

Personel *plus*

HRM • SZKOLENIA • REKRUTACJA

9(130)/2018

Wolters Kluwer

Tête-à-tête z CSR-em

Jak sprawić, by raportowanie społeczne było sexy?



Dobre praktyki w zakresie budowania polityki wynagrodzeń
Debata menedżerskich odpowiedzialnych za ten obszar s. 42

Praca nie tylko dla zdrowych
Wyzwania rynku pracy związane z chorobami przewlekłymi pracowników s. 58

o ch
acy
iane
nymi
lików s. 58

Cena: 39,99 zł
/w tym 9% VAT/

ISSN 1899-2412
PKWU 58.14.11.0
INDEKS 243450

19,99 zł
+ tym 9% VAT/

Korzyści dla pracodawcy wynikające z e-zwolnień s. 104

Korzyści dla pracodawcy wynikające z e-zwolnień

Personel *plus*

HRM • SZKOLENIA • REKRUTACJA

Profinfo.pl



Darmowa dostawa

od 50 zł



Szybka wysyłka

w 48 godzin



20 zł

Zbieraj korzyści

Zapisz się do newslettera - otrzymuj informacje o nowościach i odbierz **kupon 20 zł na pierwsze zakupy**



Przejdź do Profinfo.pl →

w dziale ▶



Baza wiedzy
Warto przeczytać!

KODEKS PRACY
Komentarz

red. nauk.
Krzysztof W. Baran
Wolters Kluwer Polska



Serwis Prawa Pracy
i Ubezpieczeń
Spotecznych

Eksperci Serwisu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Spotecznych odpowiadają na pytania Czytelników. | **s. 114**

Korzyści

dla przedsiębiorcy



” W przypadku nieustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci przedsiębiorcy umowy o pracę wygasają z upływem 30 dni od dnia jego śmierci. Możliwe jest jednak kontynuowanie stosunków pracy na podstawie dwustronnego porozumienia. Drugą stroną porozumienia jest zarządca sukcesyjny, a w jego braku – stosowna osoba uprawniona. ”

Paulina Zawadzka-Filipczyk, czytaj w tekście na s. 108.

E-zwolnienia, czyli e-ZLA, mają zacząć obowiązywać z dniem 1.12.2018 r¹. Odpowiednio przygotowani do zmian pracodawcy odczują znaczne ułatwienia w pracy działów kadrowo-płacowych, zaś pracownicy będą bezpieczniejsi.

Cezary Karolczyk

Funkcjonujące od 1.01.2016 r. elektroniczne zwolnienia lekarskie nie cieszyły się dotąd wielką popularnością. Według ZUS-u na koniec kwietnia 2018 r. e-zwolnienia stanowiły nieco mniej niż 3 proc. wszystkich zwolnień lekarskich². Przygotowywana od stycznia 2016 r. rewolucja w „rozliczaniu choroby” ciągle jeszcze sprawia kłopoty lekarzom i przedsiębiorcom.

Żeby być w pełni gotowym na udział w masowej obsłudze e-ZLA, warto wypróbować jego możliwości już teraz, tym bardziej że wiąże się to z czynnościami wdrażającymi.

PUE ZUS³ – założenie konta na portalu: pracodawca będzie zobowiązany do pobierania otrzymanych ZLA z platformy PUE ZUS. Platforma <http://www.zus.pl/pue> pośredniczy

między lekarzem, ZUS-em a zatrudniającym pracowników przedsiębiorcą. Konto – profil w portalu można założyć dla osoby fizycznej, dlatego pracodawca musi wyznaczyć konkretną osobę z działu kadrowo-płacowego odpowiedzialną za obszar e-zwolnień, tj. pobieranie danych z PUE i wysyłanie danych do PUE.

Warto, celem automatyzacji i zwiększenia bezpieczeństwa (szczególnie od czasu wejścia w życie RODO), przygotować funkcjonujący już w przedsiębior-

stwie program kadrowo-płacowy do pobierania i archiwizowania e-ZLA. Rzecz o tyle ważna, że dotyczy danych szczególnej kategorii (dane o zdrowiu pracowników) i kwestii wypłat świadczeń chorobowych, czyli bezpieczeństwa finansowego pracowników firmy. ►

Według ZUS-u na koniec kwietnia 2018 r. e-zwolnienia stanowiły nieco mniej niż

3 proc.

wszystkich zwolnień lekarskich.

