

Softlab HR Puls

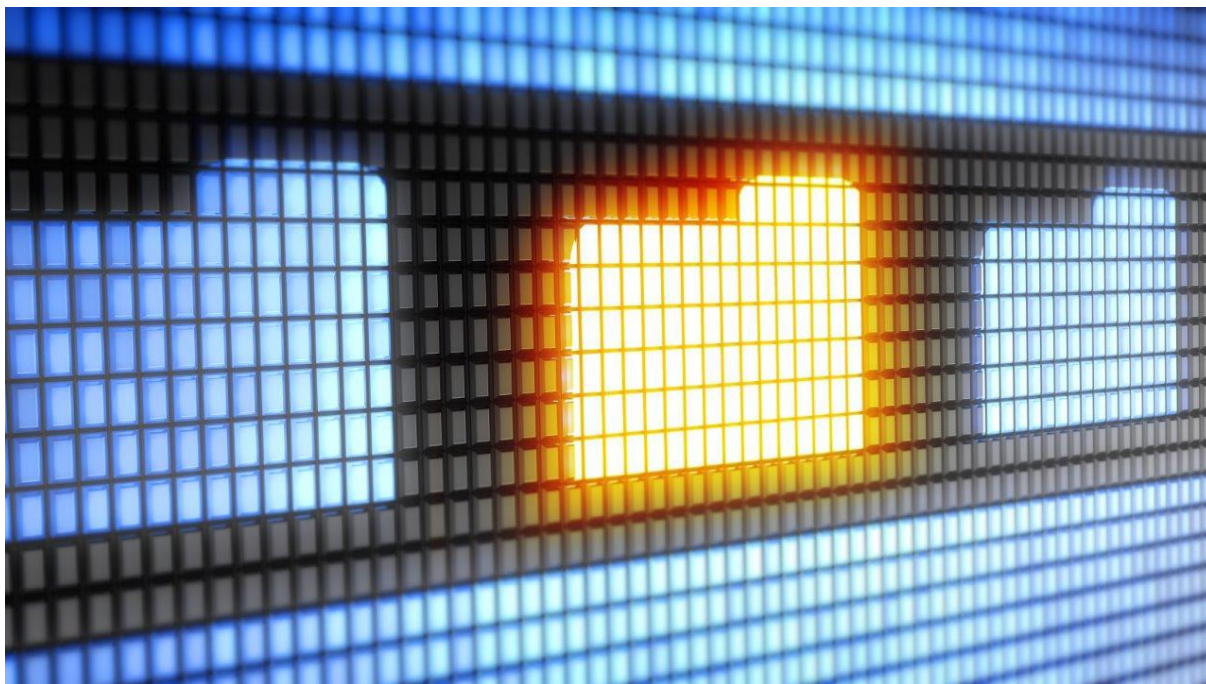
10/2017

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

Skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczna

24 października 2017 roku Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną.



Projekt ten dotyczy przede wszystkim przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracowników oraz zleceniobiorców. Proponowane zmiany mają wejść w życie 1 stycznia 2019 r.

Znowelizowane przepisy przewidują skrócenie z 50 do 10 lat okresu przechowywania przez pracodawcę dokumentacji osobowej i płacowej wszystkich pracowników i zleceniobiorców zatrudnionych od 1 stycznia 2019 r. Umożliwią również pracodawcy skrócenie okresu przechowywania dokumentacji pracowników lub byłych pracowników, którzy nawiązali stosunek pracy po 1998 r., a przed 1 stycznia 2019 r.

Będzie to wymagało od pracodawcy złożenia oświadczenia o zamiarze przekazania za te osoby raportu informacyjnego, który będzie zawierał informacje niezbędne do wyliczenia emerytury lub renty. Złożenie oświadczenia będzie dobrowolne, ale rozpoczęcie procesu przekazywania raportów informacyjnych spowoduje, że nie będzie można cofnąć tej decyzji. W sytuacji, gdy pracodawca nie przekaże raportów informacyjnych, będzie na nim nadal ciążył obowiązek przechowywania dokumentacji pracowniczej zgodnie z przepisami obowiązującymi do dnia wejścia w życie ustawy, tj. co do zasady przez 50 lat.

Projekt ustawy przewiduje również możliwość prowadzenia oraz przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej w postaci elektronicznej.

Zmiany w podatkach PIT

27 października 2017 roku Sejm uchwalił nowelizację ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne.



