

NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY W PRAWIE PRACY 2019 r.

01.01.2019

•Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym (Dz. U. z 2018 poz. 2244)

- nowelizuje przepisy 34 ustaw,
- zmiany do **KODEKSU PRACY**:
 - nowe przepisy art. 237³ § 2², art. 237³ § 2³, art. 237³ § 2⁴ - **ograniczenie obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych BHP dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych** u pracodawcy zakwalifikowanego do grupy działalności o najniższych wskaźnikach wypadkowości i o warunkach środowiska pracy, w których występują najmniej szkodliwe czynniki dla zdrowia
 - zmiana w art. 237¹¹ w § 1 pkt 2 – **rozszerzenie możliwości pełnienia zadań służby BHP przez pracodawcę** zakwalifikowanego do nie wyższej kategorii ryzyka niż trzecia w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym, z obecnego limitu 20 pracowników – do tej pory taką możliwość miał pracodawca zatrudniający do 20 pracowników teraz będzie mógł z tego skorzystać **pracodawca zatrudniający do 50 pracowników**
- zmiany w art. 59 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - w zakresie m.in.:
 - przyznania ZUS możliwości zawiadamiania ubezpieczonych o **kontroli czasowej niezdolności do pracy** nie tylko za pośrednictwem operatora pocztowego, ale również **przez pracowników ZUS lub inne upoważnione osoby albo przez pracodawcę**,
 - przy czym zawiadomienie takie może być przekazane oraz **telefonicznie lub przy użyciu środków komunikacji elektronicznej** - zawiadomienie przekazane telefonicznie ma skutek doręczenia, jeżeli rozmowa była rejestrowana, a ubezpieczony wyraził zgodę na nagranie; zawiadomienie przekazane za pomocą środków komunikacji elektronicznej ma skutek doręczenia, jeżeli doręczający otrzymał potwierdzenie jego otrzymania przez ubezpieczonego;
 - nałożenia na ubezpieczonego obowiązku poinformowania płatnika składek oraz UZS o zmianie adresu pobytu, w trakcie niezdolności do pracy, nie później niż w ciągu 3 dni od wystąpienia tej okoliczności
- zmiany w Kodeksie cywilnym - w zakresie zasad potwierdzania umów zawartych przez osobę działającą jako organ osoby prawnej bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu (zmiany w art. 39 k.c.);

•Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością (Dz. U. z 2018 poz. 357)

- **skrócenie okresu przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika z 50 do 10 lat** - data zatrudnienia zdecyduje o okresie przechowywania dokumentacji
 - **zatrudnieni 01.01.2019 i później** - obowiązywać ich będą nowe zasady, tj.– **10 lat** od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś
 - **zatrudnieni pomiędzy 01.01.1999 a 31.12.2018** - obowiązywać ich będą stare zasady, tj.– **50 lat**, chyba że pracodawca wybierze nowe zasady – aby przejść na nowe zasady pracodawca musi:
 - o złożyć oświadczenie o zamiarze przekazania raportów informacyjnych (ZUS OSW) za wszystkich pracowników i zleceniobiorców zatrudnionych w okresie 01.01.1999 a 31.12.2018 raportów informacyjnych
 - o faktycznie złożyć raporty informacyjne (ZUS RIA) za tych wszystkich pracowników i zleceniobiorców

- czyli pracodawca będzie mógł skrócić przechowywanie dokumentów, jeśli przekaże ZUS za pracowników i zleceniobiorców niezbędne dane, na podstawie których będzie ustalanie ich prawo do świadczeń z ubezpieczenia oraz ich wysokość
- okres 10-lat przechowywania dokumentacji biegnie od końca roku, w którym zostanie za pracownika złożony raport informacyjny
- pracodawca będzie mógł zniszczyć dokumentację po upływie 10 lat i jednego miesiąca od końca roku, w którym został przekazany raport ZUS RIA, lub od końca roku, w którym ustał stosunek pracy
- **zatrudnieni do 31 grudnia 1998 roku** - nie ma możliwości skrócenia okresu archiwizacji dokumentacji - pracodawca musi przechować ją przez **50 lat**
- **wprowadzenie do Kodeksu pracy obowiązku 10-letniego przechowywania dokumentacji pracowniczej oraz sankcji wykroczeniowej za naruszenie tego obowiązku**
- dodatkowa informacja wydawania pracownikowi razem ze świadectwem pracy - informacja o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej oraz zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania.
- wprowadzenie do art. 94 pkt 9a k.p. pojęcia „**dokumentacja pracownicza**” tj. dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników
 - oznacza to wydłużenie przechowywania ewidencji czasu pracy i innej dokumentacji dotyczącej czasu pracy – jako dokumentacja pracownicza będzie musiała być przechowana nie 3 lata a 10 lat licząc od końca roku w którym ustało zatrudnienie
- możliwość prowadzenia i przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika **w postaci elektronicznej**
 - wybór należy do pracodawcy czy dokumentacja będzie prowadzona albo elektronicznie, czy w wersji tradycyjnych papierowych teczek
- **wprowadzenie zasady bezgotówkowej formy wypłaty wynagrodzenia za pracę** - wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych
 - przepisy przejściowe: pracodawca, w terminie 21 dni od dnia wejścia w życie ustawy, informuje, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, pracowników, którzy dotychczas otrzymywali wynagrodzenie za pracę do rąk własnych, o obowiązku: 1) podania numeru rachunku płatniczego, na który będzie wypłacane wynagrodzenie za pracę, albo 2) złożenia wniosku dotyczącego dalszej wypłaty wynagrodzenia za pracę do rąk własnych
 - pracownik ma 7 dni na podjęcie decyzji w tej sprawie - jeśli nie poda informacji o numerze rachunku, ani nie złoży wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, pracodawca wypłaca je w gotówce
- rozszerzenie zakresu przedmiotowego imiennych raportów miesięcznych przekazywanych przez płatników do ZUS:
 - obowiązek przekazywania szerszych informacji w raportach ZUS RPA oraz wyrejestrowania z ubezpieczeń w dokumentach ZUS ZWUA
- nowe obowiązki informacyjne płatników składek:
 - ZUS OSW – oświadczenie o zamiarze przekazania raportów informacyjnych za wszystkich ubezpieczonych zatrudnionych w okresie 01.01.1999 – 31.12.2018
 - skutkuje obowiązkiem przekazania raportów informacyjnych za wszystkich ubezpieczonych,
 - może zostać odwołane do czasu złożenia pierwszego raportu informacyjnego.
 - ZUS RIA - raport informacyjny - zestawienie informacji dotyczące ubezpieczonego (co zawiera określa nowy art. 4 ust 6a SUS)
 - raporty za wszystkich zatrudnionych w okresie 01.01.1999 – 31.12.2018 powinny być złożone w ciągu 12 miesięcy od złożenia oświadczenia
 - przekazanie raportów może nastąpić jednorazowo za wszystkich lub sukcesywnie za poszczególnych pracowników

