



MONITOR
CDK

Polecamy

Urlop dla rodziny – nowa regulacja w projekcie Kodeksu pracy

W numerze

Zdolność podziału spółek
prawa handlowego

Organizacje w kolorze
turkusowym

Rada Ministrów przyjęła
projekt ustawy o zmianie
ustawy o rachunkowości
oraz niektórych innych ustaw

Szanowni Państwo

W POLSKIM ŁADZIE SKŁADKA ZDROWOTNA BĘDZIE JEDNAK NIŻSZA, NIE ZNACZY TO, ŻE PRZEDSIĘBIORCY NIE STRACĄ.

Z 9 proc. na 5 proc. składkę liniową naliczaną od dochodu – na tyle rząd zmniejszył planowane obciążenia przedsiębiorców. Składka zostanie bezzwrotna, co jest pierwszą złą wiadomością. Ale jest ich sporo więcej. Niekorzystne zmiany punktują organizacje z otoczenia biznesu. Jedna z nich dotyczy zasad leasingu, który staje się zdecydowanie mniej nieopłacalny, co z pewnością zachwieje tym segmentem rynku. Polski (nie)ład zakłada, że z 6 miesięcy do 6 lat wydłużony zostanie termin przyzwalający na wyłączenie z przychodów kwot uzyskanych ze zbycia składników majątku związanego m.in. z zakończeniem umowy leasingu. Podobnie uderzy w rynek pozbawienie prawa do amortyzacji budynków i lokali mieszkalnych. Bez wątplenia doprowadzi to do zwiększenia i tak wysokich cen najmów, co doprowadzi do załamania sektora. Polakom poobijanym pandemią nie pomoże też tzw. ulga dla klasy średniej. Po pierwsze jest ona obliczana w wyjątkowo skomplikowany sposób, po drugie każda złotówka np. z premii, może sprawić, że pracownik będzie musiał oddawać ją z nawiązką. Jednym

z najbardziej kuriozalnych pomysłów jest opodatkowanie obywateli polskich w zarządach spółek... na całym świecie. Wynika to z wprowadzenia przedziwnych kryteriów powstania rezydencji podatkowej, wedle których polski podatnik zasiadający w zarządzie spółki będzie musiał płacić daninę w Polsce, nawet jeśli spółka będzie zarejestrowana przykładowo w Australii. Wątpliwości co do szeroko zakrojonego planu w rekonstrukcji systemu podatkowego jest dużo więcej. Niektórzy przedsiębiorcy przy tej okazji przypominają stary, ale zawsze aktualny apel: „niczego nam nie dawajcie, byle byście nie zabierali tego, co już mamy”.

Na ostodę można wymienić dobre rozwiązania, w tym np. te dotyczące polskiej spółki holdingowej. Według zapisów PSH może być zwolniona z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób prawnych dochodu ze zbycia udziałów oraz – częściowo – dywidend. Liczne ulgi na innowacje (IP-Box, ulga na prototyp, B+R, ulga na robotyzację) mogą też wesprzeć sektor IT i rozwój nowych technologii.

Przyjemnej lektury
Monika Obojska
Redaktor prowadząca

WYDAWCA

Centrum Doskonalenie Kompetencji Progressio sp. z o.o.
ul. Rakowicka 10B/4, 31-511 Kraków | NIP: 6751729207

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

KONTAKT
szkolenia@pcdk.pl | +48 22 299 23 23

**MONITOR
CDK**

SPIS TREŚCI

Numer 9 [15]
wrzesień 2021



„POLSKI ŁAD”

Stop niekorzystnym zmianom w Polskim Ładzie - podpisz petycję i apel

4

PRAWO

Zdolność podziału spółek prawa handlowego

5

W miejscu pracy bez symboli religijnych, światopoglądowych lub politycznych

6

Mobbing w miejscu pracy – cz. I

8

KADRY I PŁACE

Urlop dla rodziny – nowa regulacja w projekcie Kodeksu pracy

10

Zasiłek chorobowy – komu przysługuje, kiedy i w jakiej wysokości - część II

12

ROZWÓJ OSOBISTY

Organizacje w kolorze turkusowym

14

PODATKI

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o rachunkowości oraz niektórych innych ustaw

16

OCHRONA ŚRODOWISKA

Najbliższa dekada będzie kluczowa dla powstrzymania globalnego ocieplenia.

18

STOP NIEKORZYSTNYM ZMIANOM W POLSKIM ŁADZIE



PRZEDSIĘBIORCY NIE PODZIELAJĄ ZADOWOLENIA RZĄDU Z POWODU ZAPROJEKTOWANYCH ZMIAN DOTYCZĄCYCH TZW. POLSKIEGO ŁADU. PROTESTUJE RÓWNIEŻ ICH RZECZNIK, JAK TEŻ KSIĘGOWE, DLA KTÓRYCH ZAPROPONOWANE ROZWIĄZANIA TO OGROMNY KROK WSTECZ. PETYCJĘ „UCHROŃMY PODATEK LINIOWY! – STOP NIEKORZYSTNYM ZMIANOM W POLSKIM ŁADZIE” PODPISAŁO JUŻ PONAD 25 TYSIĘCY OSÓB.

