

INFORMACJA PRAWNA Z DNIA 25 PAŹDZIERNIKA 2022 ROKU
PONOWNY ZAPIS DO PPK – OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Przypominamy, że do końca lutego 2023 roku podmioty zatrudniające obowiązane są poinformować osoby zatrudnione, które zrezygnowały z oszczędzania w Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK), że od kwietnia 2023 zostaną wznowione za nich wpłaty do PPK. Jest to obowiązek każdego pracodawcy prowadzącego PPK, który musi zostać przez niego zrealizowany.

Informacja otrzymana od pracodawcy nie wiąże bezwzględnie pracownika. Jeśli pracownik nie będzie chciał oszczędzać w PPK, to musi on jednak ponownie złożyć swojemu pracodawcy deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (tak jak dotychczas) musi mieć formę pisemną i zostać sporządzona na urzędowo ustalonym wzorze. Jeśli któryś z pracowników nie złoży przedmiotowej deklaracji, to obowiązkiem pracodawcy będzie zapisać taką osobę do PPK od 1 kwietnia 2023 roku.

Należy podkreślić, że ponowny zapis do PPK dotyczy osób zatrudnionych (pracownicy i obowiązkowo objęci składkami zleceniobiorcy), które ukończyły 18. rok życia, ale nie ukończyły 55 lat i złożyły deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Osoby, które ukończyły 55. rok życia, ale nie ukończyły 70. roku życia, nadal będą mogły przystąpić do PPK na swój wniosek, a osoby, które skończyły 70 lat, nie mogą przystąpić do tego programu.

Ważne daty dla pracodawców

28.02.2023 – ostateczny termin dla pracodawcy na poinformowanie osób zatrudnionych o planowanym rozpoczęciu naliczania wpłat do PPK

1.04.2023 – termin, od którego należy rozpocząć naliczanie wpłat do PPK w przypadku osób, które nie złożyły deklaracji o rezygnacji z wpłat do PPK

Co może zrobić pracodawca?

Wzrost kosztów pracy Planując budżet wynagrodzeń na 2023 roku należy wziąć pod uwagę zmianę liczby pracowników i zleceniobiorców, którzy pozostaną uczestnikami PPK. Obowiązkiem podmiotu zatrudniającego jest dokonywanie wpłat w wysokości 1,5% wynagrodzenia uczestnika PPK na jego rachunek w instytucji finansowej, co wpływa na wysokość kosztów pracy. W zależności od specyfiki organizacji oraz prowadzonych działań komunikacyjnych wpływ ponownego zapisu do PPK może być zróżnicowany.

Przygotowanie działań komunikacyjnych, jakie pracodawca zamierza zrealizować w lutym 2023 roku, których celem będzie informacja o ponownym zapisie. Warto mieć na uwadze, aby formułowane informacje nie miały charakteru nakłaniania do rezygnacji z PPK, gdyż sytuacje te nadal są penalizowane i mogą być zakwestionowane przez Państwową Inspekcję Pracy, a także wiązać się z grzywną w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń z poprzedniego roku obrotowego.

Audyt działania PPK i współpracy z instytucją finansową Mając na uwadze interes osób zatrudnionych zasadnym jest dokonywanie cyklicznych przeglądów funkcjonowania PPK. W audycie mogą brać udział zarówno przedstawiciel pracodawcy dokonujący naliczeń wpłat, jak i przedstawiciele osób zatrudnionych, którzy wskażą doświadczenia związane z obsługą PPK przez instytucję finansową.



Możliwość zmiany instytucji finansowej Dotychczasowe doświadczenia z funkcjonowaniem PPK mogą skłaniać podmioty zatrudniające do zmiany instytucji finansowej. Podmiot zatrudniający może wypowiedzieć umowę o zarządzanie PPK, jeżeli uprzednio zawarł umowę o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. Warto jednak mieć na uwadze, że wybór instytucji finansowej powinien być poprzedzony procedurą wyboru uwzględniającą m.in. sytuację osób zatrudnionych, wyniki inwestycyjne, czy jakość obsługi.

Rola związków zawodowych/reprezentacji pracowników W przypadku ponownego zapisu do PPK brak jest po stronie podmiotu zatrudniającego jakiegokolwiek obowiązku konsultacyjnego czy uzgodnieniowego w stosunku do związków zawodowych czy reprezentacji pracowników. Natomiast w przypadku niektórych pracodawców dobrym rozwiązaniem może być zaangażowanie partnerów społecznych w proces komunikacji powyższego.

Należy podkreślić, że okoliczności makroekonomiczne, w jakich dokonywany będzie ponowny zapis do PPK, mogą przełożyć się na zachowania pracowników co do dalszego udziału w tej formie oszczędzania. Warto zatem zawczasu zabezpieczyć pozycję podmiotu zatrudniającego i uprzedzić wystąpienie ewentualnych ryzyk prawnych.

W razie pytań lub wątpliwości pozostajemy do Państwa dyspozycji.

KONTAKT

dr Antoni Kolek, of counsel
antoni.kolek@wojewodka.pl
tel. 724 555 053

