

Przedmowa

Ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych wprowadza nową jakość tak w zakresie długoterminowego, dobrowolnego oszczędzania, organizowanego i wspomagane go przez państwo, jak też stanowi nowe wyzwanie – na niespotykaną dotychczas skalę – dla większości podmiotów zatrudniających. Wprowadzenie pracowniczych planów kapitałowych (PPK), które w ciągu kilku najbliższych lat staną się stałym elementem krajobrazu świadczeń pracowniczych, oferowanych przez prawie każdy podmiot zatrudnionych, bez względu na jego wielkość wyrażoną w liczbie osób zatrudnionych, formę organizacyjną czy prawną, a także strukturę własności, powinno dać szansę na zgromadzenie wymiernych dodatkowych środków na jesień życia.

Wyzwania demograficzne stojące przed naszym krajem oraz obecny kształt systemu emerytalnego powodują, że każda forma dodatkowego zachęcenia Polaków do gromadzenia długoterminowych oszczędności jest inicjatywą cenną i wartą wsparcia. Planowany system PPK, wzorowany po części na rozwiązaniach zagranicznych, nie jest rozwiązaniem perfekcyjnym czy też wolnym od wad. Nie uniknął ich też ustawodawca w komentowanej ustawie. Jednakże zastosowanie pewnych rozwiązań, które sprawdziły się w innych krajach (jak np. obowiązkowe tworzenie PPK przez podmioty zatrudniające oraz praktycznie automatyczny zapis osób zatrudnionych do PPK), przy jednoczesnym wprowadzeniu wymiernych bodźców finansowych ze strony środków publicznych do pozostawania w systemie PPK (w formie wpłaty powitalnej oraz dopłat rocznych) i gromadzenia środków w PPK, pozwalają na stwierdzenie, że PPK będą miały szansę rozwinięcia się w pożądanym przez ustawodawcę zakresie. Oczywiście, kluczowe znaczenie dla sukcesu PPK będzie miało wiele czynników, w tym między innymi takie jak ogólna sytuacja ekonomiczna w kraju i na świecie, odbiór PPK przez osoby zatrudnione czy postawa pracodawców oraz przedstawicieli pracowników. Nie bez znaczenia będzie również akcja komunikacyjna, jaka zostanie przeprowadzona wraz z uruchomieniem PPK.

Niniejszy Komentarz został przygotowany jako wsparcie zarówno dla pracodawców, którzy będą zobowiązani tworzyć PPK w swoich zakładach pracy, jak również dla przedstawicieli pracowników oraz samych pracowników, po to, aby w sposób przystępny przybliżyć i wytłumaczyć zawoilości PracPlanKapU. Adresatami Komentarza są nie tylko prawnicy, lecz także osoby zarządzające oraz przedstawiciele działów personalnych. Celem ko-

Przedmowa

mentarza jest dostarczenie wszystkim adresatom informacji, które pozwolą im w prawidłowy sposób tworzyć oraz prowadzić PPK. Autor ma nadzieję, że udało mu się sprostać powierzonym mu wyzwaniom. Z uwagi na fakt, że PracPlanKapU jest nowym aktem prawnym i brak jest też orzecznictwa oraz szerokiego dorobku doktryny w tym obszarze, treść komentarza została w części oparta także na praktycznym, 20-letnim doświadczeniu autora w tworzeniu oraz funkcjonowaniu instytucji zbliżonej do PPK, jaką są pracownicze programy emerytalne (PPE). Stąd też w treści komentarza można znaleźć stosunkowo dużo odwołań i porównań z PPE.

Jednocześnie chciałbym podziękować moim współpracownikom z Instytutu oraz z Kancelarii, którzy z pełnym zaangażowaniem wspomagali mnie w wielomiesięcznym tworzeniu tego opracowania. Szczególne podziękowania za nieocenioną cierpliwość i ogromne wielomiesięczne wsparcie w przygotowaniu niniejszego Komentarza należą się Pani *Aleksandrze Najduk*. Dziękuję.

dr *Marcin Wojewódka*

Warszawa, styczeń 2019