Nowela ustawy zakłada podwyższenie od 1 stycznia 2018 r. kwoty wolnej od podatku – z obowiązujących 6600 zł do 8000 zł. Jednocześnie przewiduje utrzymanie degresywnej kwoty wolnej od podatku dla dochodów stanowiących podstawę opodatkowania przekraczającą 8000 zł, ale nieprzekraczającą 13000 zł oraz dla dochodów stanowiących podstawę opodatkowania przekraczającą 85528 zł, lecz nieprzekraczającą 127000 zł. Nowelizacja ustawy przewiduje podniesienie o 100% rocznego limitu 50-procentowych kosztów uzyskania przychodów. Od 1 stycznia 2018 roku wyniesie on 85528 zł.

W ustawie przewidziano także podniesienie niektórych limitów zwolnień oraz kosztów podatkowych w PIT i CIT. W związku z tym wzrosną kwoty limitu zwolnienia podatkowego w zakresie:

- zapomóg z funduszu zakładowej organizacji związkowej,
- świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS),
- dopłat do wypoczynku osób do 18. roku życia,
- a także świadczeń na opiekę w żłobkach i przedszkolach (niefinansowanych przez ZFŚS).

W znowelizowanych przepisach przewidziano także likwidację limitu zwolnień podatkowych – w zakresie świadczeń z ZFŚS dla emerytów, zapomóg z tytułu zdarzeń losowych otrzymywanych z ZFŚS, świadczeń od uczelni z tytułu praktyk zawodowych.

Zmiany w Kodeksie Pracy w zakresie ochrony danych osobowych

Została opublikowana nowa wersja projektu ustawy o ochronie danych osobowych oraz projekt przepisów wprowadzających ustawę o ochronie danych osobowych – zawierających propozycje zmian w ponad 130 aktach prawnych, w tym m. in. Kodeks Pracy.



Nowelizacja kodeksu pracy przewiduje wzmocnienie pozycji pracodawcy w zakresie żądania od potencjalnego pracownika podania, wskazanych w ustawie, danych osobowych. Zmieniony zostanie również zakres danych przetwarzanych przez pracodawcę, dodane zostaną dane, takie jak adres poczty elektronicznej albo numer telefonu, natomiast adres zamieszkania zostanie zastąpiony adresem do korespondencji. Pracodawca nie otrzyma od kandydata na pracownika informacji o imionach jego rodziców.

Zakres danych, jakie pracodawca będzie mógł żądać od potencjalnego pracownika, przedstawia się następująco:

- imię (imiona) i nazwisko;
- data urodzenia;
- adres do korespondencji;
- adres poczty elektronicznej albo numer telefonu;
- wykształcenie;
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Zmienia się również zakres danych, jakich pracodawca będzie mógł żądać od pracownika. Pracodawca będzie mógł, poza powyższymi, żądać od pracownika danych obejmujących:

- adres zamieszkania;
- numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

Powyższe dane pracownik będzie przekazywał pracodawcy w formie oświadczenia. Pracodawca będzie jednak mógł zażądać od pracownika udokumentowania ich autentyczności. Dane wymienione powyżej pracodawca będzie mógł przetwarzać jedynie w celach niezbędnych do realizacji obowiązku świadczenia pracy. Na przetwarzanie przez pracodawcę adresu do korespondencji, numeru telefonu albo e-maila pracownik będzie musiał wyrazić pisemną zgodę w postaci papierowej lub elektronicznej.

Znowelizowana ustawa wprowadza również przepisy dotyczące przetwarzania danych biometrycznych pracownika. Na przetwarzanie tych danych pracownik będzie musiał wyrazić zgodę w formie pisemnej.

Przepisy ustawy bezwzględnie zakazują natomiast przetwarzania danych sensytywnych pracowników – nawet po uprzednio wyrażonej zgodzie – dotyczących: nałogów, informacji o stanie zdrowia, orientacji i życiu seksualnym.

W projekcie ustawy zaproponowano nową regulację dotyczącą monitoringu wizyjnego w miejscu pracy (art. 224 §1). Ustawa przewiduje stosowanie monitoringu jedynie w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom, ochrony mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wyklucza stosowanie monitoringu do kontroli pracy pracowników.

Zniesienie limitu trzydziestokrotności

26 października 2017 roku Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw.

Projekt ten ma znieść przepisy, które określają, że roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok.

Proponowane zmiany mają wejść w życie 1 stycznia 2018 roku.