- zleceniodawca będzie zobowiązany do przechowywania dowodów potwierdzających pracę na podstawie umowy zlecenia przez 10 lat

• **Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 poz. 2369)**

- zastępuje rozporządzenie MPiPS z 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 2017 r. poz. 894), które traci moc z dniem wejścia w życie art. 1 pkt 6 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. poz. 357)
- rozporządzenie reguluje zasady gromadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej - **będą miały one zastosowanie tak do pracowników zatrudnionych od 1 stycznia 2019 r., jak i pracowników pozostających w zatrudnieniu w tym dniu**
 - **jednakże** w przypadku pracowników pozostających w zatrudnieniu nowe przepisy odnoszące się do zawartości akt pracowniczych stosuje się do dokumentacji gromadzonej od 01.01.2019 – do dokumentacji zgromadzonej wcześniej stosuje się dotychczasowe przepisy dotyczące zawartości akt (pracodawcy mogą ale nie muszą stare akta dostosować do nowych wymogów)
 - do zakresu karty ewidencji czasu pracy prowadzonej dla danego pracownika w dniu 1 stycznia 2019 r. zastosowanie mają przepisy dotychczasowe, natomiast do kolejnych ewidencji czasu pracy prowadzonych dla tego pracownika będzie już stosował nowe rozporządzenie.
- **przebudowa zawartości akt pracowniczych**
 - akta mają składać się z 4 części (od A do D).
 - dokumenty w poszczególnych częściach muszą być ułożone chronologicznie i ponumerowane
 - każda z części powinna zawierać wykaz znajdujących się w niej dokumentów
 - dokumenty w częściach A, B i C mogą być łączone w zbiory powiązane ze sobą tematycznie (w tych częściach dokumenty muszą być chronologiczne i ponumerowane według schematu A1, A2, A3, itd. Przykładowo:
 - część A1 – dokumenty przedłożone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie,
 - część A2 – skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie,
 - część B1 – dokumenty związane z nawiązaniem stosunku pracy,
 - część B2 – potwierdzenia zapoznania się pracownika z dokumentami,
 - część C1 – oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy,
 - część C2 – wnioski o sprostowanie lub uzupełnienie świadectwa pracy itd.
 - nowa część D, w której będą trzymane informacje na temat kar porządkowych nałożonych na zatrudnionego
 - dokumenty w części D powinny być przechowywane w częściach dotyczących danej kary i ponumerowane odpowiednio D1, D2, itd.
 - konieczność przechowywania nie tylko orzeczeń lekarskich, ale też skierowań na wstępne, okresowe i kontrolne badania
- **rozszerzony zakres dokumentacji gromadzonej poza aktami osobowymi odrębnie dla każdego pracownika, w szczególności w zakresie ewidencji czasu pracy** - wybrane zmiany:
 - obowiązek określania początkowej i końcowej godziny pracy danej osoby w poszczególnych dobach
 - obowiązek wpisywania rodzajów dni wolnych od pracy, co oznacza w praktyce, że w ewidencji nie może być pustych kratek
 - obowiązek przechowywania dokumentów związanych z zadaniowym czasem pracy – co oznacza, że trzeba będzie gromadzić np. korespondencję z pracownikiem dokumentującą ustalenia co do zakresu jego obowiązków i czasu na ich wykonanie
 - zmiana nazewnictwa – zrezygnowano z „karty ewidencji czasu pracy” zastępując ją „ewidencją czasu pracy”

