

Rola partnerów społecznych przy zakładaniu PPK

Od dnia 1.07.2019 r. pierwsza grupa podmiotów zatrudniających zostanie objęta ustawą z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) (Dz.U. poz. 2215) i w konsekwencji w następnych miesiącach będzie zobowiązana założyć PPK. Realizacja tego obowiązku wiąże się m.in. z wyborem instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. Podmioty zatrudniające nie mają jednak pełnej swobody tego wyboru, ustawa o PPK nakłada bowiem na nich obowiązek włączenia w ów proces strony społecznej.

Paula Koczara

Udział partnerów społecznych w procesie tworzenia PPK został ograniczony wyłącznie do wyboru instytucji finansowej, która będzie prowadziła PPK w danym podmiocie zatrudniającym. Zgodnie z art. 7 ust. 3 ustawy o PPK podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a w przypadku jej braku – z reprezentacją pracowników. Reprezentacje pracowników powołane przed wejściem w życie ustawy o PPK nie będą przy tym uprawnione do uczestniczenia w wyborze instytucji finansowej. Trudno bowiem uznać, że w momencie przeprowadzania wyborów przyznano im kompetencje w tym zakresie (skoro jeszcze nie obowiązywała ustawa o PPK). Identycznie należy ocenić ogólne upoważnienie reprezentacji pracowników do zajmowania się wszystkimi sprawami na linii pracodawca – pracownik, jeżeli taka reprezentacja została powołana przed wejściem w życie

ustawy o PPK. Aby uniknąć jakichkolwiek wątpliwości w tym zakresie, należy wyraźnie wskazać kompetencje reprezentacji pracowników do wyboru instytucji finansowej w regulaminie wyborów i powołać taką reprezentację po wejściu w życie ustawy o PPK.

Procedowanie

Ustawa o PPK nie określa ani sposobu wybierania, ani trybu procedowania nad wyborem instytucji finansowej w porozumieniu z partnerami społecznymi. W konsekwencji należy uznać, że dopuszczalny jest każdy sposób. Wybór instytucji finansowej może odbyć się w formie zwyczajowo przyjętej u danego podmiotu zatrudniającego, np. w czasie spotkania z przedstawicielami organizacji związkowej czy wybranymi reprezentantami pracowników albo korespondencyjnie. Chociaż z ustawy o PPK nie wynika wprost, że podmiot zatrudniający może dokonać preselekcji ofert

instytucji finansowych, to jednak należy opowiedzieć się za taką możliwością. Głównym argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem jest istnienie ustawowego obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie z wybraną instytucją finansową (ani organizacja związkowa, ani reprezentacja pracowników nie jest stroną tej umowy) oraz wynikająca z tego obowiązku odpowiedzialność za wybór optymalnej oferty instytucji finansowej. Tym samym, zanim podmiot zatrudniający przedstawi partnerom społecznym propozycje instytucji finansowych, może dokonać samodzielnej oceny ofert, uwzględniając kryteria określone w ustawie o PPK, tj. warunki zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, efektywne zarządzanie aktywami oraz doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. Ocena ofert powinna być zawsze dokonywana przez pryzmat interesu osób zatrudnionych. Uwzględniając zasady współżycia społecznego, podmiot zatrudniający powinien zapewnić partnerom

społecznym propozycji instytucji finansowych i pozostawienia im bardzo krótkiego terminu na dokonanie ich ewaluacji. W najbardziej skrajnych przypadkach działanie podmiotu zatrudniającego, polegające na faktycznym zmarginalizowaniu udziału organizacji związkowej albo reprezentacji pracowników w wyborze instytucji finansowanej, mogłoby zostać zakwalifikowane jako działanie, które zmierza do obejścia prawa, i stanowić podstawę do próby podważenia czynności prawnej zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

Więcej niż jedna organizacja związkowa

Jeśli u danego podmiotu zatrudniającego działa więcej niż jedna organizacja związkowa, należy stosować odpowiednio przepisy ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881) – dalej ustawa o ZZ. Należy podkreślić, iż ustawa o ZZ zostanie gruntownie zmieniona po 1.01.2019 r., kie-

dy to wejdzie w życie jej istotna nowelizacja. Oceniając zatem uprawnienia i obowiązki związków zawodowych w zakresie wyboru instytucji finansowej, należy odwoływać się już do treści ustawy o ZZ po

Ustawa o PPK

nie określa ani sposobu wybierania, ani trybu procedowania nad wyborem instytucji finansowej w porozumieniu z partnerami społecznymi.

społecznym realną możliwość oceny ofert instytucji finansowych i umożliwić im dokonanie wyboru zgodnego z powyższymi kryteriami. Z tego powodu zasadne jest przedstawienie partnerom społecznym kilku ofert wybranych w preselekcji. Przedstawienie wyłącznie jednej oferty w praktyce uniemożliwiłoby organizacji związkowej albo reprezentacji pracowników dokonanie wyboru najlepszej w ich ocenie instytucji finansowej, a ich rola sprowadzałaby się wyłącznie do akceptacji bądź odrzucenia wyboru podmiotu zatrudniającego. Taka sytuacja narażałaby podmiot zatrudniający na zarzut pozornych konsultacji z partnerami społecznymi. Podobny zarzut mógłby zostać sformułowany w sytuacji zbyt późnego przedstawienia partnerom

nowelizacji, skoro procedura wyboru instytucji finansowej zostanie zapoczątkowana najwcześniej dopiero po 1.07.2019 r. Zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy o ZZ w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi (a taką sprawą jest wybór instytucji finansowej) organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. W tym celu organizacje związkowe powinny powołać wspólną reprezentację związkową i określić w odrębnym porozumieniu sposób ustalania i prezentowania swojego wspólnego stanowiska. W odniesieniu do wyboru instytucji finansowej nie ma jednak podstaw do uznania, że organizacje związkowe muszą przedstawić swoje stanowisko w terminie 30 dni, w przeciwnym ►