

Softlab HR Puls

5/2017

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.

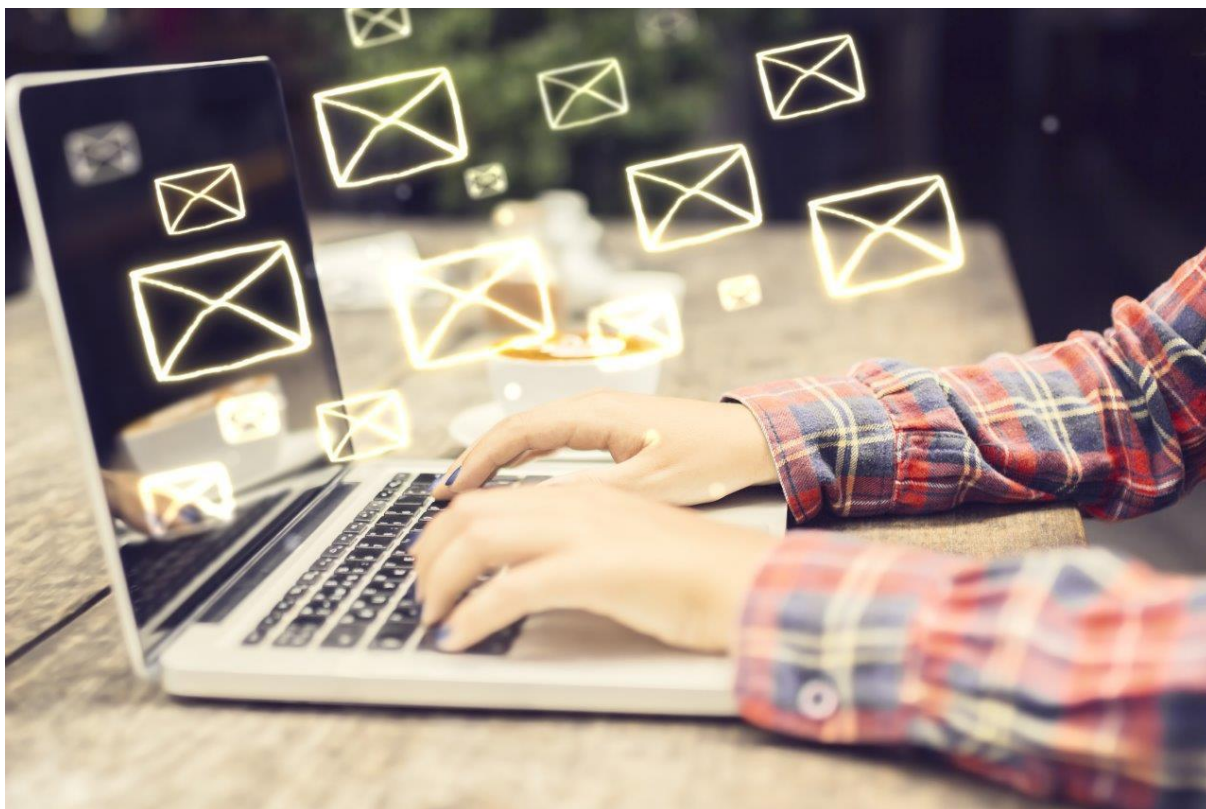
Zespół Softlab HR by Asseco

Zmiany techniczne w wysyłce e-Deklaracji

W związku z planowanym przez Ministerstwo Finansów wprowadzeniem wyższej wersji protokołu komunikacyjnego **TLS 1.2** w komunikacji z usługą *WebServices Bramki systemu e-Deklaracje* konieczne jest dostosowanie naszych rozwiązań do komunikacji z Bramką e-Deklaracji.

Planowane zmiany mają wejść w życie **1 lipca 2017 roku**. Zmiany te spowodują, że **dotychczasowe rozwiązanie wysyłki e-deklaracji z aplikacji Softlab HR by Asseco nie będzie działało**, tj. nie będzie możliwości przesyłania e-deklaracji do bramki systemu e-Deklaracje.

