

## Zmiany w prawie pracy:

- **uregulowanie monitoringu pracowniczego**
- **zmiana terminów przechowywania dokumentacji pracowniczej**
- **wprowadzenie możliwości prowadzenia dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej**
- **pracownicze plany kapitałowe**

**W dniu 25 maja 2018 r. weszła w życie nowa ustawa o ochronie danych osobowych, która wprowadziła do kodeksu pracy regulacje dotyczące monitoringu pracowniczego (art. 22<sup>2</sup> i 22<sup>3</sup> KP).**

Zgodnie z ich treścią pracodawca ma możliwość wprowadzenia:

- monitoringu wizyjnego, gdy jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji poufnych,
- monitoringu poczty elektronicznej, jak również innych form monitoringu, gdy jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu pracodawca będzie zobowiązany ustalić w przepisach wewnętrznych (układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu). Pracodawca będzie też zobowiązany do poinformowania pracowników o wprowadzeniu monitoringu w sposób u niego przyjęty, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

Pracodawcy, którzy wprowadzili monitoring przed wejściem w życie nowelizacji, powinni dostosować obowiązujące u nich przepisy do nowych regulacji.

W chwili obecnej trwają prace nad projektem ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 (RODO), który wprowadzi zmiany do kodeksu pracy w zakresie przetwarzania przez pracodawców danych osobowych pracowników oraz kandydatów do pracy.

**Z dniem 1 stycznia 2019 r. wejdzie w życie ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością, wprowadzająca istotne zmiany w kodeksie pracy, ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych.**

Zmiany te obejmują:

**1. Skrócenie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej (tj. dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników) z 50 do 10 lat.**

Pracodawca będzie zobowiązany przechowywać dokumentację pracowniczą przez 10 lat (licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaśnięciu), chyba że odrębne przepisy będą przewidywać dłuższy okres. Zasada ta będzie dotyczyć bez ograniczeń osób zatrudnionych od dnia 1 stycznia 2019 r. W stosunku do:

- a) osób zatrudnionych po 31 grudnia 1998 r. a przed 1 stycznia 2019 r. pracodawca będzie **miał możliwość skrócenia okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej po uprzednim złożeniu do ZUS tzw. raportów informacyjnych** za ubezpieczonych (będących nowościami, wprowadzoną do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), w których zawarte zostaną informacje dotyczące wypłaconego przychodu, niezbędne do ustalenia wymiaru podstawy emerytury i renty. W takim przypadku okres 10 lat będzie liczony od końca roku kalendarzowego, w którym pracodawca złożył raport informacyjny;
- b) osób zatrudnionych przed 31 grudnia 1998 r. pracodawca będzie nadal zobowiązany do przechowywania akt pracowniczych przez 50 lat.

## 2. Skrócenie okresu przechowywania dokumentacji płacowej (list płac, kart wynagrodzeń oraz innych dowodów, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty) z 50 do 10 lat.

Możliwość przechowywania ww. dokumentacji płacowej przez okres 10 lat obejmie:

- a) ubezpieczonego, zgłoszonego u danego płatnika składek do ubezpieczeń po dniu 31 grudnia 2018 r. – bez dodatkowych warunków (okres 10 lat będzie liczony od końca roku kalendarzowego, w którym ubezpieczony zakończył pracę) oraz
- b) ubezpieczonego, zgłoszonego przez płatnika składek do ubezpieczeń po raz pierwszy po dniu 31 grudnia 1998 r., a przed dniem 1 stycznia 2019 r. – po uprzednim złożeniu przez pracodawcę do ZUS raportu informacyjnego.

Wobec osób zgłoszonych do ubezpieczeń przed dniem 31 grudnia 1998 r. pracodawca będzie nadal zobowiązany do przechowywania ww. dokumentacji płacowej przez okres 50 lat.

## 3. Możliwość prowadzenia dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej.

Pracodawca będzie mógł wybrać formę prowadzenia dokumentacji pracowniczej – oprócz dotychczasowej formy papierowej możliwe będzie także skorzystanie z formy elektronicznej.

Pracodawca będzie mógł zmieniać postać prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną i odwrotnie. Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną nastąpi przez sporządzenie odwzorowania cyfrowego, w szczególności skanu, a następnie opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym upoważnionej przez pracodawcę osoby, potwierdzającą zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym. Dokładny zakres, sposób i warunki prowadzenia oraz przechowywania dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej zostanie określony w rozporządzeniu właściwego ministra.

## 4. Wypłata wynagrodzenia w formie bezgotówkowej.

Zasadą będzie wypłata wynagrodzenia pracownika na wskazany przez niego rachunek bankowy – pracodawca nie będzie zobowiązany w tym celu uzyskiwać zgody pracownika. Wypłata wynagrodzenia do rąk własnych będzie możliwa w przypadku złożenia odpowiedniego wniosku przez pracownika (w formie papierowej lub elektronicznej).

