

Jakie zmiany czekają na pracodawców w 2020

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2020

2600 zł brutto to kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, która obowiązuje od 1 stycznia 2020 r.

Płaca minimalna przysługuje osobom **zatrudnionym na etacie i dotyczy każdego rodzaju umowy o pracę**. Osoba zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy powinna otrzymać wynagrodzenie w wysokości co najmniej 2600 zł.

Obliczając wysokość wynagrodzenia pracownika nie uwzględniasz:

- dodatku za staż pracy,
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Minimalne wynagrodzenie pracownika, który jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, ustalisz proporcjonalnie do liczby godzin pracy tego pracownika w danym miesiącu. Za podstawę wyliczenia bierzesz wysokość minimalnego wynagrodzenia.

Dodatek stażowy

Od 2020 r. **do wysokości minimalnego wynagrodzenia nie będzie wliczany dodatek za staż**. Dodatek za staż pracy to dodatek do wynagrodzenia, który pracownik otrzymuje z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych u pracodawcy. Ten dodatek przysługuje tylko u pracodawców, u których przewidziano taki składnik wynagrodzenia (np. w regulaminie wynagradzania, układzie zbiorowym pracy).

Dodatek za pracę w nocy

Podwyżka płacy minimalnej oznacza też **wzrost dodatku za pracę w porze nocnej**.

Pora nocna to osiem godzin przypadających między godzinami 21.00 a 7.00 rano, przy czym dokładny przedział godzin określa każdy pracodawca w aktach wewnętrznych. Pracownikowi, który wykonuje pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę takiej pracy w wysokości **20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę**.

Stawka godzinowa przy umowach cywilnoprawnych

Osoby, które pracują w oparciu o umowy cywilnoprawne, mają gwarancję wypłaty **minimalnej stawki godzinowej**. Od 1 stycznia 2020 r. stawka godzinowa wynosi **17 zł brutto**.

Minimalna stawka godzinowa ma zastosowanie do **umów zlecenia** (art. 734 Kodeksu cywilnego) lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego).

Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki zostały objęte:

- osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej oraz
- osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, które prowadzą działalność jednoosobowo i osobiście wykonują zadania wynikające z umowy.

Minimalna stawka godzinowa dotyczy osób samozatrudnionych wykonujących działalność gospodarczą zarejestrowaną w Polsce lub w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem

Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Pamiętaj! Za wypłacenie zleceniobiorcy wynagrodzenia w niższej wysokości niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej grozi **grzywna w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł**.

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)

PPK służą systematycznemu gromadzeniu oszczędności przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60 roku życia. Od 1 stycznia 2020 r. PPK obejmą kolejną grupę przedsiębiorców, tj. **firmy zatrudniające co najmniej 50 osób** (według stanu na 30 czerwca 2019 r.).

Kto i kiedy tworzy PPK

PPK są wprowadzane przez firmy stopniowo – zależnie od liczby zatrudnionych osób. Docelowo PPK mają się pojawić **w każdym podmiocie**, który zatrudnia co najmniej jedną osobę.

Tabela: Kiedy firmy muszą tworzyć PPK

Od 1 lipca 2019 r.	Firmy zatrudniające co najmniej 250 osób (według stanu na 31 grudnia 2018 r.).
Od 1 stycznia 2020 r.	Firmy zatrudniające co najmniej 50 osób (według stanu na 30 czerwca 2019 r.).
Od 1 lipca 2020 r.	Firmy zatrudniające co najmniej 20 osób (według stanu na 31 grudnia 2019 r.).
Od 1 stycznia 2021 r.	Pozostałe podmioty zatrudniające i jednostki sektora finansów publicznych.

Z obowiązku tworzenia PPK są zwolnione firmy, prowadzące Pracownicze Programy Emerytalne, do których przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych, pod warunkiem, że naliczają i odprowadzają składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia.

Dla kogo są PPK

PPK obejmowani są **pełnoletni zatrudnieni pracujący na umowy**, od których odprowadzane są obowiązkowe składki emerytalno-rentowe. Są to:

- pracownicy (osoby zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę),
- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą,
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby fizyczne - wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług,
- członkowie rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,
- osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Osoby w wieku poniżej 55 lat trafiają do PPK „z automatu”, chyba że z tej możliwości zrezygnują – muszą podpisać [specjalną deklarację](#).

Ci którzy ukończyli 55 lat, ale nie ukończyli lat 70, mogą przystąpić do Planu tylko na życzenie (też podpisując deklarację).

Osoba zatrudniona może zrezygnować z odprowadzania składek na PPK. Może też zmienić zdanie i do systemu wrócić.

Pamiętaj. Jeśli zatrudniasz 50 osób i więcej, masz obowiązek zawarcia dwóch umów:

- umowy o zarządzanie PPK z instytucją finansową,
- umowy o prowadzenie PPK – w imieniu i na rzecz zatrudnionego.