Krajowa Izba Biur Rachunkowych wystosowała do Premiera list otwarty, w którym protestuje wobec szybkości i niechlujności wprowadzanych zmian.

„Ostatnie dwa lata to lawinowa liczba zmian podatkowych wprowadzanych bez opamiętania, które później niejednokrotnie muszą być nowelizowane wskutek ujawnianych sprzeczności, braku precyzji, czy - mówiąc wprost - bublej prawnych” – alarmuje Izba.

list otwarty do Premiera, w którym apeluje o wstrzymanie nieuczciwego i niesprawiedliwego przekazu medialnego prowadzonego przez Ministerstwo Finansów na temat polskich

przedsiębiorców w kontekście rzekomo zbyt niskich obciążeń finansowych, jakie ponoszą do NFZ. Przekaz ten był konstruowany pod kątem przygotowania gruntu pod nowelizację składki zdrowotnej, która w pierwotnych planach rządu miała wynieść 9%, bez możliwości odliczenia.

Obecnie rząd ugiął się wobec sprzeciwu przedsiębiorców i organizacji wspierających biznes, i zadeklarował, że składka wyniesie bezzwrotne 5%.

W związku z jednym z najbardziej niebezpiecznych rozwiązań, zaproponowanych w projekcie ustawy o Polskim Ładzie, tj. likwidacji podatku liniowego, protestuje też rzecznik MŚP.

Dlatego zachęcamy również do elektronicznego poparcia petycji, aby zachować podatek liniowy w obecnej formie.

<https://rzecznikmsp.gov.pl/petycja/>

„Proponowana przez rząd reforma podnosi obciążenia przedsiębiorców rozliczających się podatkiem liniowym prawie o 50%, z obecnych 19% do 28% bez możliwości odliczenia kwoty wolnej od podatku [30 tysięcy złotych]. W praktyce podatek liniowy straci sens dla większości go obecnie płacących. Rzecznik MŚP i Rada Przedsiębiorców uważają, że plany rządu dot. zmian w podatku liniowym w ramach Polskiego Ładu są nieuzasadnione”.

Zdolność podziału spółek prawa handlowego

Zgodnie z art. 528 §1 Kodeksu spółek handlowych podziałowi może ulec jedynie spółka kapitałowa, czyli spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółka akcyjna. Z zastrzeżeniem, iż nie jest dopuszczalny podział spółki akcyjnej, jeżeli kapitał zakładowy nie został pokryty w całości.

Spółka osobowa nie podlega podziałowi, co jest wyraźnie wskazane w §2 przywołanego powyżej przepisu. W związku z powyższym, spółka dzielona, jak również spółka przejmująca oraz nowo zawiązana muszą być spółkami kapitałowymi.

Jednakże, należy mieć na uwadze fakt, iż w polskim porządku prawnym istnieje wyjątek, który dopuszcza podział spółki osobowej, choć w doktrynie istnieją także głosy odmienne. Takim wyjątkiem art. 99 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów [Dz.U.2021.275 t.j.] [dalej: „u.o.k.k.”], zgodnie z którym Prezes UOKiK może, w drodze decyzji, dokonać podziału przedsiębiorcy, w przypadku uchylecia decyzji, zawierającej zgodę na koncentrację, w razie spełnienia przesłanek wskazanych w art. 21 ust. 1 lub 4 u.o.k.k.

Wszak, zgodnie z definicją przedsiębiorcy uregulowaną w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców [Dz.U.2021.162 t.j.] „Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą.” Biorąc powyższe pod uwagę, definicja ta obejmuje swoim zakresem również spółki osobowe.

” *W kontekście zdolności podziałowej spółek prawa handlowego należy również mieć na uwadze fakt, iż nie może być dzielona spółka w likwidacji, która rozpoczęła podział majątku, ani spółka w upadłości. Nie stanowi natomiast przeszkody do dokonania podziału wszczęcie przez spółkę postępowania restrukturyzacyjnego.*

Szczególny tryb podziału spółek uregulowany w art. 99 u.o.k.k. jest prowadzony na podstawie działu II Kodeksu spółek handlowych, do którego wprost odsyła art. 99 u.o.k.k. Co ważne, należy mieć na uwadze, iż odesłanie niniejsze powinno być rozumiane jako odesłanie odpowiednie. W trakcie prowadzonej dekoncentracji Prezesowi Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów przysługują kompetencje organów spółek uczestniczących w podziale. Co więcej, Prezes Urzędu może również wystąpić do sądu o stwierdzenie nieważności umowy lub podjęcie innych środków prawnych zmierzających do przywrócenia stanu poprzedniego, a więc stanu sprzed koncentracji.