## Ponadto, w 2019 r. planowane jest wejście w życie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

Zgodnie z obecną treścią projektu ustawy:

1. **Podmioty zatrudniające będą miały obowiązek tworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych** (dalej: „PPK”). Zgodnie z projektem, podmiotami zatrudniającymi będą: pracodawcy, zleceniodawcy, nakładcy, podmioty, w których działa rada nadzorcza – w stosunku do członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia ich funkcji, oraz rolnicze spółdzielnie produkcyjne (dalej: „Podmiot Zatrudniający”).
2. **Każdy Podmiot Zatrudniający będzie zobowiązany do odprowadzania składek**, zarówno tych finansowanych przez siebie, jak i przez osobę zatrudnioną do wybranej instytucji finansowej, z którą zawrze wcześniej umowę o prowadzenie PPK. Osobą zatrudnioną w rozumieniu projektu jest nie tylko pracownik, ale także zleceniobiorca, osoba zatrudniona na podstawie umowy agencyjnej albo umowy o świadczenie usług, osoba wykonująca pracę nakładczą, członek rolniczych spółdzielni produkcyjnych i kółek rolniczych, członek rady nadzorczej, wynagradzany z tytułu pełnienia funkcji, jeśli podlegają oni obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tych tytułów (dalej: „Osoba Zatrudniona”).
3. Wysokość odprowadzanych składek podstawowych będzie następująca:
  - a) 1,5% wynagrodzenia – składka Podmiotu Zatrudniającego;
  - b) 2% wynagrodzenia – składka Osoby Zatrudnionej (Osoba Zatrudniona, której wynagrodzenie z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekroczy kwoty 2100 zł

będzie miała możliwość odprowadzania niższej składki, jednakże wynoszącej co najmniej 0,5% wynagrodzenia).

4. Dodatkowo, Podmioty Zatrudniające, jak i Osoby Zatrudnione będą miały **możliwość odprowadzania składek dodatkowych** w wysokości:
  - a) 2,5% wynagrodzenia – składka Podmiotu Zatrudniającego;
  - b) 2% wynagrodzenia – składka Osoby Zatrudnionej.
5. W każdym roku kalendarzowym do PPK przewidziana jest dopłata roczna od państwa w wysokości 240 zł na osobę, ale jedynie w przypadku, gdy Osoba Zatrudniona w danym roku kalendarzowym zgromadziła na swoim rachunku składki w wysokości równej co najmniej kwocie składek podstawowych, należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku (zasada ta nie dotyczy jednak Osoby Zatrudnionej, której składka podstawowa jest niższa niż 2% wynagrodzenia).
6. Na zasadach określonych w projekcie ustawy Osoba Zatrudniona będzie miała możliwość rezygnacji z odprowadzania składek na PPK na podstawie pisemnej deklaracji złożonej Podmiotowi Zatrudniającemu. W takiej sytuacji również Podmiot Zatrudniający nie będzie miał obowiązku odprowadzania składek za taką Osobę Zatrudnioną. Taka rezygnacja jest terminowa i obejmuje okres czterech lat, jednakże proces ten może być powtarzany cyklicznie.
7. Ze względu na szczególny charakter środków gromadzonych w PPK, ich wypłata będzie możliwa jedynie na wniosek Osoby Zatrudnionej w ściśle określonych przypadkach, tj.:
  - a) osiągnięcia przez Osobę Zatrudnioną 60 roku życia (zasadą jest jednorazowa wypłata 25% środków, pozostałe 75% w co najmniej 120 ratach miesięcznych);
  - b) w celu pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu na sfinansowanie inwestycji polegającej m.in. na zakupie mieszkania lub budowie domu (do 100% środków, z obowiązkiem ich zwrotu w wartości nominalnej);
  - c) w przypadku poważnego zachorowania przez Osobę Zatrudnioną, jej małżonka lub dziecko (wypłata do 25% środków);
  - d) w przypadku śmierci, gdy o taką wypłatę wystąpi osoba do tego uprawniona.

Zgodnie z projektem ustawy Podmioty Zatrudniające, które utworzą Pracownicze Plany Emerytalne oraz będą odprowadzały składki podstawowe w wysokości nie niższej niż 3,5 % wynagrodzenia, zostaną zwolnione z obowiązku tworzenia PPK pod warunkiem, że do PPE przystąpiło co najmniej 50% zatrudnionych. Możliwa jest także sytuacja, w której następcze utworzenie PPE będzie skutkowało brakiem obowiązku finansowania wpłat do PPK za Osoby Zatrudnione, które przystąpiły do PPE (w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową).

Na dalsze pytania odpowiedzą prawnicy z zespołu prawa pracy:



**Wioleta Polak**  
 radca prawny, counsel  
[wioleta.polak@wkb.pl](mailto:wioleta.polak@wkb.pl)



**Monika Walasek**  
 adwokat  
[monika.walasek@wkb.pl](mailto:monika.walasek@wkb.pl)



**Michał Hady**  
 radca prawny  
[michal.hady@wkb.pl](mailto:michal.hady@wkb.pl)



**Julia Szmit-Wodzyńska**  
 prawnik  
[julia.szmit@wkb.pl](mailto:julia.szmit@wkb.pl)