

<p style="text-align: center;">Newsletter – zmiany w prawie pracy</p> <p>W niniejszym newsletterze zespół prawa pracy kancelarii PNP Law prezentuje najważniejsze zmiany w prawie pracy obowiązujące po 1 stycznia 2019 r.</p>	<p style="text-align: center;">Newsletter – changes in the labour law</p> <p>This newsletter, prepared by the PNP Law office labour law team, presents the most important changes in the labour law binding after 1 January 2019.</p>
<p>Wypłata wynagrodzenia na rachunek płatniczy pracownika jako zasada</p> <p>Do 31 grudnia 2018 r. zasadą przy wypłacie wynagrodzenia za pracę było jego wypłacanie do rąk pracownika w postaci gotówki. Od 1 stycznia 2019 r. reguła ta zmieniła się. Zasadą jest wypłata wynagrodzenia na rachunek płatniczy pracownika. Jeśli pracownik chce otrzymywać wypłatę w formie gotówki do rąk własnych to musi złożyć pracodawcy wniosek o taką wypłatę w postaci pisemnej lub elektronicznej.</p>	<p>Payment of remuneration to employee's payment account as rule</p> <p>Up to 31 December 2018 the rule binding when making payment of the remuneration for work was its payment in cash directly to the employee. As of 1 January 2019, the rule was changed. Now, as a rule, the remuneration is paid to the employee's payment account. If the employee wants to receive remuneration in cash, he/she has to file a written or electronic application to the employer to receive remuneration in such form.</p>
<p>Wynagrodzenie minimalne w 2019 r.</p> <p>Od 1 stycznia 2019 r. minimalne wynagrodzenie za pracę osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wynosi 2250 PLN brutto miesięcznie, a minimalna stawka godzinowa za pracę wykonywaną na podstawie umów cywilnoprawnych wynosi 14,70 PLN brutto. Wyższa pensja minimalna oznacza także wyższe świadczenia, które są wyliczane na jej podstawie.</p>	<p>Minimum wage in 2019</p> <p>As of 1 January 2019, the minimum wage of persons employed on the basis of employment contract amounts to PLN 2,250 gross per month and the minimum hourly rate for work performed on the basis of civil law contracts is PLN 14.40 gross. A higher minimum wage means that also higher are benefits calculated on the basis of the wage.</p>
<p>Zmiana ustawy o związkach zawodowych</p> <p>W dniu 1 stycznia 2019 r. weszła w życie zmiana ustawy o związkach zawodowych, co powoduje m.in. następujące zmiany:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozszerzenie prawa do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych na wszystkie „osoby wykonujące pracę zarobkową”, a więc także na osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, pod warunkiem, że nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób oraz mają prawa i interesy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy, - podwyższenie progów reprezentatywności związków zawodowych, - zastąpienie dotychczasowego obowiązku składania kwartalnych informacji o liczbie członków obowiązkiem składania informacji półrocznych oraz wprowadzenie możliwości weryfikowania tych informacji przez 	<p>Amendment of Trade Union Act</p> <p>On 1 January 2019, the amendment to Trade Union Act came into force introducing, among others, the following changes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - the right to establish and become members of trade unions is broaden and includes all “persons who perform gainful activity”, i.e. also persons employed on the basis of civil law contracts, provided that they do not employ other persons to perform this kind of work and that they have rights and interests which may be represented and protected by a trade union; - the level of representative coverage of the trade union is raised; - the hitherto obligation to file quarterly information on the number of members is replaced by the obligation to file a semi-annual information and the employer has the possibility to verify the number of trade union members;

<p>pracodawcę,</p> <ul style="list-style-type: none"> - usprawnienie procesu negocjowania i zawierania porozumień ze związkami zawodowymi nawet w przypadku sprzeciwu organizacji zrzeszających poniżej 5% pracowników u danego pracodawcy, - osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, o pracę nakładczą oraz samozatrudnieni mogą korzystać ze szczególnych gwarancji zatrudnienia, jeśli zostaną umieszczeni na liście chronionych działaczy związkowych. 	<ul style="list-style-type: none"> - the process of negotiating and concluding agreements with trade unions is improved, even if the organization, including less than 5% of employees at a given employer's, raises its objection; - persons employed on the basis of civil law contracts, outwork and self-employed persons may use special employment guarantees if they are placed on the list of protected trade union activists.