- szczególne wymagania dotyczące prowadzenia i przechowywania dokumentacji w postaci elektronicznej oraz zasady przenoszenia dokumentacji pracowniczej pomiędzy systemami teleinformatycznymi
- zasady doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej oraz sposób odbioru tej dokumentacji w przypadku zmiany sposobu prowadzenia dokumentacji z papierowego na elektroniczny i na odwrót
- zasady wydawania kopii dokumentacji pracowniczej
- **brak wzorów dokumentów** (np. umowy o pracę, wypowiedzenia) – wynika to z przepisów o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne; niewiążące, pomocnicze wzory mają jednak zostać zamieszczone na stronie internetowej MRPiPS
- co ostatecznie NIE ZALAŻŁO się w nowym rozporządzeniu:
 - obowiązek przechowywania w dokumentacji prowadzonej odrębnie dla każdego pracownika kopii rozkładu czasu pracy zawierającej potwierdzenie otrzymania rozkładu czasu pracy przez pracownika,

•Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 poz. 1608)

- podstawowym celem ustawy jest wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. (sygn. akt K 1/13), poprzez rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych - wprowadzenie zmian umożliwiających **objęcie prawem tworzenia organizacji związkowych i wstępowania do nich wszystkich osób świadczących pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia** - oznacza to, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych będzie przysługiwać również osobom wykonującym m.in. pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak o dzieło czy zlecenia
- inne wybrane zmiany w ustawie o związkach zawodowych:
 - przeniesienie z k.p. do ustawy o związkach przepisów dotyczących kryteriów reprezentatywności
 - **podwyższenie progu reprezentatywności dla zakładowych organizacji związkowych** – progi te podwyższono z 7% do 8% dla organizacji wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego i ich organizacji członkowskich oraz z 10% do 15% dla pozostałych organizacji;
 - wprowadzenie mechanizmów ochronnych na wypadek nierównego traktowania z powodu przynależności związkowej;
 - możliwość uwzględnienia innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową w liczbie osób warunkujących uzyskanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej, jeżeli te osoby świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji;
 - wprowadzenie możliwości uwzględnienia osoby należącej do kilku organizacji związkowych u danego pracodawcy tylko jako członka jednej, wskazanej przez nią organizacji związkowej;
 - wprowadzenie procedury weryfikacji liczebności zakładowej organizacji związkowej (obecnie pracodawcy nie przysługują żadne instrumenty weryfikacji danych liczbowych przekazanych mu przez zakładową organizację związkową);
 - przyznanie możliwości dochodzenia przez inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową 6-miesięcznej rekompensaty za rozwiązanie lub wypowiedzenie przez pracodawcę umowy bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej;
 - wprowadzenie terminów na przedstawienie stanowiska organizacji związkowej w sprawie wypowiedzenia umowy działaczowi związkowemu
- powiązane z ww. zmianami zmiany w 14 innych ustawach, w tym w Kodeksie pracy
- **zmiany w Kodeksie pracy**, związane są z wprowadzeniem do ustawy o związkach zawodowych nowych kryteriów ustalania reprezentatywnej organizacji związkowej
- związki zawodowe, istniejące w dniu wejścia w życie ustawy, w terminie 6 miesięcy od dnia jej wejścia w życie dostosują swoje statuty do zmian wynikających z tej ustawy

• **Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019 (Dz.U. z 2018 r. poz. 2435) - ustawa o kołobudżetowa - patrz art. 25**

- kwota odpisu podstawowego na jednego pracownika na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS) w 2019 r. będzie stanowił 37,5 proc. przeciętnego wynagrodzenia z drugiego półrocza 2013 r., które wynosiło 3278,14 zł - oznacza to, że **odpis na jednego pracownika zatrudnionego w tzw. normalnych warunkach pracy wyniesie 1229,30 zł** (3278,14 zł x 37,5%), tj. **odpis na ZFŚS w 2019 r. będzie wyższy o 43,64 zł niż w 2018 r.**
- od 01.08.2019 do 31.12.2019 odpis podstawowy na zfśś będzie liczony od przeciętnego wynagrodzenia z drugiego półrocza 2014 r., które wynosiło 3389,90 zł - **różnicę należy naliczyć i przekazać na konto funduszu do 31 października 2019 r. (Dz. U. z 2019 r., poz. 1907)** Jak ustalić

Zgodnie z uchwaloną ustawą podwyższony odpis dotyczy tylko okresu sierpień–grudzień 2019 r. – Oznacza to konieczność przeliczenia planowanego odpisu rocznego i zwiększenie go tylko za okres ostatnich pięciu miesięcy roku, odpis za cały 2019 r. stanowi sumę 7/12 starego odpisu (liczonego w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2013 r.) i 5/12 nowego odpisu (liczonego w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2014 r.). Kwotę tę należy przekazać do 31 października 2019 r., pomniejszając o część przekazaną do 31 maja 2019 r.

25.11.2018

• **Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dz.U. z 2018 r. poz. 1629)**