W kontekście zdolności podziałowej spółek prawa handlowego należy również mieć na uwadze fakt, iż nie może być dzielona spółka w li-

kwidacji, która rozpoczęła podział majątku, ani spółka w upadłości. Nie stanowi natomiast przeszkody do dokonania podziału wszczęcie przez spółkę postępowania restrukturyzacyjnego.

Aleksandra Stachnik

Radca prawny, doradca podatkowy. Ukończyła dwa kierunki studiów na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, uzyskując tytuł magistra prawa oraz magistra administracji. Odbiła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, a następnie zdała egzamin zawodowy, uzyskując tytuł radcy prawnego. W praktyce zawodowej specjalizuje się w prawie gospodarczym oraz podatkowym. Autorka licznych wystąpień konferencyjnych o tematyce prawnopodatkowej. Biegłe posługuje się językiem angielskim oraz hiszpańskim. www.prawnikkraow.com

W miejscu pracy bez symboli religijnych, światopoglądowych lub politycznych

ZAKAZ NOSZENIA W MIEJSCU PRACY JAKICHKOLWIEK WIDOCZNYCH SYMBOLI WYRAŻAJĄCYCH PRZEKONANIA POLITYCZNE, ŚWIATOPOGLĄDOWE LUB RELIGIJNE MOŻE BYĆ UZASADNIONY KONIECZNOŚCIĄ PREZENTOWANIA PRZEZ PRACODAWCĘ NEUTRALNEGO WIZERUNKU WOBEC KLIENTÓW LUB ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOM W PRACY; JEST TO BOWIEM WAŻNIEJSZE NIŻ OD PRAWA DO SWOBODNEGO WYRAŻANIA SWOICH PRZEKONAŃ RELIGIJNYCH CZY ŚWIATOPOGLĄDOWYCH – TAKĄ TEŻĘ ZAPREZENTOWAŁ TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UE W WYROKU Z DNIA 15.07.2021 R.



Dalej stwierdził, iż uzasadnienie to musi jednak odpowiadać rzeczywistej konieczności po stronie pracodawcy, a przy godzeniu wchodzących w grę praw i interesów sądy krajowe mogą uwzględniać specyficzny kontekst swego państwa członkowskiego, a w szczególności bardziej korzystne przepisy krajowe w zakresie ochrony wolności wyznania.

Wyrok TSUE wydany został w odpowiedzi na pytania prejudycjalne sądów pracy w Niemczech (sprawy: C-804/18 WABE i C-341/19 MH Müller Handel).

Pierwsza z nich dotyczyła pielęgniarki–specjalistki w zakresie opieki długoterminowej, która w okresie od października 2016 r. do maja 2018 r. przebywała na urlopie rodzicielskim. W marcu 2018 r. pracodawca przyjął instrukcję w sprawie przestrzegania wymogu neutralności, która przewiduje, że pracownicy m.in. nie mogą okazywać żadnych zachowań o charakterze politycznym, światopoglądowym lub religijnym w miejscu pracy i nosić żadnych widocznych tego typu oznak, gdyż nie można tego pogodzić z prowadzoną polityką neutralności politycznej, świato-

poglądowej i religijnej prowadzonej wobec rodziców, dzieci i osób trzecich. Po powrocie z urlopu pracownica stawiała się do pracy w chuście muzułmańskiej. Pracodawca poprosił ją o zdjęcie chusty, ale odmówiła. Związku z tym, pracodawca zawiesił pracownicę w obowiązkach.

Druga sprawa z kolei dotyczyła pracownicy zatrudnionej na stanowisku doradcy ds. sprzedaży i kasjerki, która po powrocie z urlopu rodzicielskiego, chciała pracować w chustce muzułmańskiej. W zakładzie pracy obowiązywała jednak zasada zakazująca noszenia rzucających



się w oczy politycznych, światopoglądowych lub religijnych symboli dużych rozmiarów. Również ta pracownica zakwestionowała polecenie zdjęcia chusty, odpowiedzi na co pracodawca najpierw przeniósł ją na inne stanowisko, a następnie odesłał do wykonywania pracy w domu.

Pierwsza pracownica wniosła powództwo o usunięcia z jej akt osobowych ostrzeżeń dotyczących noszenia chusty islamskiej, natomiast druga - o stwierdzenie, że nakaz sformułowany przez jej pracodawcę jest nieważny oraz o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Wygrała sprawę. Jej pracodawca natomiast wniósł skargę rewizyjną do federalnego sądu pracy.

Pytania prejudycjalne skierowane do TSUE dotyczyły tego, czy dyskryminacją jest wewnętrzna regulacja zakładu pracy, które zabrania pracownikom noszenia w miejscu pra-

cy jakichkolwiek widocznych oznak przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych, w jakich okolicznościach można usprawiedliwić ewentualną różnicę w traktowaniu ze względu na religię lub przekonania i jakie elementy należy wziąć pod uwagę podczas badania adekwatność tej różnicy w traktowaniu.

