

# Softlab HR Puls

4/2017

Przesyłamy Państwu nasz najnowszy biuletyn informacyjny Softlab HR by Asseco – **Softlab HR Puls**. Opisujemy w nim ostatnie, najbardziej istotne zmiany w przepisach, które mają wpływ na pracę z użytkowaną przez Państwa aplikacją Softlab HR by Asseco. Zachęcamy do lektury poniższych materiałów.

*Zespół Softlab HR by Asseco*

## Zmiany w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego

**15 maja 2017 roku Prezydent podpisał ustawę z dnia 21 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw.**

Wprowadzone tą ustawą zmiany mają ułatwić wystawianie zwolnień lekarskich w formie elektronicznej. Zwolnienia lekarskie będzie można uwierzytelniać przy użyciu Platformy Usług Elektronicznych ZUS. Na profilu lekarza w ZUS Zakład udostępni dane ubezpieczonych gromadzone w swoich rejestrach, a dane lekarza wystawiającego zaświadczenie lekarskie pobierze ze swojego rejestru lekarzy uprawnionych do wystawiania zwolnień. Jednocześnie został wydłużony termin obowiązywania papierowych zwolnień. Zaświadczenia lekarskie w formie papierowej będą obowiązywały do połowy roku 2018. Od 1 lipca 2018 roku zwolnienia lekarskie trzeba będzie wystawiać w formie elektronicznej.



Przypominamy, że przygotowaliśmy dla Państwa funkcjonalność importu elektronicznych zwolnień lekarskich z profilu płatnika w Platformie Usług Elektronicznych do programu Softlab HR by Asseco. Firmy zainteresowane nową funkcjonalnością prosimy o kontakt ze swoim opiekunem w Asseco Business Solutions.

## Nowa ustawa dotycząca zmian w zatrudnieniu pracowników tymczasowych

**Prezydent w dniu 6 maja 2017 roku podpisał ustawę dotyczącą zmian w zatrudnieniu pracowników tymczasowych.** Ustawa zakłada, że agencja pracy tymczasowej będzie mogła skierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy, w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Jednocześnie pracodawca użytkownik będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy, w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

Zgodnie z ustawą pracownik tymczasowy będzie mógł wybrać sąd pracy właściwy do rozpatrzenia jego roszczeń wobec agencji pracy tymczasowej.



Wprowadzone zmiany zwiększają ochronę pracownic tymczasowych w ciąży. Umowy zawarte z pracownicami – gdyby miało dojść do ich rozwiązania po upływie trzeciego miesiąca ciąży – będą przedłużane do dnia porodu. Konsekwencją tego będzie wypłata zasiłku macierzyńskiego pracownicy. Umowy kobiet w ciąży będą przedłużane tylko w przypadku, kiedy były one zatrudnione w ciągu ostatnich 36 miesięcy co najmniej przez dwa miesiące.

**Zmiany zawarte w ustawie wejdą w życie 1 czerwca 2017 roku.**

## Zmiany związane z ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczacji

Rządowy projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością przewiduje, że wynagrodzenie będzie wypłacane na konto pracownika, chyba że złoży on wniosek o przekazywanie pieniędzy do rąk własnych.

Stanowi to odwrócenie obecnie obowiązującej zasady dotyczącej wypłat pensji, zgodnie z którą obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę na piśmie.



**Proponowana zmiana ma wejść w życie 1 czerwca 2017 roku.**