- ustawa uchwalona w ramach pakietu „100 zmian dla firm”
- ustawa wprowadza nowe rozwiązania regulujące zasady **tymczasowego zarządzania firmą po śmierci przedsiębiorcy**, który we własnym imieniu wykonywał działalność gospodarczą na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG)
- ustawa określa zasady powołania „zarządcy sukcesyjnego” oraz funkcjonowania „przedsiębiorstwa w spadku”
- po śmierci przedsiębiorcy jego mienie stanie się przedsiębiorstwem w spadku - w tej formie będzie mogło działać nawet dwa lata, a więc przez czas konieczny do uregulowania spraw spadkowych
- zarządca sukcesyjny - osoba fizyczna prowadząca firmę do czasu załatwienia formalności spadkowych po zmarłym (do działu spadku między spadkobierców) - zarządcę sukcesyjnego będzie mógł powołać:
 - przedsiębiorca za swojego życia albo
 - w ciągu 2 miesięcy po śmierci przedsiębiorcy - małżonek lub spadkobiercy przedsiębiorcy
- zarządca sukcesyjny prowadzi przedsiębiorstwo pod dotychczasową firmą przedsiębiorcy z dodaniem oznaczenia „w spadku”
- po śmierci przedsiębiorcy "przedsiębiorstwo w spadku" będzie mogło zachować pracowników, NIP i ciągłość rozliczeń podatkowych, możliwe będzie wykonywanie koncesji czy zezwoleń uzyskanych przez przedsiębiorcę, a także zawartych przez niego kontraktów handlowych
 - NIP przedsiębiorcy przechodzi na przedsiębiorstwo w spadku i wygasa wraz z wygaśnięciem zarządu sukcesyjnego, a jeżeli zarząd sukcesyjny nie został ustanowiony – wraz z upływem terminu do powołania zarządcy sukcesyjnego
- w okresie od chwili śmierci przedsiębiorcy do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego **uprawnienia i obowiązki pracodawcy wykonuje zarządca sukcesyjny**, a w przypadku jego braku 1) małżonek przedsiębiorcy, któremu przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku, lub 2) spadkobierca

ustawowy przedsiębiorcy, albo 3) spadkobierca testamentowy przedsiębiorcy albo zapisobierca windykacyjny, któremu zgodnie z ogłoszonym testamentem przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku (art. 31 ust 2 ustawy o zarządzie sukcesyjnym)

- ustawa wprowadza zmiany w ponad 60 ustawach - m.in.:
- zmiany w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. poz. 647 i 1544) dotyczące wprowadzenia obowiązku ujawniania informacji dot. śmierci przedsiębiorcy i ustanowienia zarządu sukcesyjnego w CEIDG
- **ZMIANY W KODEKSIE PRACY - nowa treść art. 63² k.p.**, który określa skutki prawne śmierci pracodawcy (wprowadzona przez art. 65 ustawy o zarządzie sukcesyjnym):
 - w przypadku ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci przedsiębiorcy (czyli powołania przez przedsiębiorcę za życia zarządcy sukcesyjnego i dokonania stosownego wpisu do CEIDG) jego śmierć nie skutkuje automatycznym wygaśnięciem umów o pracę - umowy o pracę z pracownikami wygasają dopiero z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, chyba że przed tym dniem nastąpiło przejście pracownika przez nowego pracodawcę na podstawie przepisów dotyczących przejścia zakładu pracy lub jego części.
 - jeśli zarząd sukcesyjny nie został ustanowiony z chwilą śmierci pracodawcy, umowy o pracę i w tym przypadku nie wygasną automatycznie wraz z jego śmiercią:
 - umowy te wygasną w terminie 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, jeśli wcześniej nie zostało zawarte porozumienie o kontynuowaniu stosunku pracy
 - w przypadku podpisania z pracownikiem porozumienia o kontynuacji stosunku pracy zatrudnienie na dotychczasowych warunkach trwa do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego albo do dnia wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego albo do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego (w zależności od tego kto podpisuje z pracownikiem porozumienie); strony mogą ustalić też krótszy termin
 - okres 30 dni od dnia śmierci pracodawcy będzie uważany za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy - że pracownik nie musi w tym okresie stawiać się w pracy, ale też nie zachowuje w tym okresie prawa do wynagrodzenia
 - w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej zarządca sukcesyjny ma obowiązek zatrudnić pracownika, którego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy, jeżeli pracownik ten zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia w ciągu miesiąca od dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego
 - nowe przepisy będą miały zastosowanie do umów o pracę zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy (art. 127 ustawy o zarządzie sukcesyjnym)

04.05.2019

•Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730)

- ustawa dostosowuje 162 ustawy do przepisów RODO - zmiany te mają na celu m.in.:
- **zmiany w KODEKSIE PRACY:**
 - zmienia się katalog danych osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz pracownika, które może przetwarzać pracodawca (art. 22¹ kp)
 - wprowadzono zasady przetwarzania danych na podstawie zgody pracownika (art. 22^{1a} kp)
 - określone zostały zasady przetwarzania danych wrażliwych, w tym danych biometrycznych pracownika (art. 22^{1b} kp)
 - zmieniają się przepisy o monitoringu w zakładzie pracy (art. 22² kp):
 - wyłączenie możliwości stosowania monitoringu pomieszczeń zakładowej organizacji związkowej

- doprecyzowanie zasad instalacji monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach sanitarnych
- przepisy przejściowe: pracodawcy mają 14 dni na zaprzestanie monitoringu pomieszczeń, którymi dysponują związki zawodowe (art. 163 ust. 1 ustawy) oraz 30 dni na uzyskanie zgody na monitoring pomieszczeń sanitarnych lub wyłączenie tego monitoringu (art. 163 ust. 2 ustawy);
- **zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych** – określenie zasad przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, w tym o stanie zdrowia osób:
 - pozostających z nim w stosunku pracy oraz niepracujących byłych pracowników,
 - niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą,
 - uczestniczących w procesie rekrutacji, odbywających szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie,
 - będących członkami rodzin pracowników i niepracujących byłych pracowników
- **zmiany w ustawie o ZFŚS** – zmiany w art. 8 ustawy o ZFŚS – określenie zasad udostępniania pracodawcy danych osobowych osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, szczególne obostrzenia co do danych dotyczących zdrowia
- **zmiany w k.p.a.** – obowiązek informacyjny o przetwarzaniu danych osobowych będzie dotyczył także postępowania administracyjnego i postępowania skargowego
- ponadto zmiany m.in. w k.k., ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, Karcie Nauczyciela, prawie oświatowym, ustawie o promocji zatrudnienia, itd.