¹ Stan na 14.06.2018 r. na podstawie informacji od MRPiPS, Elżbieta Rafalska, konferencja z 27.04.2018 r., Ustawa o zmianie ustawy o usługach zaufaniu i identyfikacji elektronicznej.
² Patrz: <https://superbiz.se.pl/wiadomosci/e-zwolnienia-pozniej-niz-zakladano-aa-zxMu-XEqm-KSQv.html> (dostęp: 26.07.2018 r.).
³ Patrz: <http://www.zus.pl/pue> (dostęp: 26.07.2018 r.).

Wyeksportowane z zusowskiej platformy dokumenty będą przecież dowodami na przysługujące świadczenia.

Mniej pracy dla działu kadr

Automatyzacja procesu obsługi zwolnień lekarskich, prócz ograniczenia wielkości czynności i skrócenia czasu obsługi, będzie bezpieczniejsza. E-zwolnienia eliminują możliwości popełnienia błędów takich jak: niedostarczenie zwolnienia lekarskiego, dostarczenie z opóźnieniem czy pominięcie zwolnienia lekarskiego przy rozliczaniu listy płac. Wszyscy wiemy, że chory pracownik nie zawsze ma głowę lub odpowiednio wsparcie rodziny, aby zgodnie z prawem dostarczyć zwolnienie lekarskie możliwie jak najszybciej. System dostarczy je od razu i... na pewno nie zapomni.

E-zwolnienia oznaczają więc dla działów kadrowych mniej korekt oraz skrócenie obiegu dokumentów. Ponadto historia zwolnień lekarskich, która będzie dostępna na platformie, stanowi dla przedsiębiorcy zabezpieczenie, że zwolnienia zostały uwzględnione w systemie płacowym.

Lepsza kontrola

Platforma umożliwi przedsiębiorcy złożenie wniosku o kontrolę prawidłowości wystawienia zwolnienia. Zdarzają się sytuacje nadużycia zwolnień przez pracownika – platforma skraca ścieżkę postępowania i zmniejsza liczbę niezbędnych dla procedury czynności.

Plus dla małych

Jeśli dana firma zatrudnia poniżej 20 pracowników (nie jest płatnikiem zasiłków), będzie także mogła za pośrednictwem platformy przysłać druki ZUS Z-3 do Zakładu

Ubezpieczeń Społecznych. Do platformy PUE ZUS można wyeksportować taki plik z programu kadrowo-płacowego.

Zwolnienie w papierze – tylko wyjątki

Obowiązek e-ZLA oznacza, że lekarze będą musieli wystawiać je w formie elektronicznej. Wyjątek stanowić będą sytuacje, gdy zabraknie dostępu do Internetu.

W przypadku gdy pracodawca nie będzie miał założonego profilu na platformie PUE ZUS, a tym samym możliwości pobierania

e-zwolnień, przepisy art. 55a ust. 6 i 7 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368) przewidują konieczność wydruku zaświadczenia lekarskiego z systemu teleinformatycznego. Taki papierowy wydruk będzie ważny tylko

Obowiązek
e-ZLA
oznacza, że lekarze
będą musieli wystawiać je
w formie elektronicznej.
Wyjątek stanowić będą
sytuacje, gdy zabraknie
dostępu do Internetu.

z podpisem i pieczęcią lekarza. Ponadto na przedsiębiorców bez założonego w PUA ZUS profilu nakłada się dodatkowe zadania. Muszą poinformować pracownika pisemnie o konieczności dostarczenia do działu kadrowo-płacowego wydruku takiego zaświadczenia lekarskiego. Zgodnie z przepisami firma musi tę czynność wykonać w pierwszym dniu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu przez pracownika. Jeśli sytuacja ta ulegnie zmianie, pracodawca powinien poinformować o tym pracownika również w formie pisemnej w ciągu siedmiu dni.■



Cezary Karolczyk

jest business expertem HR & payroll w firmie Sage, z którą związany jest od 11 lat. łączy wyzwania stawiane przez polskie otoczenie prawne z oczekiwaniami klientów. Zrealizował ponad 20 tys. godz.

konsultacji w działach HR kilkuset firm w Polsce, uczestnicząc w ponad 100 projektach wdrożeniowych.



Zamów w [Profinfo.pl](https://www.profinfo.pl) →