

Prawnik informuje

Najważniejsze zmiany w 2019 roku

1. Minimalne wynagrodzenie

Od 1 stycznia 2019 r. nowa kwota wynagrodzenia minimalnego wynosi 2250 zł brutto i w stosunku do kwoty minimalnego wynagrodzenia z 2018 r. wzrosła o 150 zł. Dla części pracowników oznacza to wyższe wynagrodzenia, ale pamiętać należy, że wpływa również na wysokość innych świadczeń ze stosunku pracy, min. wyższe minimalne odszkodowanie dla pracownika, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, albo wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, wzrost wysokości dodatku za pracę w porze nocnej oraz wzrost kwoty wolnej od potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

2. Przechowywanie akt pracowniczych

Akta pracownicze nowo zatrudnionych pracowników przechowywane będą przez pracodawcę przez okres 10 lat licząc od końca stosunku pracy. Dotychczas było to 50

lat. Pracodawca będzie miał również możliwość zmiany formy przechowywania dokumentacji z papierowej na elektroniczną. Na podstawie przepisu art. 94⁶ kodeksu pracy (kp) razem ze świadectwem pracy pracownik otrzyma informację o okresie przechowywania dokumentacji, możliwości jej odbioru do końca miesiąca po upływie okresu przechowywania oraz jej zniszczeniu po jego upływie.

3. Forma wypłaty wynagrodzenia

Następuje odwrócenie dotychczasowego stanu rzeczy i zgodnie z przepisem art. 86 § 3 kp wypłata wynagrodzenia będzie dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złoży w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

4. Wyższy odpis na zfs

W 2019 r. wzrośnie podstawa odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych i będzie obliczana od przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego

w gospodarce narodowej w II półroczu 2013 r. (3.278,14 zł). Dotychczas podstawą obliczania odpisu była kwota 3161,77 zł.

5. Możliwość przyjmowania do związku zawodowego

Zmiana ustawy o związkach zawodowych umożliwiła zakładowym organizacjom związkowym zrzeszanie osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli pracodawca nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Oznacza to powstanie możliwości uzwiązkowienia zakładów pracy w których większość osób zatrudniona jest na umowach cywilnoprawnych.

6. Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)

1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Jej realizacja w wielu aspektach nastąpi dopiero w przyszłości. 1 lipca 2019 r. do PPK przystąpią największe pracodawcy (zatrudniający powyżej 250 pracowników), a w 2021 r. małe fir-

my oraz sektor finansów publicznych. PPK jest programem dodatkowego oszczędzania na emeryturę. Od 2004 r. funkcjonuje podobny program, o dobrowolnym charakterze, czyli Pracownicze Programy Emerytalne (PPE). Oba programy są próbą odpowiedzi na przewidywane problemy z wydolnością systemu zabezpieczenia emerytalnego i mają zachęcać do oszczędzania i tym samym uzyskiwania większego dochodu na tym etapie życia. Zarówno PPK jak i PPE są formą oszczędzania za pośrednictwem pracodawcy. Pracownik co do zasady będzie wpłacał 2% swojego wynagrodzenia, zaś pracodawca 1,5%. Każdy pracownik zostanie automatycznie zapisany do PPE, ale będzie mógł się z niego wycofać na podstawie pisemnej deklaracji złożonej u pracodawcy. W przypadku korzystania z tego programu, pracownik po osiągnięciu 60 roku życia będzie mógł wypłacić ¼ zgromadzonych środków, a pozostałe ¾ w co najmniej 120 miesięcznych ratach, a więc w okresie 10 lat.

Rafał Rzepecki

85 lat Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Z kart historii cz. 1

Od blisko 85 lat ZUS jest najważniejszą instytucją polskiego systemu ubezpieczeń społecznych.

Wiek XIX to okres gwałtownych przemian społecznych. Państwa europejskie zmuszone są do wprowadzenia polityki socjalnej.

II Rzeczpospolita staje przed wielkim zadaniem stworzenia jednolitego i nowoczesnego państwa. To samo dotyczy systemu ubezpieczeń społecznych. Należy nie tylko ujednoczyć ustawodawstwo pozaborcze, ale przede wszystkim dostosować je do warunków niepodległego kraju. Naczelnik Państwa Józef Piłsudski już 23 listopada 1918 roku przyznaje robotnikom i pracownikom przemysłu specjalny zasiłek, a 11 stycznia 1919 roku wprowadzone zostaje ubezpieczenie zdrowotne i powstają Kasy Chorych. Kolejne ważne etapy tworzenia systemu ubezpieczeń społecznych to:

rok 1920 - ustawa o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby, rok 1924 - ustawa o ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia, rok 1927 - rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o ubezpieczeniu społecznym pracowników umysłowych.