29.06.2019

• Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 czerwca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1197)

- **nowy pomocniczy wzór świadectwa pracy** – zmiany w porównaniu z dotychczasowym wzorem:
- usunięcie punktu dotyczącego imion rodziców pracownika
 - gdyż od 04.05.2019 r. tj. od czasu wejścia w życie nowej treści art. 221 § 1 Kodeksu pracy nadanej ustawą z 21 lutego 2019 r. wprowadzającą RODO pracodawcy nie mogą pozyskiwać od osób ubiegających się o zatrudnienie a tym samym również od pracowników, danych osobowych w postaci imion ich rodziców; w konsekwencji pracodawcy nie powinni również wpisywać niniejszych danych do wydawanego świadectwa pracy)
- korekta objaśnienia „Sposób wypełniania świadectwa pracy” w zakresie ust. 6 pkt 11 wzoru dotyczącego wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze
 - *stare brzmienie objaśnienia:* pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn.zm.) - na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia
 - *nowe brzmienie objaśnienia:* pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika, **przypadający do dnia 31 grudnia 2008 r.**, przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm.) – **oraz stanowiska, na których te prace były wykonywane, przy uwzględnieniu treści § 1 ust. 2–4 tego rozporządzenia,**

dokonanie tej korekty ma na celu:

- Wyeliminowanie przypadków niewłaściwej interpretacji objaśnienia odnoszącego się do ust. 6 pkt 11 pomocniczego wzoru świadectwa pracy – objaśnienie w starym brzmieniu mogło sugerować, iż resortowe wykazy ustalane przez właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych oraz centralne związki spółdzielcze, w oparciu o § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów, mają zastosowanie do wszystkich pracowników, o których mowa w tym rozporządzeniu. Podczas gdy z treści § 1 ust. 2 ww. rozporządzenia wynika, iż przedmiotowe wykazy obowiązują bądź obowiązywały w zakładach pracy podległych i nadzorowanych przez właściwych ministrów,

kierowników urzędów centralnych oraz centralne związki spółdzielcze. Pracodawca, do którego nie mają zastosowania resortowe wykazy stanowisk, ustalone zgodnie z § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów, potwierdzając w świadectwie pracy okresy zatrudnienia pracownika w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, powołuje się bezpośrednio na rodzaj pracy wymieniony w wykazie A albo B załącznika do ww. rozporządzenia, wskazany w odpowiednim dziale i pozycji. Podana przez pracodawcę nazwa stanowiska, na którym praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze była wykonywana, nie musi odpowiadać nomenklaturze stanowisk stosowanej w resortowych wykazach stanowisk.

- Doprecyzowanie, że wpisuje się jedynie okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, przypadający do dnia 31 grudnia 2008 r. (niniejszą cezurę czasową wyznaczają przepisy ustawy o emeryturach pomostowych – Okresy pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wykonywanej po 31 grudnia 2009 r. są potwierdzane na podstawie zgłoszeń przesyłanych do ZUS przez płatników składek. Dzięki temu zatrudnieni ubiegając się o pomostówkę, nie muszą już sami przedkładać żadnych dokumentów potwierdzających okresy takiej prac)
- w przypadku świadectw pracy sporządzonych w okresie od 04.05.2019 r. do 28.06.2019 r. zawierających informację o imionach rodziców pracownika, można złożyć wniosek do pracodawcy o wydanie nowego świadectwa pracy według dotychczasowego pomocniczego wzoru świadectwa pracy, z pominięciem informacji o imionach rodziców pracownika.
 - wniosek może złożyć:
 - 1) pracownik albo
 - 2) osoba upoważniona przez pracownika, albo
 - 3) w razie śmierci pracownika w ww. okresie - małżonek lub inna osoba uprawniona do ubiegania się o rentę rodzinną, a w razie braku takich osób, inna osoba będąca spadkobiercą pracownika
 - wniosek składa się w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie rozporządzenia (tj. do 29.07.2019 r.)
 - pracodawca wydaje nowe świadectwo pracy w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku
 - pracodawca, najpóźniej w dniu wydania nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy
- celem zminimalizowania liczby przypadków wydawania świadectw pracy z zastosowaniem dotychczasowego pomocniczego wzoru po wejściu w życie ustawy wprowadzającej RODO rozporządzenie wchodzi w życie w możliwie najwcześniejszym terminie, tj. w dniu następującym po dniu jego ogłoszenia

28.06.2019

•Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1099)

- zmiany wynikające z deregulacji obowiązku stosowania pieczęci i pieczętek przez obywateli i przedsiębiorców:
 - rezygnacja z obowiązku stosowania pieczęci pracodawcy, wymaganej dotychczas we wzorze karty szkolenia wstępnego bhp oraz we wzorze zaświadczenia o ukończeniu szkolenia bhp (nowe brzmienie zał. 2 i 3 do rozporządzenia zmienianego)
 - karty szkolenia wstępnego bhp oraz zaświadczenia o ukończeniu szkolenia bhp wydane przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia zachowują moc
 - dotychczasowe wzory karty szkolenia wstępnego bhp oraz zaświadczenia o ukończeniu szkolenia bhp mogą być nadal stosowane bez obowiązku stawiania na nich pieczęci/pieczętek, nie dłużej jednak niż do dnia 31 grudnia 2019 r.
- zmiany dostosowujące do aktualnego stanu prawnego, zmienionego wejściem w życie:
 - ustawy Prawo przedsiębiorców (m.in. osoba fizyczna prowadząca działalność nieewidencjonowaną nie jest przedsiębiorcą i do czasu złożenia wniosku o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub zarejestrowania działalności szkoleniowej w dziedzinie bhp w Krajowym Rejestrze Sądowym nie stanowi jednostki organizacyjnej w rozumieniu niniejszego rozporządzenia)