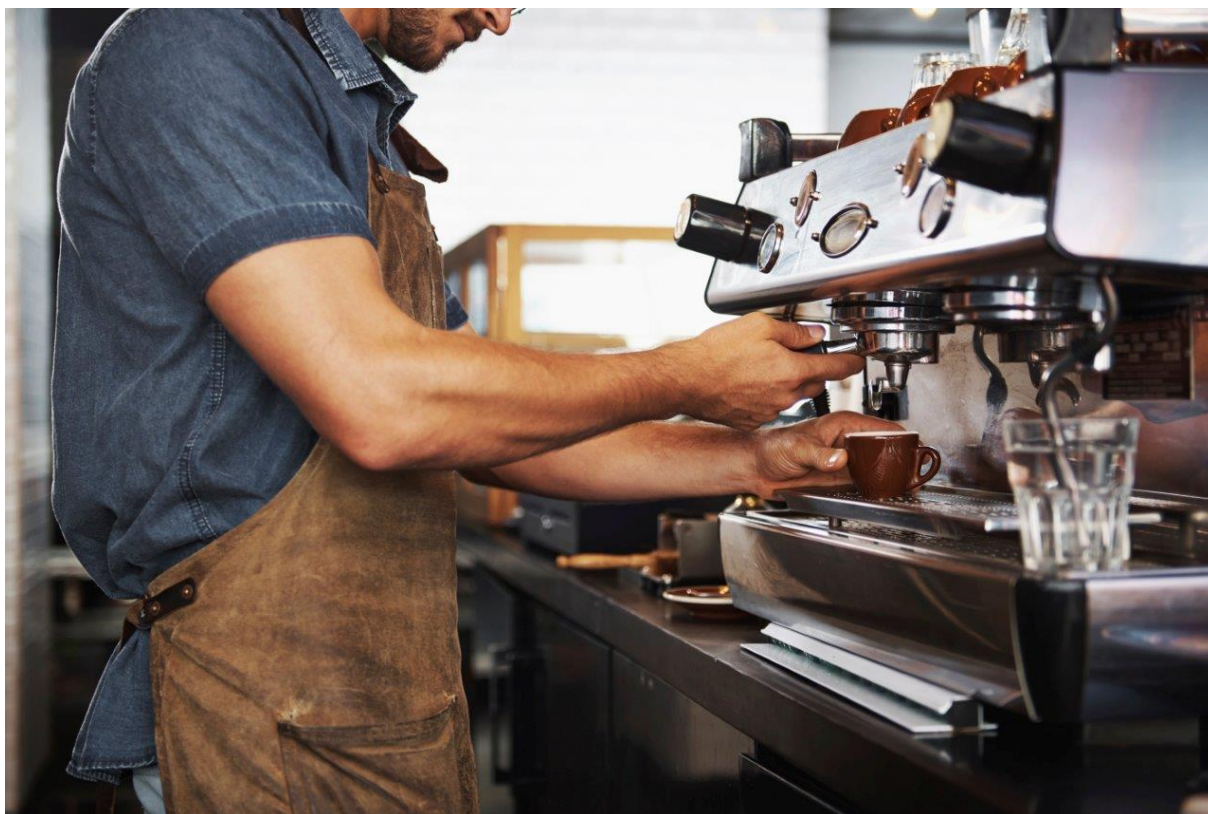
Zostało przygotowane rozwiązanie dostosowujące naszą aplikację do komunikacji z Bramką e-Deklaracji, uwzględniające zmiany planowane przez Ministerstwo Finansów.



Uwaga! Prosimy o zgłaszanie na IHD propozycji terminów, w których można dokonać aktualizacji aplikacji Softlab HR by Asseco.

Nowa ustawa dotycząca zmian w zatrudnieniu pracowników tymczasowych

Dnia 1 czerwca 2017 roku wchodzi w życie zmiany dotyczące zatrudniania 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.

W aplikacji Softlab HR by Asseco wprowadzono kontrolę maksymalnej długości zatrudnienia pracowników tymczasowych w ramach jednego pracodawcy użytkownika.

Dla ułatwienia tej kontroli dodana została informacja w formie *przypominaacza* o upływie 18 miesięcy zatrudnienia tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika.

Zostały również wprowadzone zmiany w wyliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracowników tymczasowych.

W aplikacji dostępna jest przeglądarka **Przekroczenia czasu pracy pracowników APT**, prezentująca osoby z aktualnymi umowami i umowami „na przyszłość”, jeżeli nie było daty zwolnienia. Przeglądarka

zapewnia kontrolę przestrzegania przepisów dotyczących limitów czasowych korzystania z pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika.

Dostępna jest również przeglądarka **Czas pracy w podziale na pracodawców użytkowników**, uwzględniająca zarówno umowy osobowe jak i bezosobowe.

W aplikacji Asseco HR udostępniono wydruk zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

Z projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy z dnia 24 maja 2017 roku wynika, iż w świadectwie pracy, wystawianym pracownikowi tymczasowemu, agencja pracy tymczasowej będzie podawała informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresy wykonywania takiej pracy.

Świadectwo pracy, świadectwo pracy krótkie oraz świadectwa zbiorcze zawierają w punkcie 2 informacje o pracodawcach użytkowników i okresach wykonywania pracy: **2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz**. W sytuacji, gdy nie mamy do czynienia z pracownikiem tymczasowym w punkcie 2 znajdzie się informacja „Nie wykonywał/a”.

Minimalne wynagrodzenie w roku 2018

Ministerstwo pracy, rodziny i polityki społecznej przedstawiło propozycję minimalnego wynagrodzenia za pracę, jakie ma obowiązywać w roku 2018.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r. najprawdopodobniej wyniesie 2100 zł. Nastąpi więc wzrost o 100 zł. Podniesienie płacy minimalnej spowoduje również zmianę minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia.



Zgodnie z przepisami określonymi w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość minimalnej stawki godzinowej jest waloryzowana o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę, co oznaczałoby wzrost wysokości minimalnej stawki godzinowej do 13 zł 70 gr.

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich

Nowy projekt dyrektywy unijnej w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów zakłada zmiany w uprawnieniach rodzicielskich, wprowadzając m.in. urlop opiekuńczy.



Urlop ten miałby przysługiwać w wymiarze 5 dni na opiekę nad ciężko chorym lub niesamodzielnym członkiem rodziny.

Projektowana dyrektywa przewiduje możliwość wnioskowania przez pracowników, rodziców dzieci do 12. roku życia do pracodawcy o korzystanie z elastycznego czasu pracy czy elastyczności co do miejsca pracy (np. praca w formie telepracy). Propozycja KE zakłada również przyznanie takim pracownikom ochrony przed zwolnieniem, co skutkowałoby rozszerzeniem katalogu grup pracowników szczególnie chronionych.

Zgodnie z propozycją Komisji Europejskiej pracownicy korzystający z prawa do urlopu rodzicielskiego będą mieli zagwarantowane wynagrodzenie w wysokości co najmniej świadczenia chorobowego (czyli 80% wynagrodzenia). Spowoduje to konieczność zmian w prawodawstwie polskim, bowiem obecne polskie regulacje przewidują, że jeśli kobieta nie zadeklaruje z góry korzystania z urlopu w pełnym rocznym wymiarze, to przez 26 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługuje jej świadczenie w wysokości 60% podstawy wymiaru świadczeń chorobowych.