

Zmiany dla pracowników i pracodawców w 2019 roku

Pracownicze Plany Kapitałowe, elektroniczna dokumentacja pracownicza, sposób wypłaty wynagrodzenia - to zmiany, które obowiązują od 1 stycznia 2019 r. Jaki wpływ mają zmiany na pracowników oraz pracodawców - wyjaśnia ekspert.

Od 1 stycznia br. zaczęły obowiązywać nowe, uchwalone w ubiegłym roku regulacje z zakresu prawa pracy dotyczące, m.in. Pracowniczych Planów Kapitałowych, prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej czy sposobu wypłaty wynagrodzenia pracownikom. Ekspert z kancelarii prawnej Ecovis Milczarek i Wspólnicy wyjaśnia, jak w praktyce wpłyną one na pracowników oraz pracodawców.

1.

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to nowy pomysł ustawodawcy na stworzenie dodatkowego programu oszczędnościowego dla ponad 11 milionów Polaków, który ma stanowić zabezpieczenie na czas emerytury. Ów system długotrwałego oszczędzania będzie finansowany w częściach przez pracodawców oraz pracowników, ale również i Państwo będzie miało w tym swą partycypację.

- Należy pamiętać, że dla pracowników przystąpienie do PPK jest dobrowolne. Z kolei pracodawcy zobligowani są zaoferować swym pracownikom możliwość przystąpienia do programu. Jednak początkowo obowiązek ten obejmie pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników. W późniejszym czasie do programu mają zostać włączone mniejsze przedsiębiorstwa oraz jednostki sektora finansów publicznych. Pamiętajmy, że zgodnie z ustawą za osobę zatrudnioną rozumie się nie tylko pracownika na umowie o pracę, ale również, m.in. wykonującego pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, które podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tego tytułu w Polsce - mówi Nikola Misiek z kancelarii prawnej Ecovis Milczarek i Wspólnicy.

Zakończenie wdrażania PPK jest zaplanowane na początek 2021 roku. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK jest oczywiście możliwa na podstawie pisemnej deklaracji złożonej pracodawcy. Osoba zatrudniona może jednak tak samo w każdej chwili złożyć wniosek o ponowne dokonywanie wpłat.

- Należy również wskazać, że ustawa regulująca PPK wprowadza przepisy karne penalizujące, m.in. niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku dokonania stosownych wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie, za co podlegać będzie karze grzywny w wysokości od 1 000 do 1 000 000 zł - dodaje ekspertka.

Głównym celem PPK ma być podniesienie bezpieczeństwa finansowego Polaków. Ze strony Państwa wpłata powitalna będzie wynosić 250 zł, a dopłata roczna finansowana z Funduszu Pracy 240 zł, przy spełnieniu warunków określonych ustawą. Podstawowa wpłata finansowana przez podmiot zatrudniający będzie wynosiła 1,5% wynagrodzenia, a finansowana przez uczestnika PPK, czyli osobę zatrudnioną, będzie wynosiła co do zasady 2% wynagrodzenia. Ponadto pracownik będzie mógł zadeklarować chęć dokonywania wpłaty dodatkowej w wysokości do 2% wynagrodzenia. Z kolei w przypadku pracodawcy taka dobrowolna wpłata dodatkowa powinna zgodnie z ustawą wynosić do 2,5% wynagrodzenia.

Co do zasady środki zgromadzone w ramach PPK będą wypłacane uczestnikom programu po ukończeniu 60. roku życia.

Oczywiście wydaje się to być rozwiązaniem jak najbardziej korzystnym dla pracownika. Należy jednak zwrócić uwagę, że pracodawcy mogą poczytywać PPK za kolejny koszt jaki muszą ponieść w związku z zatrudnianiem pracowników. Z kolei w odbiorze społecznym taki krok ustawodawcy rodzić może obawy o stan systemu emerytalnego - komentuje Nikola Misiek.

2.

ZMIANY W SPOSOBIE WYPŁATY WYNAGRODZENIA

Kolejną zmianą w prawie pracy jest modyfikacja podstawowej formy wypłaty wynagrodzenia. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisu Kodeksu Pracy ma być ona dokonywana na wskazany przez pracownika numer rachunku bankowego. Nadal jednak będzie możliwe otrzymywanie wynagrodzenia do rąk własnych. Do dnia 21 stycznia 2019 roku pracodawcy mieli czas na poinformowanie pracowników dotychczas otrzymujących wynagrodzenie za pracę do rąk własnych o obowiązku podania numeru rachunku płatniczego albo złożenia wniosku dotyczącego dalszej wypłaty wynagrodzenia w dotychczasowej formie.