W pierwszej kolejności TSUE przypomniał swoje wcześniejsze orzecznictwo w tym zakresie, w szczególności wyrok w sprawie G4S Secure Solutions z dnia 14 marca 2017 r., C-157/15, w którym stwierdził, że wewnętrzna regulacja zakładu pracy, zakazująca noszenia wszelkich widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy nie stanowi bezpośredniej dyskryminacji, jeżeli jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia na poszczególne wyznania, przekonania czy płeć.

TSUE wskazał również, że wewnętrzna polityka neutralności, która zakazuje noszenia wyłącznie „rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze”, może w większym stopniu dotyczyć osoby identyfikujące się z konkretnymi wyznaniem lub przekonaniem, np. religiami wymagającymi noszenia nakryć głowy. Według TSUE, jeśli przedsiębiorstwo chce spójnie i konsekwentnie stosować politykę neutralności, to powinno zakazać jakiegokolwiek widocznego manifestowania przekonań politycznych, światopoglądowych czy religijnych w sytuacji kontaktu pracowników z klientami albo między sobą. Stosowanie bowiem symboli o małym rozmiarze nieweczyłoby cel wprowadzania takich regulacji.



TSUE wskazał, że wewnętrzna polityka neutralności, która zakazuje noszenia wyłącznie „rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze”, może w większym stopniu dotyczyć osoby identyfikujące się z konkretnymi wyznaniem lub przekonaniem, np. religiami wymagającymi noszenia nakryć głowy.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

MOBBING W MIEJSCU PRACY – CZ. I

Mobbing jest zjawiskiem o silnym, negatywnym wydźwięku. Pojęcie mobbingu zostało zdefiniowane przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), jako obraźliwe zachowanie polegające na mściwym, okrutnym, złośliwym lub upokarzającym usiłowaniu zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Według definicji MOP, mobbing polega na wyrażaniu stałych negatywnych uwag, krytyce, izolowaniu osoby od kontaktów społecznych, plotkowaniu lub rozprzestrzenianiu fałszywych informacji.

Na gruncie prawa polskiego pojęcie mobbingu zostało uregulowane w art. 943 § 2 Kodeksu pracy i oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Co ważne, przesłanki te muszą wystąpić łącznie.

Kodeksowy katalog zachowań kwalifikowanych jako mobbing pozostaje katalogiem otwartym. Ograniczenie go do pewnych tylko kategorii postępowań byłoby niecelowe z uwagi na różnice w sposobie funkcjonowania i organizacji poszczególnych zakładów pracy, w tym rodzajów stanowisk, rodzajów wykonywanych pracy, sposoby podporządkowania służbowego, oraz ze względu na zindywidualizowany charakter postępowań zarówno pracowników, jaki i pracodawców.

Dane zachowanie lub działanie, polegające na nękananiu lub zastraszaniu pracownika, będzie uznane za mobbing, pod warunkiem, że spełnia kryteria uporczywości, tj. jest trudne do usunięcia, zlikwidowania, utrzymujące się długo, uciążliwe, systematyczne, powtarzające się, oraz długotrwałości, tj. trwa przez długi czas, przewlekłe. Każdy przypadek wymaga jednak indywidualnej i obiektywnej oceny, opartej na zbadaniu okoliczności tego zdarzenia.

Kolejnym warunkiem niezbędnym do zakwalifikowania określonych zachowań jako mobbingu jest:

- wystąpienie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, tj. wywołanie u pracownika lęku związanego z utratą zatrudnienia, błędnej i negatywnej samooceny oraz wpływające na pogorszenie jego wydajności - przesłanka subiektywna mobbingu - oceniane jest zatem zachowanie i skutek, jaki mobbing wywołuje u danej osoby;
- powodowanie lub dążenie do

poniżenia, ośmieszenia, izolowania pracownika bądź wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

Początkowo przyjmowano, że długotrwałość stosowania mobbingu oznacza okres co najmniej 6 miesięcy. W orzecznictwie sądowym przyjęto jednak, że czas jego trwania musi być oceniany indywidualnie. I tak, Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 5 lipca 2013 r., sygn. akt III APA 10/13, uznał, że [...] działania mobbingowe muszą być na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania i beznadziejności sytuacji [...]. Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu - powinien to być długi, lecz bliżej nieokreślony czas. Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z 17 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 176/06, stwierdził, że „przy dużej intensywności nękania lub zastraszania, nie można wykluczyć, że wystarczający może być okres kilku tygodni, zwłaszcza gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice”.