<p>Dokumentacja pracownicza. Skrócenie okresu przechowywania akt osobowych. Forma prowadzenia akt osobowych. Obowiązek informowania pracowników o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej</p> <p>W 2019 r weszły w życie duże zmiany dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Rozszerzono m.in. zakres dokumentacji prowadzonej oddzielnie dla każdego pracownika oraz zmieniono organizację akt osobowych (wprowadzając podział na części A-D w miejsce dotychczasowego podziału na części A-C).</p> <p>Zmienione przepisy stosuje się w całości do pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 2019 r. W stosunku do osób zatrudnionych wcześniej przepisy te będą miały zastosowanie do dokumentów dołączonych do akt po tej dacie (za wyjątkiem kart ewidencji czasu pracy, do których stosuje się przepisy dotychczasowe).</p> <p>Nowelizacja Kodeksu pracy skróciła okres przechowywania dokumentacji pracowniczej z 50 do 10 lat. Nowy okres stosuje się co do zasady do pracowników zatrudnionych od 1 stycznia 2019 r. Wyjątkowo okres ten może być stosowany również do pracowników zatrudnionych przed tą datą (pomiędzy 1 stycznia 1999 r. a 31 grudnia 2018 r.), pod warunkiem, że pracodawca złoży raporty informacyjne do ZUS. Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r nadal wynosi 50 lat.</p> <p>Pracodawca może wybrać czy prowadzić akta osobowe w formie papierowej czy elektronicznej.</p> <p>W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca wraz ze</p>	<p>Employee's documentation. Shortening retention period of personal files. Form of keeping personal files. Obligation to inform employees on retention period of personal files</p> <p>2019 witnesses major changes in keeping the employee's documentation. The scope of the documentation kept separately for individual employees was broadened and the organization of personal files was changed (introducing the division into A-D parts in place of the hitherto A-C parts).</p> <p>The amended provisions are applicable in whole to the employees employed after 1 January 2019. With regard to the persons employed earlier, the provisions will apply to the documents enclosed to the files after that date (except for work time registration cards, to which the hitherto provisions apply).</p> <p>The amendment of the Labour Code reduced the retention period of personal files from 50 to 10 years. The new period as a rule applies to employees employed after 1 January 2019. In exceptional cases the period may be applied also to the employees employed before that date (between 1 January 1999 and 31 December 2018), provided that the employer files information reports to the Social Insurance Fund. The retention period of personal files of the employees employed before 1 January 1999 still amounts to 50 years.</p> <p>The employer may choose whether to keep personal files in paper or in electronic form.</p> <p>If the employment relationship is terminated or if it expires, the employer has the obligation to issue to the employee, together with the certificate of employment, information, in paper or electronic form, on:</p> <ul style="list-style-type: none"> - the retention period of employee's

<p>świadczeniem pracy ma obowiązek wydać pracownikowi informację w postaci papierowej lub elektronicznej o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, - możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, - zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania. 	<p>documentation,</p> <ul style="list-style-type: none"> - the possibility for the employee to collect employee's documentation until the end of the calendar month following the lapse of the retention period of the employee's documentation, - destroying employee's documentation if it is not collected.
