



I. Wyższe wynagrodzenie minimalne

W 2020 r. pensja minimalna wynosi 2600 zł i wzrosła aż o 350 zł (dla porównania: wzrost w 2019 r. wyniósł 150 zł), a stawka godzinowa od umów zlecenia wynosi 17 zł.

Wzrost wynagrodzenia pociągnie za sobą zmiany w wysokości niektórych świadczeń pracowniczych, których wysokość jest pochodną minimalnej pensji. I tak wzrośnie kwota minimalnego odszkodowania od pracodawcy, który dopuścił się wobec pracownika mobbingu, dodatku za pracę w porze nocnej, kwoty wolnej od potrąceń z wynagrodzenia za pracę, którą należy pozostawić pracownikowi do dyspozycji.

II. Wyłączenie dodatku stażowego z płacy minimalnej

Od 1 stycznia 2020 r. wyłączono dodatek stażowy przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanego z wysokością ustawowego minimum wynagrodzenia za pracę. Z uwagi na różnorodność stosowanego nazewnictwa oraz odmienne zasady przyznawania dodatku stażowego, w celu usunięcia mogących się pojawić wątpliwości interpretacyjnych, ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie definicji „dodatek za staż pracy”.

Przedmiotowy składnik został określony jako dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

III. Wynagrodzenie z umów zlecenia

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.

IV. Wyższy odpis na ZFŚS

W 2020 r. kwota odprowadzana na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) za pracownika ma być naliczana od wysokości przeciętnej płacy w 2018 r. W konsekwencji odpis wzrasta z 1271,20 zł do 1550,25 zł. Ustawa o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych realizuje zasadę zawartą w art. 16 kodeksu pracy o zaspokajaniu przez pracodawcę, stosownie do możliwości i warunków, bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Jednocześnie podkreślić należy, że na zasadzie wyjątku rozwiązania przyjęte w ustawie o ZFŚS zostały rozszerzone także na byłych pracowników – emerytów, rencistów i ich rodziny.

V. PPK

Pracownicze Plany Kapitałowe to dobrowolny i powszechny system długoterminowego oszczędzania. Może do niego przystąpić każdy zatrudniony, który podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym. Oszczędności tworzone będą wspólnie przez pracowników, pracodawców oraz państwo. Zgodnie z ustawą, od 1 lipca 2019 r. jako pierwsze do systemu przystąpiły największe przedsiębiorstwa, zatrudniające co najmniej 250 osób. Druga tura, która rozpoczęła się 1 stycznia 2020 r., ma objąć około 20 tysięcy przedsiębiorstw i zatrudnionych w nich około 2 milionów pracowników. Tak zwane średnie firmy najpóźniej do 24 kwietnia 2020 r. muszą podpisać umowy o zarządzanie środkami z PPK z jedną z 20 uprawnionych do tego instytucji finansowych. Z kolei 11 maja 2020 r. mija termin podpisywania umów o prowadzenie PPK (umowa zawarta przez pracodawcę w imieniu zatrudnionych). W trzeciej turze do PPK mają przystąpić podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób. Na podpisanie umów o zarządzanie małe firmy mają czas do 27 października 2020 r., natomiast termin podpisania umów o prowadzenie mija 10 listopada 2020 r. W czwartej turze, która rozpocznie się 1 stycznia 2021 r., do PPK muszą przystąpić najmniejsze firmy i jednostki sektora finansów publicznych.

VI. Czas pracy w 2020 roku

W nowym roku pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy przepracują 253 dni. W 2020 r. wystąpią dwa święta przypadające w sobotę. Zgodnie z art. 130 § 2 k.p. każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Oznacza to, że jeśli święto przypada w sobotę, która jest dla pracownika dniem wolnym od pracy, wówczas pracodawca powinien udzielić pracownikowi dnia wolnego od pracy za to święto w innym dniu przypadającym w okresie rozliczeniowym, w którym miało miejsce to święto. W 2020 r. dwa święta przypadają w sobotę, są to: Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny – 15 sierpnia 2020 r. oraz drugi dzień Bożego Narodzenia – 26 grudnia 2020 r. Pracownicy mogą liczyć na 113 dni wolnych od pracy. Dni wolne to dni świąteczne, ustawowo wolne od pracy oraz soboty i niedziele, które co do zasady są dniami wolnymi od pracy dla większości pracowników. Dniami ustawowo wolnymi od pracy w 2020 roku są:

- 1 stycznia (środa) – Nowy Rok,
- 6 stycznia (poniedziałek) – Święto Trzech Króli,
- 12 kwietnia (niedziela) – Wielkanoc,
- 13 kwietnia (poniedziałek) – drugi dzień Wielkanocy,
- 1 maja (piątek) – Święto Pracy,
- 3 maja (niedziela) – Święto Narodowe 3 Maja,
- 31 maja (niedziela) – Zielone Świątki,
- 11 czerwca (czwartek) – Boże Ciało,
- 15 sierpnia (sobota) – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- 1 listopada (niedziela) – Wszystkich Świętych,
- 11 listopada (środa) – Narodowe Święto Niepodległości,
- 25 grudnia (piątek) – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- 26 grudnia (sobota) – drugi dzień Bożego Narodzenia.

Stan prawny na 1 stycznia 2020 r.

Maria Szwałkiewicz

Podstawa prawna:

1. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej (Dz. U. 2019 r. poz. 1778)*

Zmiany w prawie pracy w 2020 roku

Wpisany przez Administrator
sobota, 08 lutego 2020 14:36 -

2. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. tekst jednolity z 2019 r. poz. 1495),*
3. *Ustawa z 4 października 2018 r. o Pracowniczych Planach Kapitałowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215)*

źródło: solidarnosc.gda.pl