28 marca 1933 roku zostaje uchwalona ustawa scalająca system ubezpieczeń społecznych. Nadaje ona jednolity charakter prawu odradzającej się Polski - obejmuje wszystkie rodzaje ubezpieczeń

społecznych: chorobowe i macierzyńskie, wypadkowe przy pracy i z chorób zawodowych, emerytalne robotników oraz emerytalne pracowników umysłowych, od bezrobocia. Jest w całości tworem polskiej myśli prawodawczej.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powstał 24 października 1934 r. na mocy rozporządzenia Prezydenta RP Ignacego Mościckiego. Większość państw europejskich utworzyła instytucje ubezpieczeń społecznych jeszcze przed wybuchem I wojny światowej.

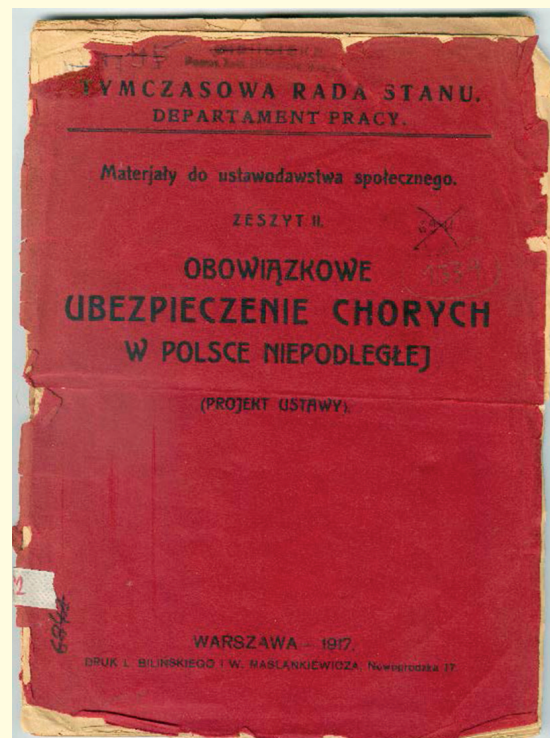
W latach 20. XX wieku w Polsce zasiłek chorobowy był wypłacany przez 26 tygodni, a w szczególnych przypadkach można było go otrzymywać przez 39 tygodni.

Wysokość zasiłku chorobowego (do momentu uchwalenia ustawy scaleniowej) wynosiła 60% wynagrodzenia.

W okresie dwudziestolecia międzywojennego pracodawcy mieli obowiązek zgłaszania pracowników do ubezpieczenia we właściwej ze względu na miejsce zamieszkania ubezpieczalni w terminie 7 dni od momentu zatrudnienia. Tyle samo czasu mieli, aby poinformować o zmianach w stanie zatrudnienia i wysokości zarobków. Pracodawcy, którzy nie zgłosili swoich pracowników do ubezpieczeń, podali nieprawdziwe dane dotyczące kwot,

od jakich powinni obliczać składki lub potrącali swoim pracownikom wyższe niż przewidziane przepisami składki, groziła kara grzywny.

Przymusowe ubezpieczenie w razie macierzyństwa po raz pierwszy wprowadzono we Włoszech w 1910 r. Obejmowało ono robotnice fabryczne w wieku 15-50 lat. W latach 20. XX wieku w Polsce zasiłek połogowy wypłacany był przez 8 tygodni, z czego 6 tygodni musiało przypadać po porodzie. Wysokość zasiłku połogowego wynosiła 100% zarobków. Matkom karmiącym piersią przysługiwał zasiłek w wysokości od 2 do 5 marek dziennie, który był wypłacany od dnia zakończenia wypłaty zasiłku połogowego maksymalnie przez 12 tygodni. Po uchwaleniu ustawy scaleniowej wysokość zasiłku połogowego zmniejszono do 50% zarobków. Matki karmiące mogły dostawać zasiłek w naturze, czyli 1 litr mleka dziennie lub jego ekwiwalent pieniężny, który był wypłacany na tych samych zasadach jak uprzednio.



W okresie dwudziestolecia międzywojennego powszechnym i napiętnowanym przez opinię publiczną problemem były nieślubne dzieci. Niezamężne matki, chcąc uniknąć ostracyzmu, często oddawały swoje dzieci do ochronek, sierocińców, pogotowia opiekuńczego, które prowadziły osoby prywatne, organizacje kościelne, stowarzyszenia społeczne oraz władze państwowe.

red. na podst. ZUS.pl