Przykłady zachowań, które mogą być traktowane jako mobbing:

1. działania:
 - reagowanie krzykiem na zgłaszane przez pracownika uwagi,
 - przydzielanie nadmiernej liczby zadań,
 - ciągły nadzór nad pracownikiem połączony z krytyką jego pracy,
 - natarczywe telefony do pracownika,
 - rozsiewanie plotek o pracowniku,
 - zwracanie się do pracownika przy użyciu przezwisk,
 - ośmieszanie pracownika,
 - odizolowanie stanowiska pracy od innych pracowników,
 - przydzielanie zbyt trudnych/łatwych zadań,
 - udzielanie pracownikowi nadmiaru informacji lub informacji niepotrzebnych do wykonywania przydzielonych mu zadań,
 - groźenie, np. zwolnieniem z pracy lub przemocą;
2. zaniechania:
 - nieprzydzielanie zadań,
 - brak reakcji na pytania zadawane przez pracownika,
 - ograniczanie możliwości wypowiedzenia się przez pracownika,
 - nieudzielanie pracownikowi istotnych informacji związanych z wykonywaną pracą,
 - pomijanie pracownika przy awansach, podwyżkach,
 - bierna agresja,
 - akceptowanie niewłaściwych zachowań innych współpracowników w stosunku do danego pracownika.

Przykłady zachowań, które nie są uważane za mobbing:

1. ocena pracy w przypadku niewykonania przez pracownika w sposób prawidłowy ciężących na nim obowiązków,
2. rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku naruszenia przez niego w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych,
3. wykonywanie wobec pracownika czynności kontrolnych, które nie doprowadziły do jego szykanowania (wyrok SN z 26 stycznia 2005 r., II PK 198/04),
4. egzekwowanie wykonywania zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy, o ile są one działaniem w granicach prawa i nie naruszają godności pracowników (wyrok SN z 8 grudnia 2005 r., I PKN 103/05),
5. towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi, w sytuacji gdy pracodawca poinformował pracowników o zamierzonych działaniach, o możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę oraz wprowadził dodatkowe świadczenia dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy (wyrok SN z 20 marca 2007 r., II PK 221/06).

Kodeksowy katalog zachowań kwalifikowanych jako mobbing pozostaje katalogiem otwartym. Ograniczenie go do pewnych tylko kategorii postępowań byłoby niecelowe z uwagi na różnice w sposobie funkcjonowania i organizacji poszczególnych zakładów pracy, w tym rodzajów stanowisk, rodzajów wykonywanych pracy, sposoby podporządkowania służbowego, oraz ze względu na zindywidualizowany charakter postępowań zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

URLOP DLA RODZINY – NOWA REGULACJA W PROJEKCIE KODEKSU PRACY



Projekt zmian do Kodeksu pracy zakłada m. in. dodanie w dziale siódmym rozdziału III pod tytułem: „Urlop rodzinny”. Założeniem tej projektowanej regulacji jest wprowadzenie możliwości skorzystania przez pracownika z nowego rodzaju urlopu albo czasowego zawieszenia działalności gospodarczej na opiekę nad członkiem rodziny.

Ten szczególny rodzaj urlopu nazywano urlopem rodzinnym. Przysługiwałby w wymiarze do 12 miesięcy i można byłoby go łączyć z wykonywaniem pracy. Okres urlopu rodzinnego wliczałby się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Projekt zakłada, że urlop rodzinny przysługiwać będzie pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy, przy czym do tego okresu wlicza się także poprzednie okresy zatrudnienia. Z urlopu tego będzie można skorzystać wyłącznie w celu sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny, tj. nad:

- wstępnym,
- ojczymem,
- macochą,
- teściami,

- zstępnymi,
- rodzeństwem,
- mężem,
- żoną,
- osobą pozostającą we wspólnym pożyciu.

Co więcej, urlop ten przysługiwać będzie tylko wówczas, gdy z powodu stanu zdrowia najbliższy członek rodziny wymagać będzie osobistej opieki pracownika.

Z urlopu rodzinnego na tego samego członka najbliższej rodziny będzie mogło skorzystać kilku pracowników, np. córka i wnuczka, pod warunkiem że łączny wymiar urlopu nie będzie mógł przekroczyć wymiaru 12 miesięcy, tj. córka skorzysta z 7 miesięcy urlopu rodzinnego w celu sprawowania osobistej opieki nad matką, zaś wnuczka z 5 miesięcy urlopu na opiekę nad babcią. Co

ważne, wymiar 12 miesięcy urlopu rodzinnego dotyczy łącznej opieki nad wszystkimi najbliższymi członkami rodziny – nie zaś każdego z nich.

Urlop rodzinny będzie udzielany na pisemny wniosek pracownika, złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku pracownik zobowiązany będzie dołączyć odpowiednie dokumenty określone w przepisach wykonawczych do ustawy. Niezachowanie przez pracownika tego terminu skutkować będzie udzieleniem urlopu rodzinnego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku, np. jeśli pracownik złoży wniosek na 18 dni przed planowanym terminem korzystania z urlopu, pracodawca może mu go udzielić 3 dni później.

