPK - co powinien wiedzieć pracodawca?

Ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych nakazuje, aby każda firma lub instytucja, która zatrudnia co najmniej jedną osobę podlegającą ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym utworzyła PPK dla swoich pracowników. Pracodawcy mają coraz mniej czasu na dostosowanie do wymogów ustawy.

1 lipca 2019 roku ustawa zaczęła obowiązywać przedsiębiorstwa, które na dzień 31 grudnia 2018 roku zatrudniały min. 250 pracowników. Firmy te mają czas do 25 października 2019 roku na podpisanie z wybraną instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK.

Pracodawcy zatrudniający mniej pracowników mają więcej czasu. Do 1 stycznia 2020 roku PPK muszą utworzyć firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników, a do 1 lipca 2020 roku czas mają podmioty zatrudniające od 20 osób. Pozostali pracodawcy powinni utworzyć PPK do 1 stycznia 2021 roku.

Istnieją jednak dwa wyjątki. Obowiązek tworzenia PPK nie obejmie przedsiębiorców zatrudniających mniej niż 10 osób, o ile wszyscy pracownicy złożą deklarację rezygnacji z uczestnictwa w PPK. Drugi wyjątek dotyczy przedsiębiorstw, które prowadzą pracownicze programy emerytalne (PPE) ze składką na poziomie min. 3,5% wynagrodzenia pracownika, a uczestnikami programu jest przynajmniej 25% zatrudnionych. Tego typu informacje są już powszechnie znane, ale taka wiedza nie wystarczy, aby we właściwy sposób spełnić wymogi ustawy.

- Największym zagrożeniem oraz problemem jest brak wiedzy uprawnionych osób na temat PPK. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nie znają podstawowych założeń tej ustawy mówi Krzysztof Stucke, trener w firmie Effect Group, autor szkolenia Pracownicze Plany Kapitałowe nowe obowiązki pracodawców . Dostępne informacje są lakoniczne, często nieprecyzyjne. Takie sytuacje wzbudzają nieufność, która bazuje również na błędnym łączeniu PPK z projektem OFE podkreśla.

Pracownicy powinni uczestniczyć w wyborze PPK

Bardzo ważną kwestią jest sposób, w jaki pracodawca dokona wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK w danej firmie. Wybór powinien nastąpić przy udziale pracowników. Jeśli w zakładzie pracy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca powinien w porozumieniu z tą organizacją dokonać wyboru instytucji zarządzającej. Jeśli w przedsiębiorstwie nie ma organizacji związkowej, konsultacje powinny zostać przeprowadzone z reprezentacją osób zatrudnionych.

Potrzebujesz gotówki na bieżące wydatki o każdej porze? Zobacz pożyczki online dostępne wygodnie przez 24h

- Wymóg wyboru instytucji zarządzającej PPK w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub reprezentacją osób zatrudnionych należy interpretować jako dążenie do ustalenia wspólnego stanowiska w tym zakresie podkreśla Krzysztof Stucke. - Należy zwrócić uwagę, że w sytuacji, gdy w przedsiębiorstwie nie działa zakładowa organizacja związkowa, wyboru instytucji finansowej dokonuje się nie z reprezentacją pracowników, lecz reprezentacją osób zatrudnionych, z założenia obejmującą także m.in. zleceniobiorców, członków rad nadzorczych oraz osoby wykonujące pracę nakładczą podkreśla.

Brak porozumienia nie stanowi jednak przeszkody do utworzenia PPK. Jeśli porozumienie z zakładową organizacją związkową lub reprezentacją osób zatrudnionych nie zostanie osiągnięte na 1 miesiąc przed terminem, w którym organizacja jest zobowiązana zawrzeć umowę o zarządzanie PPK, wówczas pracodawca samodzielnie dokonuje wyboru instytucji finansowej i zawiera z nią umowę.

Pomimo, że pracownicy powinni mieć wpływ na wybór instytucji zarządzającej, to jednak sama umowa o prowadzenie PPK na rzecz każdego pracownika jest zawierana przez pracodawcę bez udziału osoby zatrudnionej (nie składa ona podpisu na umowie). Otrzymuje ona natomiast od instytucji finansowej informację o warunkach uczestnictwa w PPK.

Co ważne, jeden pracodawca może w jednym czasie mieć podpisaną umowę tylko z jedną instytucją finansową obsługującą PPK.