- ustawy Prawo oświatowe
- ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce
- ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym (**brak obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych BHP dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych** u pracodawcy zakwalifikowanego do grupy działalności o najniższych wskaźnikach wypadkowości i o warunkach środowiska pracy, w których występują najmniej szkodliwe czynniki dla zdrowia)

01.07.2019

• **Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 poz. 2215)**

- ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., **jednakże termin objęcia przepisami ustawy o PPK danego podmiotu zatrudniającego zależy od wielkości zatrudnienia** i rozpoczyna się w odniesieniu do podmiotów, które zatrudniają co najmniej:
 - **250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. – od 1 lipca 2019 r.,**
 - 50 osób zatrudnionych według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. – od 1 stycznia 2020 r.,
 - 20 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. – od 1 lipca 2020 r.,
 - dla pozostałych podmiotów zatrudniających – od 1 stycznia 2021 r.
 - w przypadku podmiotów zatrudniających będących jednostkami sektora finansów publicznych - obowiązek zawarcia umów o zarządzanie PPK powstanie w dniu 1 stycznia 2021 r.
- przepisów ustawy nie stosuje się do:
 - mikroprzedsiębiorcy (zatrudniających mniej niż 10 osób), jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat na PPK
 - podmiotu zatrudniającego będącego osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby (zatrudnienie niani, pomocy domowej, itd.)
 - podmiotu zatrudniającego prowadzącego PPE, który na dzień objęcia ustawą o PPK, prowadzi PPE z co najmniej 3,5-proc. składką podstawową i 25-proc. partycypacją osób zatrudnionych (ale jeśli dojdzie do obniżenia składek do PPE lub zmniejszenia partycypacji PPE poniżej 25 proc. osób zatrudnionych ustawa o PPK zacznie go obowiązywać)
- **najwięksi pracodawcy, zatrudniający powyżej 250 osób, których ustawa obejmuje od 01.07.2019 r. powinni zawrzeć umowę o zarządzanie PPK najpóźniej do 25 października 2019 r., zaś umowy o prowadzenie PPK dla uczestników najpóźniej do 12 listopada 2019 r**
- PPK jest tworzony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60. roku życia oraz na inne cele określone w ustawie
- środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestnika PPK - ustawa przewiduje szczegółowe zasady podziału środków uczestnika PPK w przypadku: rozwodu lub unieważnienia małżeństwa i jego śmierci
- uczestnictwo pracownika w PPK jest dobrowolne - pracownicy będą automatycznie zapisani do programu, z możliwością wystąpienia z niego w każdej chwili
- dla podmiotów zatrudniających co najmniej jedną osobę PPK będzie obligatoryjny tzn. każdy pracodawca będzie musiał wybrać obsługującą go instytucję finansową (zawrzeć umowę o zarządzanie PPK)
- podmiot zatrudniający będzie zawierał w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych (osób, za które odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne) w podmiocie zatrudniającym umowę o prowadzenie PPK - umowa o prowadzenie PPK będzie zawierana z instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK
- wpłaty dokonywane do PPK będą finansowane z własnych środków przez podmiot zatrudniający i uczestnika.

- wpłata podstawowa do PPK finansowana przez podmiot zatrudniający będzie wynosiła 1,5% wynagrodzenia - podmiot zatrudniający będzie mógł zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK, dokonywanie wpłaty dodatkowej do PPK w wysokości do 2,5% wynagrodzenia
- wpłata podstawowa do PPK finansowana przez uczestnika będzie wynosiła 2% wynagrodzenia - uczestnik będzie mógł zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości do 2% wynagrodzenia
 - część pracownika, choć obliczana od wynagrodzenia brutto, odejmowana będzie od wypłaty netto
- dla zwiększenia motywacji do oszczędzania w PPK ustawa przewiduje jednorazową wpłatę powitalną w wysokości 250 zł dla każdego uczestnika PPK oraz dopłatę roczną w wysokości 240 zł do rachunku uczestnika w PPK
 - wpłata powitalna finansowana oraz dopłata roczna są finansowane z Funduszu Pracy.
- **wykroczenia ścigane przez PIP:**
 - art. 106 ustawy o PPK - niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK - grzywna w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego
 - art. 107 ustawy o PPK - niedopełnienie obowiązku dokonywania wpłat do PPK, zgłaszania wymaganych danych, prowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK – grzywna w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł.
- **wykroczenie nie ścigane przez PIP** - nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w PPK
 - kto, jako podmiot zatrudniający albo osoba upoważniona do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego lub działająca z inicjatywy tego podmiotu, nakłania osobę zatrudnioną lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego
- **zmiany w KODEKSIE PRACY – zmiany w art. 87 i 87¹ kp**
 - wpłaty odprowadzane do PPK będą stanowić obowiązkowe odliczenie z wynagrodzenia za pracę, będą dokonywane bez zgody pracownika i przed dokonaniem potrącenia z tytułu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi oraz kary pieniężnych
 - kwota wolna od potrąceń, stosowana przy dokonywaniu potrąceń będzie ustalana po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania.
- **zmiany w USTAWIE O PIP – zmiany w art. 10 ustawy o PIP – nowe zadania PIP:**
 - ściganie wykroczeń z art. 106 i art. 107 ustawy o PPK, oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego;";
 - kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy o PPK, w szczególności: obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK, oraz obowiązku dokonywania wpłat do PPK