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie

urlopu rodzinnego, pracodawca będzie miał obowiązek uwzględnienia tego wniosku. Pracownik będzie mógł także wycofać wniosek o udzielenie urlopu rodzinnego – będzie mógł tego dokonać nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Rezygnacja z urlopu rodzinnego wymagać będzie złożenia pracodawcy pisemnego oświadczenia.

Urlop rodzinny będzie można wykorzystać w całości lub w częściach - maksymalnie 4. Liczba części uzależniona będzie od liczby złożonych w tej sprawie wniosków.

Pracownik będzie miał prawo do rezygnacji z urlopu rodzinnego. Za zgodą pracodawcy będzie mógł tego dokonać w każdym czasie, a po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego powrotu do pracy.

Po powrocie pracownika do pracy z urlopu rodzinnego pracodawca będzie miała obowiązek dopuszczenia go do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie będzie to możliwe - na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym. Co więcej, pracownikowi przysługiwać będzie wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia przysługującego mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Co ważne, w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu rodzinnego wniosku o udzielenie urlopu rodzinnego aż do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie będzie mógł wypowie-

dzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem. Przy czym, zakaz ten nie będzie biegł wcześniej niż 21 dni przed planowanym terminem skorzystania z urlopu, nawet jeśli pracownik złoży wniosek wcześniej.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę dopuszczone będzie tylko w wyjątkowych sytuacjach, tj. w przypadku:

- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- zaistnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzinnego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który tego urlopu udzielił, wymiar tego urlopu ulegnie wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub z jego części. Za czas korzystania z urlopu rodzinnego przysługiwać będzie świadczenie pieniężne wypłacane przez ZUS w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Ponadto, za osobę korzystającą z urlopu rodzinnego odprowadzane będą składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a podstawę ich wymiaru będzie stanowić kwota 80% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, zgodnie ustawą z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych [Dz. U. z 2021 r. poz. 423].



Pracownik będzie miał prawo do rezygnacji z urlopu rodzinnego. Za zgodą pracodawcy będzie mógł tego dokonać w każdym czasie, a po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego powrotu do pracy.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZZ i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

ZASIŁEK CHOROBY – KOMU PRZYSŁUGUJE, KIEDY I W JAKIEJ WYSOKOŚCI - CZĘŚĆ II

ZASIŁEK CHOROBY JEST ŚWIADCZENIEM WYPŁACANYM PRZEZ PRACODAWCĘ LUB ZAŁĄD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH NA WYPADEK NIEZDOLNOŚCI DO PRACY SPOWODOWANEJ CHOROBA LUB ZWIĄZANEJ Z MACIERZYŃSTWEM. ZAKRES PRZEDMIOTOWY I PODMIOTOWY ZASIŁKU CHOROBY ORAZ ZASADY WYPŁATY UREGULOWANE ZOSTAŁY W USTAWIE Z DNIA 25.06.1999 R. O ŚWIADCZENIACH PIENIĘŻNYCH Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W RAZIE CHOROBY I MACIERZYŃSTWA [DZ. U. Z 2021 R. POZ. 1133].

Zasiłek nie przysługuje ubezpieczonemu za okres niezdolności do pracy:

- za który zachowuje prawo do wynagrodzenia na podstawie przepisów szczególnych,
- w którym przebywa na urlopie bezpłatnym lub urlopie wychowawczym,
- w którym jest tymczasowo aresztowany lub odbywa karę pozbawienia wolności [z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób, które wykonują odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania],
- która powstała w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia, co stwierdza prawomocne orzeczenie sądu,
- za okres pierwszych pięciu dni, jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana nadużyciem alkoholu,
- objęty zwolnieniem lekarskim, które zostało sfalszowane,
- objęty zwolnieniem lekarskim, w czasie którego wykonywał pra-

cę zarobkową, lub wykorzystywał to zwolnienie niezgodnie z jego celem, co zostało stwierdzone podczas kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przeprowadzonej przez płatnika zasiłku.

Lekarz orzecznik ZUS może skrócić okres zwolnienia lekarskiego poprzez określenie wcześniejszej daty ustania niezdolności do pracy. Wówczas za okres po tej dacie zwolnienie lekarskie traci ważność i nie przysługuje zasiłku chorobowego. Zasiłek nie przysługuje także od dnia następnego po wyznaczonym terminie badania przez lekarza orzecznika (lub terminie na dostarczenie przez Ciebie dokumentacji), jeśli:

- ubezpieczony uniemożliwi badanie lekarskie,
- ubezpieczony nie dostarczy na wezwanie posiadanych wyników badań w wyznaczonym terminie.