- Każdy pracownik, który wciąż będzie chciał otrzymywać wynagrodzenie do rąk własnych może złożyć stosowny wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania od pracodawcy informacji o zmianie podstawowej formy wypłaty wynagrodzenia. Jednak zgodnie z przepisami pracodawca będzie również zobligowany do kontynuowania wypłaty wynagrodzenia do rąk własnych pracownika, jeśli pracownik nie wskaże w tym terminie numeru rachunku bankowego lub nie złoży stosownego wniosku o dalsze dokonywanie wypłaty w tej formie - wyjaśnia Nikola Misiek.

Zmiana ta wydaje się być dostosowaniem obowiązujących przepisów do realiów.

Często pracodawcy dziwili się, dlaczego nie można przelewu na rachunek bankowy obrać za podstawową formę wypłaty wynagrodzenia już w regulaminie pracy, skoro przecież wszyscy ich pracownicy chcą sobie otrzymywania pensji właśnie w ten sposób. Na przeszkodzie stał obecnie już zmieniony przepis Kodeksu Pracy. Należy jednak wskazać, że wśród obowiązkowych elementów regulaminu pracy nadal znajduje się tzw. miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia. Konieczność szczegółowego rozpisywania w regulaminie pracy tego elementu często jest przez pracodawców kwestionowana z uwagi na aspekty praktyczne. Jednak nawet po nowelizacji muszą oni brać pod uwagę możliwość złożenia przez choćby jednego z pracowników wniosku o dokonywanie wypłaty do rąk własnych - dodaje ekspertka.

3.

ZMIANY W PROWADZENIU I PRZECHOWYWANIU DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ

Z początkiem 2019 roku zmieniły się również przepisy regulujące sposób prowadzenia i przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (dokumentacja pracownicza).

Pracodawcy wielokrotnie pytali o możliwość prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej, gdyż nie było to bezpośrednio wskazane w kodeksie pracy - wskazuje ekspertka.

Od 1 stycznia 2019 r. pracodawcy mogą prowadzić i przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracownika w wybranej przez siebie formie - papierowej lub elektronicznej. Dotyczy to jednak tylko pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 2019 r. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych przed tą datą przepisy przewidują możliwość digitalizacji, jednak nie wystarczy zwykłe zeskanowanie kartotek, ponieważ każdy dokument w wersji cyfrowej trzeba będzie opatrzyć kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub pieczętką elektroniczną, która będzie potwierdzała zgodność odwzorowania cyfrowego z oryginałem.

Dodatkowo w aktach osobowych zostanie wyodrębniona część D, która będzie zawierała dokumentację związaną z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej. Ma to ułatwić usuwanie z akt informacji o ukaraniu po zatarciu się kary po upływie określonego czasu.

- Przepisy w nowym brzmieniu wprost wskazują, że pracodawca ma obowiązek przechowywać dokumentację pracowniczą przez okres zatrudnienia danego pracownika, a także co do zasady przez okres 10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zatrudnienie ustało. Do tej pory okres ten wynosił aż 50 lat - dodaje ekspertka.

ZWIĄZKI ZAWODOWE NIE TYLKO DLA PRACOWNIKÓW

Od 1 stycznia 2019 r. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową rozumianym jako pracownicy lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, np. umowa o zlecenie, umowa o dzieło, samozatrudnienie.

Jest to zmiana niezwykle istotna - na podstawie dotychczasowych przepisów prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mieli tylko pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie byli pracodawcami.

- Przepis w starym brzmieniu został uznany w 2015 roku przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z Konstytucją w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie. Nowe brzmienie przepisu stanowi niejako dostosowanie do wyroku Trybunału - wyjaśnia Nikola Misiek.

Dodatkowo nowe przepisy rozszerzają ochronę na tzw. działacza związkowego, który nie jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, lecz na innej podstawie niż stosunek pracy - również do tych działaczy zastosowanie znajdują przepisy chroniące przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

Po 1 stycznia pracodawca, który rozwiąże umowę z osobą wykonującą pracę na innej podstawie niż umowa o pracę bez wymaganej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, będzie musiał zapłacić odszkodowanie w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia tej osoby. Dodatkowo nowe prawo zapewnia osobom możliwość zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej - dodaje ekspertka.