07.09.2019

•ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – **Kodeks pracy** oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 poz. 1043)

- **zmiany w Kodeksie pracy:**

- stworzenie otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację – wykreślenie w art. 11³ art. 18^{3a} § 1 kp słów „a także ze względu na” i „albo”
 - do tej pory dyskryminację stanowi wyłącznie gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego osobistą cechę lub właściwość niezwiązaną z wykonywaną pracą, przykładowo wymienioną w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony

lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – natomiast nie stanowiła dyskryminacji nierówność wynikająca z przyczyn innych niż uznane za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawca naruszył zasadę równego traktowania pracowników

- **teraz każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację**
- **objęcie szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracowników - innych członków najbliższej rodziny, korzystających z urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego,**
- **umożliwienie dochodzenia od pracodawcy odszkodowania (w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenia za pracę z tytułu mobbingu także w sytuacji, gdy pracownik nie rozwiązał stosunku pracy**
- **przyznanie pracownikowi w wieku przedemerytalnym zatrudnionemu na czas określony prawa do żądania przywrócenia do pracy w przypadku bezprawnego wypowiedzenia**
- jednoznaczne przesądzenie, że w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy sąd nie uwzględni upływu terminu przedawnienia z urzędu
- **wydłużenie terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy oraz skierowania żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy z 7 do 14 dni**
- **przeniesienie do kodeksu z rozporządzenia regulacji dotyczącej terminu wydania świadectwa pracy**
- **określenie, że wykroczeniem jest niewydanie pracownikowi świadectwa pracy w terminie**
- jednoznaczne określenie, że pracownikowi przysługuje **prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy** (postępowanie procesowe – pozew, konieczne są obie strony)
- wprowadzenie regulacji przyznającej pracownikowi **prawo do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w sytuacji, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe** (postępowanie nieprocesowe – wniosek, wystarczy wnioskodawca)
- zmiany w KPC art. 477^{1-1b}
 - w przypadku wystąpienia z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, jeżeli okaże się, że pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe, sąd rozpozna żądanie w postępowaniu nieprocesowym jako żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy
 - w wyroku uwzględniającym żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy/ w postanowieniu uwzględniającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy, sąd określa treść świadectwa pracy
 - jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w wyroku/ w postanowieniu określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy
 - w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe – wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę
 - prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania omawianego dokumentu lub postanowienie ustalające uprawnienie do jego otrzymania **zastępuje świadectwo, którego nie wydał pracodawca**
 - wprowadzenie właściwości przemiennej przy egzekucji świadczeń niepieniężnych z zakresu prawa pracy
 - t.j. wierzyciel może złożyć wniosek o egzekucję do sądu właściwości ogólnej dłużnika albo do sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, albo do sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy
- zmiany w ustawie o kosztach sądowych w sprawach cywilnych
 - zwolnienia pracowników występujących do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych art. 96 ust.1 pkt 4 dodano „wniosek”
- zmiany w ustawie o pracownikach urzędów państwowych - zmiany o charakterze porządkującym

07.09.2019

• **Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1709)**

- dostosowanie przepisów rozporządzenia do zmian w Kodeksie pracy obowiązujących od 07.09.2019 r. dotyczących:
 - wydłużenia terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy oraz skierowania żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy z 7 do 14 dni (nowy § 2 ust. 2 rozporządzenia)
 - przeniesienia do kodeksu z rozporządzenia regulacji dotyczącej terminu wydania świadectwa pracy (uchylenie § 4 rozporządzenia)
- dostosowanie przepisów rozporządzenia do zmian w Kodeksie pracy obowiązujących od 01.01.2019 r. (dotyczących dokumentacji pracowniczej):
 - uchylenie § 6 rozporządzenia – gdyż obecnie to art. 94¹² kp reguluje kwestie wydawania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej
 - doprecyzowanie w § 7 ust. 5 rozporządzenia, że zniszczenie poprzednio wydanego świadectwa pracy ma nastąpić w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści
 - zmiana treści § 3 rozporządzenia - w przypadku upoważnienia przez pracownika innej osoby do odbioru świadectwa pracy upoważnienie może być dostarczone pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej
- **korekta pomocniczego wzoru świadectwa pracy**, stanowiącego załącznik do rozporządzenia:
 - zmiana pouczenia zawartego w świadectwie pracy w zakresie terminów dotyczących sprostowania
 - w pouczeniu pracodawca nie będzie już miał obowiązku podawać pracownikowi sądu rejonowego - sądu pracy właściwego do wniesienia żądania o sprostowanie świadectwa pracy - obowiązku takiego nie nakładają bowiem przepisy Kodeksu pracy

07.11.2019

• **ustawa z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy — Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1469)**