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia, gdy ubezpieczony:

- ma prawo do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy albo nauczycielskiego świadcze-

nia kompensacyjnego,

- kontynuuje lub podjął działalność zarobkową, która stanowi tytuł do objęcia ubezpieczeniem chorobowym albo ma prawo do świadczeń za okres choroby,
- ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego,
- nie nabył prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia, bo nie pracował wymaganego okresu wyczekiwania,
- ubezpieczenie ustało po wyczerpaniu pełnego okresu pobierania zasiłku chorobowego.

Miesięczny zasiłek chorobowy przysługuje w wysokości:

- 80% podstawy wymiaru,
- 70% podstawy wymiaru - za okres pobytu w szpitalu,
- 100% podstawy wymiaru, także za okres pobytu w szpitalu, jeżeli ubezpieczony stał się niezdolny do pracy:
 - wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy,
 - w czasie ciąży,
 - wskutek poddania się nie-

zbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów albo zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

Zasiłek chorobowy przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku za okres pobytu w szpitalu przypadający od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, jeżeli jesteś pracownikiem i ukończyłeś 50 rok życia, począwszy od następnego roku kalendarzowego po roku ukończenia 50 roku życia (te same zasady dotyczą ubezpieczonych wykonujących pracę nakładczą lub osób odbywających służbę zastępczą).

Dokumentem, na podstawie którego ubezpieczony otrzyma zasiłek chorobowy, jest zwolnienie lekarskie:

- zaświadczenie lekarskie e-ZLA,
- zaświadczenie lekarskie w trybie alternatywnym, z podpisem i pieczęcią lekarza, oraz,
- wydruk e-ZLA, z podpisem i pieczęcią lekarza albo asystenta medycznego.

Zasiłek chorobowy przysługuje również, gdy zwolnienie lekarskie wystawione zostało za granicą. Przy czym, ubezpieczony powinien złożyć przetłumaczone na język polski zaświadczenie zagranicznego zakładu leczniczego lub zagranicznego lekarza, które musi zawierać: nazwę zagranicznego zakładu leczniczego lub imię i nazwisko zagranicznego lekarza, datę wystawienia i podpis, początkową i końcową datę niezdolności do pracy.

Zwolnienie lekarskie nie musi być przetłumaczone na język polski, jeśli jest wystawione na terytorium i w językach urzędowych państw:

- członkowskich Unii Europejskiej,
- członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, stron umów międzynarodowych w zakresie zabezpieczenia społecznego, których stroną jest Rzeczpospolita Polska.

Do wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru wymagane jest:

- zwolnienie lekarskie z wpisaniem kodem „B” lub odrębne zaświadczenie lekarskie potwierdzające stan ciąży – w przypadku niezdolności do pracy przypadającej na okres ciąży,
- karta wypadku w drodze do pracy lub z pracy – w razie niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- zaświadczenie wystawione przez lekarza na zwykłym druku:
 - w razie niemożności wykonywania pracy wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz niezdolności do pracy wskutek poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
 - jeżeli niezdolność do pracy wynika z późniejszych następstw stwierdzonego wcześniej wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Jeśli zasiłek chorobowy wypłaca ZUS, do jego wypłaty będzie także potrzebne zaświadczenie płatnika składek na druku:

- Z-3 – jeśli ubezpieczony jest pracownikiem,
- Z-3a – jeśli ubezpieczony objęty ubezpieczeniem chorobowym z innego tytułu.
- jeżeli ubezpieczony występuje o zasiłek chorobowy za okres po ustaniu ubezpieczenia, składa dodatkowo oświadczenie na druku Z-10.

Wysokość świadczeń z ubezpieczenia społecznego

Rodzaj świadczenia	Wysokość podstawy
wynagrodzenie chorobowe	80% lub 100% podstawy wymiaru
zasiłek chorobowy	70%, 80% lub 100% podstawy wymiaru
świadczenie rehabilitacyjne	90%, 75% lub 100% podstawy wymiaru
zasiłek macierzyński	100% i 60% lub 80% podstawy wymiaru
zasiłek opiekuńczy	80% podstawy wymiaru

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

ORGANIZACJE W KOLORZE TURKUSOWYM

W ostatnich latach model turkusowych organizacji, stanowiący swoistego rodzaju ewolucję w systemie zarządzania i organizacji, zyskuje na popularności. Koncepcję tą po raz pierwszy zaproponowano w 2014 r. Jej twórca, były belgijski polityk - Frederic Laloux, obecnie specjalista od zarządzania, wyróżnił pięć modeli zarządzania, nadając każdemu z nich symboliczny kolor i porządkując je od najbardziej autorytarnych [czerwony] do najbardziej demokratycznych [turkus]:

Czerwony – to model o silnej hierarchii, w którym zarządzanie oparte jest na władzy, zależności, sile i agresji, decyzje podejmowane są na górze hierarchii, zaś podwładni zobowiązani są do posłuszeństwa i wykonywania poleceń; to model, gdzie przetrwać może najsilniejszy; przykład: grupa przestępcza, gang;