<p>Pracownicze plany kapitałowe (PPK)</p> <p>W dniu 1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa o pracowniczych planach kapitałowych, których celem jest systematyczne gromadzenie oszczędności z przeznaczeniem przede wszystkim na wypłatę po osiągnięciu przez zatrudnionego 60 roku życia. Co do zasady każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 1 osobę, za którą płaci składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe do ZUS, będzie zobowiązany do stworzenia PPK dla swoich pracowników. Ustawa przewiduje pewne wyjątki. Na przykład mikroprzedsiębiorcy będą mogli być zwolnieni z obowiązku stworzenia PPK, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację o rezygnacji z uczestnictwa w PPK. Wpłaty do PPK będą finansowane przez podmiot zatrudniający i osobę zatrudnioną.</p>	<p>Employee Capital Plans</p> <p>On 1 January 2019, the Act on Employee Capital Plans entered into force which aims at enabling systematic saving with the money intended primarily to be paid out after the employee reaches 60 years of age. As a rule, each employer employing at least one person for whom it pays pension and disability pension contributions to the Social Insurance Fund will have to create an employee capital plan for its employees. The Act provides for certain exceptions. For example, microentrepreneurs may be released from the obligation to create employee capital plan if all employed persons make declarations on resigning from the plan. The payments to the employee capital plan will be financed both by the employer and the employee.</p>
<p>Obniżenie składek na ZUS dla małych przedsiębiorców</p> <p>Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, których roczny przychód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w 2018 r nie przekracza 30-krotności kwoty minimalnego wynagrodzenia uprawnione są od dnia 1 stycznia 2019 r do opłacania niższych składek na ubezpieczenie społeczne. Podstawa wymiaru składek zależy od przychodów osiągniętych w poprzednim roku kalendarzowym. Nowe przepisy przewidują liczne wyjątki.</p>	<p>Reduction of social contributions for small enterprises</p> <p>Self-employed persons whose annual revenue from non-agricultural business activity in 2018 does not exceed the thirtyfold of the minimal wage are entitled to pay lower social contributions as of 1 January 2019. The contribution assessment basis depends on the revenue achieved in the previous calendar year. The new regulations provide for numerous exceptions.</p>
<p>Zniesienie obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych BHP dla pracowników administracyjno-biurowych</p> <p>Od 1 stycznia 2019 r został zniesiony wymóg okresowych szkoleń pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych</p>	<p>Lift of obligation to conduct health and safety trainings of administrative and office employees</p> <p>As of 1 January 2019 scrapped is the requirement to make periodic health and safety trainings for administrative and office employees employed by</p>

<p>zatrudnionych u pracodawców zakwalifikowanych do grupy zawodowej, dla której określono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków. Okresowe szkolenia będą nadal wymagane, jeśli na skutek oceny ryzyka zawodowego przeprowadzonego przez pracodawcę okaże się, że jest ono konieczne.</p> <p>Dodatkowo rozszerzono możliwość wykonywania zadań służby BHP przez pracodawców zakwalifikowanych do nie wyższej niż trzecia grupy ryzyka i zatrudniających do 50 (dotychczas było 20) pracowników.</p>	<p>the employers qualified to the professional group with not higher than the 3rd risk category, within the meaning of the provisions of the Regulation of the Minister of Work and Social Policy dated 29 November 2002 on differentiating the percentage rate of the contribution for social insurance against accidents at work and occupational diseases depending on professional risks and their effects. Periodic trainings will still be required, if they are deemed necessary as a result of professional risk assessment carried out by the employer.</p> <p>Additionally, extended was the possibility for the employers qualified to not higher than the 3rd risk group and employing up to 50 (hitherto – 20) employees to perform health and safety mission tasks.</p>
<p>Zapraszam do kontaktu ze mną oraz moimi kolegami z Kancelarii PNP Law, jeśli mieliby Państwo jakieś pytania dotyczące spraw poruszanych w niniejszej informacji, jak i w innych sprawach.</p> <p><i>Autor:</i> <i>Dorota Dąbrowska-Kobus</i> <i>radca prawny</i> <i>tel. 609 20 33 66</i> <i>ddk@pnplaw.pl</i></p>	<p>You are most welcome to contact me and my colleagues from the PNP Law Office should you have any questions with regard to the subject-matter of this information or to any other matter.</p> <p><i>By:</i> <i>Dorota Dąbrowska-Kobus</i> <i>attorney-at-law</i> <i>tel. 609 20 33 66</i> <i>ddk@pnplaw.pl</i></p>