- **największa od lat reforma procedury cywilnej** - znacząca przebudowa sądowego postępowania cywilnego, której celem jest przyspieszenie postępowań, zatrzymanie pieniądza sądowego i przeciwdziałanie obstrukcji procesowej – **wybrane zmiany**:
- powrót do postępowań gospodarczych, czyli szybszej ścieżki rozpatrywania sporów pomiędzy przedsiębiorcami
 - w ramach tego postępowania będzie stosowany większy rygorizm
 - na wniosek strony, która nie jest przedsiębiorcą lub jest przedsiębiorcą będącym osobą fizyczną sąd rozpoznaje sprawę z pominięciem przepisów o postępowaniu w sprawach gospodarczych
 - w zakresie postępowania w sprawach gospodarczych dowód z zeznań świadków sąd może dopuścić jedynie wtedy, gdy po wyczerpaniu innych środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy - oznacza to, iż ustawodawca zakłada, iż strony powołujące się na fakty dla rozstrzygnięcia postępowania będą wykazywały je w pierwszej kolejności dowodem z dokumentu
 - sprawy gospodarcze będą prowadzone przez sądy gospodarcze — wydziały sądów cywilnych (art. 10a ustawy o sądach powszechnych);
- wprowadzenie posiedzeń przygotowawczych, na których sąd najpierw ma podjąć próbę przekonania stron do polubownego zakończenia sporu, a gdy to się nie uda – wstępnie ustalić przebieg procesu w postaci planu rozprawy
 - twierdzenia i dowody zgłoszone po zatwierdzeniu planu rozprawy będą pomijane, chyba że strona uprawdopodobni, że ich wcześniejsze powołanie nie było możliwe albo potrzeba ich powołania wynikła później.

- nowe regulacje dotyczące zasad doręczania korespondencji sądowej
 - jeżeli pozwany, pomimo powtórzenia zawiadomienia, nie odebrał pozwu lub innego pisma procesowego wywołującego potrzebę podjęcia obrony jego praw, a w sprawie nie doręczono mu wcześniej żadnego pisma w sposób przewidziany w kpc i nie ma zastosowania przepis szczególnie przewidujący skutek doręczenia, przewodniczący zawiadamia o tym powoda, przesyłając mu przy tym odpis pisma dla pozwanego i **zobowiązując powoda do doręczenia tego pisma pozwanemu za pośrednictwem komornika**
 - powód, w terminie dwóch miesięcy od doręczenia mu powyższego zobowiązania, składa do akt potwierdzenie doręczenia pisma pozwanemu przez komornika albo zwraca pismo i wskazuje aktualny adres pozwanego lub dowód, że pozwany przebywa pod adresem wskazanym w pozwie
 - po bezskutecznym upływie terminu dwóch miesięcy sąd może zawiesić postępowanie
 - w ustawie o kosztach komorniczych wskazano, iż opłata stała od doręczenia pism w powyższym zakresie wynosi 60 zł od doręczenia na jeden adres, natomiast opłata stała od wniosku o podjęcie czynności zmierzających do ustalenia adresu zamieszkania adresata wynosi 40 zł.
- zmiany dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy.
 - zmiany właściwości w sprawach z zakresu prawa pracy - **nie będzie można wytoczyć powództwa przed sąd, w którym znajduje się zakład pracy**
 - **nałożenie obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika będzie możliwe na wniosek pracownika również w przypadku wyroku I inst. przywracającego do pracy** (tj. wyroku wydanego już po rozwiązaniu stosunku pracy) - art. 477² k.p.c
 - do 06.11.2019 nałożenie obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika możliwe jest tylko w razie uznania zwolnienia za bezskuteczne (czyli gdy sąd I instancji zdąży wydać wyrok korzystny dla pracownika przed upływem jego okresu wypowiedzenia; w praktyce ze względu na długotrwałość procesów się to nie zdarza)
- w zakresie przepisów przejściowych ustawa przyjmuje jako zasadę stosowanie do spraw w toku ustawy nowej (z zachowaniem waloru prawnego czynności już dokonanych), z określonymi wyjątkami ustawa wchodzi w życie co do zasady 07.11.2019 r:
- zmiany w ustawie o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – wchodzi w życie 21.08.2019 r.
 - zmiana stawek dotychczasowych opłat
 - wprowadzenie odpłatności niektórych spośród czynności, które dotychczas były nieodpłatne, np.:
 - **opłata stała w kwocie 100 zł od wniosku o doręczenie orzeczenia albo zarządzenia z uzasadnieniem (również w sprawach pracowniczych)** – art. 25a kpc
 - **koszty sądowe w sprawach pracowniczych:**
 - nie zmieniła się zasada, że pracownik ponosi opłaty stosunkowe od pism procesowych w sprawach o wartości przedmiotu sporu powyżej 50 tys. zł.
 - nowością jest to, że w sprawach do 50 tys. zł pracownik nie ponosi żadnych opłat, również opłaty podstawowej w wysokości 30 zł od pisma, tak jak było dotychczas
 - w tych drobniejszych sprawach pracodawca ponosi opłaty podstawowe w wysokości 30 zł tylko od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.
 - w razie wytoczenia powództwa o stwierdzenie istnienia stosunku pracy przez inspekcję pracy opłaty podstawowe od pism uiszcza tylko pracodawca

01.01.2020

• **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. (Dz. U. z 2019 poz. 1778)**

- Od dnia 1 stycznia 2020 r. ustala się:
 - **minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2.600 zł.**
 - **minimalną stawkę godzinową w wysokości 17,00 zł.**