

Zmiany w kodeksie pracy dużym zmartwieniem dla małych i średnich przedsiębiorców

data aktualizacji: 2019.10.03



Zmiany w kodeksie pracy, które weszły w życie 7 września, nie oszczędzają przedsiębiorców. Dla małych i średnich przedsiębiorstw nowe zasady to generowanie kolejnych kosztów, zaburzenie planowanego budżetu i większe ryzyko wykorzystywania przepisów przez nieojajalnych pracowników.

Pierwsza zmiana wprowadzona w Kodeksie Pracy dotyczy przepisów świadectwa pracy. Do tej pory obowiązek wystawienia świadectwa był po zakończonym stosunku pracy (najwcześniej następnego dnia). Zmiana polega na wprowadzeniu nowego terminu wystawienia świadectwa pracy, tj. ostatniego dnia pracy, ponadto nakazuje wręczyć je osobiście. W przypadku, gdy pracownik przebywa na urlopie wypoczynkowym lub jest nieosiągalny z innego powodu w wymaganym czasie pracodawca ma obowiązek wysłać świadectwo maksymalnie do 7 dni po zakończeniu stosunku pracy za potwierdzeniem odbioru (najlepiej Poczta Polska). Dodatkowo wydłużył się okres odwołania pracownika do sprostowania świadectwa pracy z 7 do 14 dni.

Bardziej inwazyjny dla pracodawcy, ale korzystny dla pracownika jest przepis o ochronie zatrudnienia dla członków najbliższej rodziny zatrudnionego. Zapis dotyczy urlopów macierzyńskich i

rodzicielskich - do tej pory osoba, która przebywała na w/w urlopie nie mogła być zwolniona po powrocie do pracy i jej ochrona wynosiła 12 miesięcy od momentu powrotu (w przypadku, gdy wymiar etatu uległ zmianie). Ochrona zostaje rozszerzona na np. ojca, którego partnerka przebywa na urlopie macierzyńskim lub prawnych opiekunów w przypadku adopcji.

Niekorzystne zmiany w przepisach o mobbingu

Ostatnio popularne na forach i w mediach są tematy mobbingu i dyskryminacji - do tej pory w prawie był wskazany katalog przyczyn - czym jest dyskryminacja i mobbing, wraz z nowelizacją Kodeksu zostaje on zniesiony i obecnie każda rzecz, którą uznasz za nękanie, znęcanie się nad pracownikiem zostanie zaklasyfikowane pod tę definicję. Kiedyś mobbingowany pracownik mógł domagać się odszkodowania, gdy został zwolniony z pracy lub sam się zwolnił. Zmiana wprowadza to prawo do odszkodowania nawet w sytuacji, gdy pracownik wciąż pracuje w danej firmie.

- Ta zmiana jest bardzo niekorzystna dla pracodawców, zwłaszcza gdy jest coraz więcej pracowników, którzy wykorzystują takie wyłomy w przepisach prawa. Drobne spojrzenia lub dotyk już mogą skutkować oskarżeniem o mobbing i możliwość żądania odszkodowania - ocenia **Monika Żebrowska**, Senior HR&Finance Manager Clue PR.

Kolejne zmiany w prawie pracy planowane są na początek 2020 r., prawdopodobnie procedowane będą: nowe regulacje w urloпах (dot. kumulowania się urlopów), nadgodzin, kwestie kiedy rozliczane będą nadgodziny). Obecnie prace są na etapie projektowania.

Rząd przyjął zmiany w wynagrodzeniach od nowego roku. Zwiększeniu ulegnie najniższe wynagrodzenie z 2 250 zł na 2 600 zł i przeciętna płaca w gospodarce 4 765 zł na 5 223 zł (obliczana na podstawie wskaźników makroekonomicznych), w efekcie wzrosną składki ZUS o +/- 127 zł. Stawka godzinowa na umowie zlecenie również wzrośnie do 17 zł brutto. Ostatnia deklaracja premiera Morawieckiego zakłada podwyższenie płacy minimalnej nawet do 4000 zł brutto do 2021 roku, co dodatkowo obciąża budżety pracodawców.

Budujemy pokolenie dużych oczekiwań

Od 1 sierpnia 2019 r. w życie weszło zwolnienie z opodatkowania wynagrodzeń osób do ukończenia 26 roku życia. Nowe zasady korzystania z zerowego PIT dla młodych są korzystne dla zatrudnionych na umowie o pracę, pracę nakładczą i zlecenie. Dla pracodawcy to kolejny obowiązek - musi on pilnować wieku pracownika, aby wiedzieć od kiedy musi rozliczać zaliczkę na podatek od wynagrodzenia. Chociaż jeszcze przedsiębiorcy tego nie widzą, rośnie pokolenie osób przyzwyczajonych od młodego wieku do wysokich zarobków.

- Zwolnienie młodych ludzi z podatku spowoduje albo eliminowanie młodych z wielu firm, by budować zespół tylko wśród doświadczonych i stabilnych pracowników, albo stawianie tylko na młodych i niedoświadczonych, ale objętych zwolnieniem z podatku - ocenia **Alexander Beresford**, CMO Finiata.

Przykładowo, młody człowiek na starcie zarabia 2800 zł, po 3 latach pracy kończy 26 lat, traci ulgi i benefity, ale nie chce już zarabiać 2800 zł tylko 3800 zł, bo ma doświadczenie i wiedzę, więc pracodawca będzie musiał podwoić swoje wydatki, a wtedy po przeanalizowaniu budżetu może okazać się, że nie stać go na takiego pracownika. Zaburzona płynność finansowa przedsiębiorcy może zmusić go do poszukiwania alternatywnych źródeł finansowania, takich jak odnawialna linia kapitałowa FlexKapitał, która daje dostęp do środków finansowych w dowolnym momencie, przy minimalnych wymaganiach czasowych i formalnych.

Naturalnie młodzi ludzie nie będą także chcieli pozostać w firmie na słabszych warunkach finansowych. Zwłaszcza gdy najnowsze badania wykazały, iż 56 proc. przedstawicieli pokolenia Z jako priorytetową aspirację w życiu stawia wysokie zarobki i majątność – to 4-proc. skok w stosunku do millenialsów.

Pozytywną zmianą w najbliższej przyszłości (już od 1 października 2019) będzie obniżenie podatku z 18 proc. na 17 proc. i podwojenie kosztów uzyskania przychodów. Dzięki temu nieznacznie zmaleją koszty pracy, a przeciętny Kowalski “na rękę” dostanie więcej.

Finiata zapewnia finansowanie kapitału obrotowego freelancerom i MŚP za pomocą zautomatyzowanej technologii scoringowej.

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/zmiany-w-kodeksie-pracy-duzym-zmartwieniem-dla-mal,57413>