Instytucję zarządzającą PPK można zmienić

Pracodawca podpisuje umowę z wybraną firmą zarządzającą, ale nie musi być to decyzja podjęta na zawsze . Podmiot zatrudniający może wypowiedzieć umowę o zarządzanie PPK na warunkach określonych w umowie. Ustawa nie reguluje okresów wypowiedzenia takiej umowy.

W sytuacji, w której dana organizacja podejmie decyzję o wypowiedzeniu umowy, przede wszystkim powinna dokonać wyboru innej instytucji zarządzającej PPK. W tym przypadku także powinno zostać osiągnięte porozumienie z reprezentacją osób zatrudnionych. Zmiana operatora PPK musi dokonać się w sposób płynny, oczywiście z uwzględnieniem określonego umową okresu wypowiedzenia.

Umowę o prowadzenie PPK należy zawrzeć w terminie maksymalnie 7 dni, licząc od dnia zawarcia nowej umowy o zarządzanie PPK. Pracodawca zawiera z nową instytucją umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz każdej osoby zatrudnionej, która miała zawartą umowę o prowadzenie PPK na dzień poprzedzający dzień zawarcia nowej umowy.

- Uczestnicy PPK muszą zostać powiadomieni, że podmiot zatrudniający złoży w ich imieniu wnioski o wypłaty transferowe środków zgromadzonych na ich rachunkach w PPK prowadzonych przez dotychczasową instytucję finansową do nowej instytucji finansowej mówi trener Effect Group. - Informacji tej należy udzielić uczestnikom niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia nowej umowy o zarządzanie PPK. Uczestnik PPK będzie miał prawo w terminie 7 dni od dnia otrzymania takiej informacji poinformować pracodawcę w formie pisemnej o niewyrażeniu zgody na wypłatę transferową środków.

document.write(unescape('%3Cscript type="text/javascript" src="' + document.location.protocol +
'//ec.bankier.pl/show2/MTQ4NDYsMTk4OTksMjc2OTI/' + Math.random() + '/'+
'"%3E%3C/script%3E'));

Jeśli uczestnik PPK poinformuje o tym, że nie wyraża zgody na wypłatę transferową, wówczas jego środki pozostaną na dotychczasowym rachunku PPK prowadzonym przez instytucję finansową, której wypowiedziano umowę. Do nowej instytucji będą natomiast trafiały nowe środki.

W odniesieniu do tych uczestników PPK, którzy nie poinformują pracodawcy o braku zgody, złoży on w imieniu każdej z tych osób wnioski o wypłaty transferowe środków. Wnioski będą składane już za pośrednictwem nowej instytucji finansowej.

Kary za niespełnienie wymogów ustawy o PPK

Warto mieć świadomość konsekwencji, jakie mogą być skutkiem zlekceważenia wymogów nałożonych przez ustawę. W przypadku pracodawców, którzy nie dochowają terminu przewidzianego w ustawie na zawarcie umowy o zarządzanie PPK, mogą oni zostać ukarani grzywną w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego. Tego rodzaju karą jest zagrożony pracodawca, ale również osoba działająca w jego imieniu.

Pracodawca (albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego) będzie zagrożony otrzymaniem grzywny od Państwowej Inspekcji Pracy w wysokości od 1.000 zł do 1.000.000 zł w sytuacji, gdy:

- nie dopełni obowiązku zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym terminie,

- nie dopełni obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie,

- nie zgłosi wymaganych ustawą danych lub zgłosi nieprawdziwe dane albo udzieli w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmówi ich udzielenia,

- nie prowadzi dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK.

W związku z tym, do tematu wdrożenia PPK warto podejść z dużą starannością. Aby przedsiębiorstwo poprawnie dostosowało się do wszystkich wymogów ustawy, wskazane jest objęcie odpowiednim szkoleniem wszystkich pracowników odpowiedzialnych za wdrażanie i obsługę PPK w firmie. Kolejna ważna sprawa, to konieczność przystosowania programów kadrowo-płacowych w taki sposób, aby uwzględniały one wszystkie finansowe kwestie związane z PPK.

Pamiętać warto także o tym, by temat planów kapitałowych był zrozumiały dla wszystkich pracowników, którzy zostaną objęci programem. Pracodawca powinien zadbać o przekazanie im rzetelnych informacji w tym zakresie, tak aby rozumieli wpływ PPK na wysokość ich przyszłej emerytury, zasady działania programu oraz konsekwencje ewentualnej rezygnacji z uczestnictwa w PPK.

Aby jednak odpowiednio informować pracowników, wcześniej właściwą wiedzę powinni zdobyć sami pracodawcy. Warto o nią zadbać już teraz, tym bardziej, że czasu pozostało niewiele.