Umowa o zarządzanie PPK

Umowę o zarządzanie PPK zawierasz z instytucją finansową. Instytucję możesz wybrać z listy, którą znajdziesz na oficjalnym [portalu poświęconym PPK](#). Umowa musi mieć postać elektroniczną pozwalającą na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku, np. na USB, płycie CD lub w pliku PDF przekazanym mailem.

Firmy **zatrudniające co najmniej 50 osób** (według stanu na 30 czerwca 2019 r.) muszą podpisać umowę o zarządzanie PPK z instytucją finansową **do 24 kwietnia 2020 r.**

Wyboru instytucji finansowej dokonujesz w porozumieniu z działającą u ciebie zakładową organizacją związkową. A jeśli takiej nie ma, to w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych, która została wyłoniona w tym celu. Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym musisz zawrzeć umowy o zarządzanie PPK, nie osiągniesz takiego porozumienia, to sam wybierasz instytucję finansową, z którą zawrzesz umowę o zarządzanie PPK. Musisz mieć przy tym na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Przepisy dotyczące PPK dają wskazówki, jak wybierać instytucję finansową.

W szczególności powinieneś ocenić:

- proponowane warunki zarządzania środkami gromadzonymi w PPK,
- efektywność w zarządzaniu aktywami,
- doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi.

Umowa o zarządzanie PPK nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez instytucję finansową na portalu PPK w dniu zawarcia tej umowy.

Umowa o prowadzenie PPK

Twoim obowiązkiem jako firmy będzie podpisanie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz zatrudnianych przez ciebie pracowników.

Taką umowę, co do zasady, powinieneś zawrzeć po upływie trzeciego miesiąca od zatrudnienia pracownika. Masz na to czas do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy od jego zatrudnienia. Do okresu zatrudnienia wliczasz wcześniejsze okresy zatrudnienia tego pracownika w twojej firmie (z poprzednich 12 miesięcy).

Nie musisz jednak zawierać indywidualnej umowy dla każdego pracownika. Wystarczy lista osób objętych PPK jako załącznik do umowy o prowadzenie PPK. Upewnij się, że lista jest aktualna i nie ma na niej osób, które już u ciebie nie pracują albo zrezygnowały z PPK.

Ważne! W pierwszym okresie wdrażania PPK obowiązuje szczególna regulacja dotycząca terminu podpisania umowy. Firma zatrudniająca co najmniej 50 osób (według stanu na 30 czerwca 2019 r.) powinna podpisać pierwsze umowy o prowadzenie PPK, **dla osób zatrudnionych w dniu 1 stycznia 2020 r.**, najpóźniej do dnia 11 maja 2020 r.

Finansowanie PPK

Oszczędności w ramach PPK tworzone są wspólnie przez osoby zatrudnione, firmy oraz państwo. Pracownicy i pracodawcy finansują kwoty podstawowe (odpowiednio 2% i 1,5 % wynagrodzenia). Mogą też wpłacać kwoty dodatkowe.

Wpłaty na PPK, finansowane przez osobę zatrudnioną, potrącasz z jej wynagrodzenia po opodatkowaniu i oskładkowaniu. Kwoty, które w ramach PPK sfinansujesz jako pracodawca nie są oskładkowane, ale są dla pracownika przychodem.

Dlatego potrącasz od nich podatek z pensji pracownika.

Oprócz tego państwo dopłaci do planu 240 zł rocznie. W pierwszym roku pracownicy otrzymają także tzw. wpłatę powitalną w wysokości 250 zł.

Zarządzanie środkami z PPK

Pieniądze z PPK są gromadzone na kontach. Środkami zarządza wybrana przez Ciebie instytucja finansowa. Nadzór nad PPK w zakresie zgodności z prawem oraz interesem uczestników systemu sprawować będzie Komisja Nadzoru Finansowego. Instytucje finansowe muszą określić wymogi, w tym doświadczenie, by zostały dopuszczone do zarządzania środkami gromadzonymi w PPK.

Środki gromadzone w PPK będą inwestowane w fundusze zdefiniowanej daty, których polityka inwestycyjna będzie się zmieniać wraz z wiekiem uczestnika PPK.

Kary dla pracodawców

Jeśli, jako pracodawca, nie dopełnisz obowiązku zawarcia umowy o PPK w ustalonym terminie, grozi Ci grzywna w wysokości do 1,5% całego funduszu wynagrodzeń. Podobna kara jest przewidziana za nakłanianie zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK.

Karze grzywny w wysokości od 1 000 zł do 1 000 000 zł podlega pracodawca, który:

- nie zawrze umowy o prowadzenie PPK,
- nie będzie dokonywać wpłat na PPK,
- nie będzie prowadził stosownej dokumentacji,
- będzie podawał nieprawdziwe dane w sprawie PPK.

Potrzebujesz więcej informacji o PPK, szukaj ich na portalu mojeppk.pl