

Przełom roku to dla pracodawców czas przygotowań do tego, co przyniesie nowy rok. Poniżej przedstawiamy krótkie podsumowanie nowości w polskim prawie pracy w obszarach takich jak płace, podatki, świadczenia i pracownicze spory sądowe.

Kwestia	Stan prawny
<b>Wynagrodzenie minimalne</b>	Od 1 stycznia 2020 r. obowiązuje wyższe wynagrodzenie minimalne oraz wyższa stawka godzinowa dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Wynagrodzenie minimalne wzrosło o 15%, z 2 250 zł do 2 600 zł. Minimalna stawka godzinowa dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych wzrosła z 14,70 zł do 17 zł.
<b>Dodatek stażowy</b>	Dodatek stażowy jest świadczeniem na rzecz pracownika w uznaniu wysługi lat u danego pracodawcy. Od 1 stycznia 2020 r. dodatek stażowy nie jest uwzględniany przy ustalaniu, czy osiągnięto próg wynagrodzenia minimalnego.
<b>Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS)</b>	Kwoty odprowadzane w 2020 r. za każdego pracownika na ZFŚS będą obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia w 2018 r. W połowie 2019 r. składka wzrosła z 1 229,30 zł do 1 271,20 zł. Rząd ogłosił planowane na 2020 r. zwiększenie podstawowej rocznej składki odprowadzanej za każdego pracownika na fundusz z 1 271,20 zł do 1 550,25, co oznacza wzrost o prawie 22%.
<b>Obniżenie stawki podatku dochodowego od osób fizycznych</b>	Stawka podatku dochodowego od osób fizycznych zostanie obniżona o 1% i będzie wynosić 17%. Obniżka dotyczy podatników, którzy nie przekroczyli niższego progu podatkowego. Stawka dla lepiej zarabiających pozostanie na tym samym poziomie, tj. 32%.
<b>Zwolnienie z opodatkowania osób poniżej 26. roku życia</b>	Od 1 sierpnia 2019 r. wynagrodzenie osób poniżej 26. roku życia zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej jest zwolnione z podatku. O ile w 2019 r. o takie zwolnienie wnioskował pracownik, od 2020 r. pracodawca będzie zobowiązany do niepotrącania zaliczki na podatek dochodowy w przypadku umów z osobami, które nie ukończyły 26. roku życia i są zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Zwolnieniem objęte są osoby, których roczne wynagrodzenie nie przekroczy w 2020 r. kwoty 85 528 zł.
<b>Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)</b>	Po wprowadzeniu PPK w 4. kwartale 2019 r. przez największych pracodawców, Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych obejmie dwie nowe grupy pracodawców. Od 1 stycznia 2020 przepisy Ustawy będą stosować się do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 osób według stanu na 30 czerwca 2019 r., zaś od 1 lipca do wprowadzenia PPK zobowiązani będą pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników według stanu na 31 grudnia 2019 r.
<b>Przywrócenie pracownika do pracy na mocy wyroku sądu pierwszej instancji</b>	Jedną z największych nowości w prawie pracy jest przepis umożliwiający sądowi pierwszej instancji przywrócenie pracownika do pracy przed uprawomocnieniem się wyroku. Regulacja ta oznacza, że pracownik pozostanie w stosunku pracy do chwili wydania prawomocnego wyroku przez sąd drugiej instancji. Jest to istotna zmiana dla polskich pracodawców, ponieważ dotychczas sądy pierwszej instancji nie miały takich uprawnień.
<b>Zmiana właściwości sądów pracy</b>	Zgodnie ze znowelizowanym kodeksem postępowania cywilnego powództwa w zakresie prawa pracy można wnosić do sądu właściwego ogólnie dla pozwanego pracodawcy lub do sądu właściwego ze względu na miejsce, w którym praca jest, była lub miała być świadczona. Zrezygnowano z opcji wniesienia powództwa do sądu właściwego miejscowo dla lokalizacji zakładu pracy. Może to wpływać na treść pouczeń w przekazywanych pracownikom wypowiedzeniach.

## Co dalej?

W niniejszym zestawieniu wymieniliśmy zmiany, o których już wiemy. Inne zmiany są na etapie rozmów i konsultacji, zatem powyższe, z dużą dozą prawdopodobieństwa, nie będą jedynymi zmianami prawa pracy, jakie czekają nas w 2020 r. Przykładowo, Sejm w dalszym ciągu obraduje nad propozycją nałożenia na pracodawców obowiązku podawania w ogłoszeniu o pracę stosownego dla danego stanowiska zakresu wynagrodzenia. Instrument ten, stosowany już w niektórych państwach członkowskich UE, może zmienić zasady rekrutacji. W zamyśle ma on częściowo załagodzić przeświadczenie, że mężczyźni zarabiają więcej od kobiet, ponieważ w mniejszym stopniu obawiają się podania swoich oczekiwań finansowych i negocjowania wynagrodzenia. Teoretycznie podanie zakresu wysokości wynagrodzenia może umożliwić kobietom lepsze zrozumienie parametrów negocjacyjnych i tym samym sprawić, że będą w mniejszym stopniu obawiać się dążenia do uzyskania wyższego wynagrodzenia.

## Kontakt



**Małgorzata Grzelak**

Partner, Warsaw

T +48 22 395 5528

E [malgorzata.grzelak@squirepb.com](mailto:malgorzata.grzelak@squirepb.com)