

AKADEMIA HR

NEWSLETTER KANCELARII WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

WYNAGRODZENIE MINIMALNE

Pracodawcy powinni przygotować się na wchodzący w życie od 1 stycznia 2020 roku wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przyszłym roku pensja minimalna wyniesie bowiem rekordowe 2.600 zł brutto. Wraz ze wzrostem pensji minimalnej wzrosnie też minimalna stawka godzinowa do kwoty 17 zł brutto za godzinę. Zmiana ta wpłynie zatem zarówno na zatrudnienie osób w oparciu o umowę o pracę, jak i tych pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Porównanie danych z lat ubiegłych wyraźnie pokazuje, iż wysokość nadchodzącej podwyżki osiągnęła nienotowany dotychczas poziom. Podwyżka w kwocie 350 zł brutto oznacza wzrost aż o 15,6 proc! A jeszcze nie tak dawno ze strony Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dochodziły sygnały o podwyżce na maksymalnym poziomie 200 zł.

Pracodawcy mogą spodziewać się konsekwencji tak znacznej podwyżki chociażby w obszarze zwiększenia bezpośrednich kosztów pracy pracowników zatrudnianych w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymujących minimalne wynagrodzenie. Należy mieć także świadomość, iż wzrost pensji minimalnej przekłada się na proporcjonalne podniesienie kolejnych świadczeń należnych z tytułu stosunku pracy. Z najważniejszych wymienić należy chociażby: dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas gotowości do pracy i przestój, odprawę z tytułu zwolnień grupowych czy też minimalną podstawę wymiaru zasiłku chorobowego.

W obliczu nadchodzących podwyżek, a zwłaszcza ich skali, tak istotnie wzrasta zatem znaczenie optymalizacji kosztów zatrudnienia. Rozsądnie i adekwatnie dobrane instrumenty prawne w tym zakresie mogą stać się nieocenioną pomocą dla przedsiębiorców poszukujących przewagi konkurencyjnej na rynku.

- Piotr Kuźniak, radca prawny



Z SALI SĄDOWEJ: ODPOWIEDNIE PROPORCJE MIĘDZY PRZYCZYNAMI WYPOWIEDZENIA

W poprzednim numerze przytaczaliśmy wyrok Sądu Najwyższego z 27 marca 2019 r. (sygn. II PK 48/18), zgodnie z którym dla uznania wypowiedzenia umowy o pracę za zasadne wystarczające jest, aby choć jedna z kilku wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn była prawdziwa i zasadna.

Zasada ta, wypracowana przez orzecznictwo, niewątpliwie korzystna dla pracodawcy, doznaje jednak poważnego ograniczenia. Musi bowiem istnieć odpowiednia proporcja między przyczynami zasadnymi (prawdziwymi) i niezasadnymi (nieprawdziwymi), co oznacza, że im więcej pracodawca wskaże przyczyn wypowiedzenia, tym proporcja między przyczynami prawdziwymi a nieprawdziwymi musi być mniejsza.

Jeżeli więc zasadna będzie jedna z dwóch czy trzech przyczyn wypowiedzenia, sąd przyzna rację pracodawcy, natomiast gdy pracownik został zwolniony z powodu kilku czy kilkunastu przyczyn, a tylko jedna, czy nawet trzy okażą się zasadne, pracodawca może przegrać.

Pracodawca nie powinien więc formułować wielu podstaw rozwiązania stosunku pracy, dobierając losowo przyczyny. Im mniej przyczyn wypowiedzenia, z których jak najwięcej będzie poparta dowodami, tym szansa na wygraną w sądzie wzrasta, nawet jeżeli jedna z przyczyn okaże się niezasadna. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 140/14.

REZYGNACJA Z PPK PO DOKONANIU PIERWSZEJ WPŁATY

W sytuacji, kiedy uczestnik PPK zrezygnuje z dokonywania wpłat już po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, należy pamiętać, że deklaracja, o której mowa w art. 23 ust. 2 i 4 ustawy o PPK jest skuteczna od miesiąca, w którym została złożona. Powyższe nakłada na pracodawcę dwa obowiązki: po pierwsze w ciągu 7 dni od jej złożenia pracodawca musi poinformować instytucję finansową o fakcie jej złożenia, a po drugie nie nalicza wpłat do PPK, a jeżeli naliczył już w miesiącu złożenia deklaracji rezygnacji, należy zwrócić je uczestnikowi. Dla przykładu: uczestnik składa deklarację rezygnacji w dniu 15 grudnia 2019 roku, a pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie za listopad 9 grudnia. To oznacza, że pracodawca ma obowiązek zwrócenia pracownikowi wpłatę pobraną z wynagrodzenia w dniu 9 grudnia.

RODO: INFORMACJA O MONITORINGU DO AKT OSOBOWYCH

Od 1 stycznia 2019 roku obowiązują nowe zasady dotyczące dokumentacji pracowniczej. Wśród oświadczeń oraz dokumentów, które są odpowiednio przechowywane i ewidencjonowane przez pracodawcę, znalazł się szereg dokumentów istotnych z punktu widzenia zasad dotyczących ochrony danych osobowych. Przede wszystkim w części A akt osobowych należy zgromadzić oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a w części B – te gromadzone w związku z nawiązaniem stosunku pracy. Wyraźnie wskazano ponadto, że w tym samym miejscu należy umieścić potwierdzenie poinformowania pracownika o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu (art. 222 § 8 Kodeksu pracy). Informacja taka musi zostać przekazana na piśmie.

SPOŁECZNY PRZEGLĄD EMERYTALNY 2019 - WYZWANIA SYSTEMU EMERYTALNEGO W POLSCE W LATACH 2019 - 2021

Z przyjemnością prezentujemy *Społeczny Przegląd Emerytalny 2019. Wyzwania systemu emerytalnego w Polsce w latach 2019 – 2021*, który został przygotowany przez dra Antoniego Kolka oraz Oskara Sobolewskiego. Ambicją Autorów Raportu jest przedstawienie w przystępny sposób głównych wyzwań polskiego systemu emerytalnego, z jakimi przyjdzie się zmierzyć władzom publicznym w najbliższych latach. Zaprezentowana diagnoza i kierunki zmian dzięki systemowemu charakterowi oraz optyce wolnej od bieżącego sporu politycznego wskazują na kluczowe zmiany, jakie powinny być dokonane w obszarze systemu emerytalnego.

[CAŁY RAPORT](#)