Bursztynowy – to model, gdzie hierarchia nadal jest silna i scentralizowana; organizacja posiada jasne i zarazem sztywne procedury i zasady, których należy bezwzględnie przestrzegać, oraz tworzy nieelastyczne struktury; decyzje również zapadają na „górze”, natomiast pracownicy podlegają ścisłej kontroli i ocenie (kij i marchewka); przykład: instytucje publiczne, szkoły, instytucje kościelne;

Pomarańczowy – to model, w którym hierarchia jest bardziej dynamiczna, spłaszczona; zauważa się kompetencje pracowników, ale nagradzani za efektywność i wysokie wyniki nagradzani są w szczególności

menadżerowi (co sprzyja niezdrowej konkurencji, dyskryminacji i nadużyciom); wartością nadrzędną jest skuteczność i wynik finansowy, oparty na innowacyjności, planowaniu i analizie ryzyka; przykład: korporacje;

Zielony – to model, w którym hierarchia ulega jeszcze większemu spłaszczeniu; struktury są elastyczne, a zarządzanie cechuje demokracja; pracownikom przyznaje się coraz większą decyzyjność i odpowiedzialność, uznając, że to pracownik jest najbliżej klienta, więc najlepiej rozpoznaje jego potrzeby; kładzie się na nacisk na szkolenie pracowników; przełożeni pełnią rolę mentora, który wspiera pracowników w podejmowaniu decyzji; przykład: spółdzielnie;

Turkusowy - model organizacji turkusowych całkowicie rezygnuje z hierarchicznej struktury kierowniczej i podległości. W swoim założeniu opiera się na idei zorganizowanej pracy zespołowej, której

fundamentem jest pełna współpraca i partnerstwo, odrzucając wydawanie poleceń, współzawodnictwo, okresowe rozmowy oceniające oraz systemy wynagradzania oparte na premiach i prowizjach. Zespół dzieli się zadaniami, przydzielając każdemu pracownikowi jego określoną część. Pracownicy zaś działają zgodnie z zasadą:

- robią to, co potrafią,
- robią to, co jest potrzebne,
- ponoszą pełną odpowiedzialność za to, co robią,
- mogą zmieniać model swojej pracy, pamiętając o tym, by zachować trzy powyższe punkty.

Aby cała grupa mogła osiągnąć swój cel, należy opracować odpowiedni system komunikacji, ponieważ przydzielone zadania często zależą od siebie nawzajem. Przełożony nie sprawuje kontroli nad wykonanym zadaniem, nie jest też



Organizacje turkusowe opierają się zatem na zaufaniu do pracowników oraz poszukiwaniu sposobów na wzmocnienie ich wewnętrznej, a nie zewnętrznej, motywacji do pracy.

mentorem członków zespołu – pełni rolę „łącznika” z innymi zespołami, starając się wypracować skuteczne kanały komunikacji.

W zarządzaniu turkusowym przyjmuje się, że praca zespołowa ma dawać każdemu członkowi zespołu poczucie spełnienia i sensu życia, gdzie dobre życie jest najwyższą wartością, pozwalać na rozwój i oferować przestrzeń dla kreatywności i innowacyjności, a jednocześnie realizować misję, cel i wartości organizacji. Decyzje podejmowane są przez osoby posiadające wiedzę merytoryczną z danego zakresu oraz mające odpowiednie predyspozycje – zasięga się opinii innych, jednak zespół posiada zaufanie zarówno do podejmującego decyzję, jak i do celowości samej decyzji.

Organizacje turkusowe opierają się zatem na zaufaniu do pracowników oraz poszukiwaniu sposobów na wzmocnienie ich wewnętrznej, a nie zewnętrznej, motywacji do pracy. W jaki sposób to robią? Np.

poprzez:

- Wyznaczenie wyższych celów i określenie podstawowych wartości obowiązujących w każdym obszarze funkcjonowania organizacji i na każdym szczeblu hierarchii,
- Przekształcanie przywództwa dyrektywnego w przywództwo wspierające pracowników,
- Wypracowanie kanałów efektywnej komunikacji i współpracy,
- Dobór kadry pod kątem dopasowania do celu i wartości organizacji,
- Inwestowanie w stały i ciągły rozwój pracowników,
- Regularne mierzenie stopnia realizacji celów i prezentowanie ich zespołowi.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o rachunkowości oraz niektórych innych ustaw

Wprowadzone zmiany dotyczą ustawy o rachunkowości oraz ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym. Nowelizacja ustawy dostosowuje przepisy prawa z zakresu sprawozdawczości oraz rewizji finansowej do nowych możliwości, jakie niesie ze sobą rozwój technologii.

Dzięki projektowanym rozwiązaniom uprościmy zasady podpisywania sprawozdań finansowych przy zachowaniu ich elektronicznego formatu. W ten sposób odpowiadamy na postulaty rynku, szczególnie NGOs. Ujedniczymy także formaty sprawozdań finansowych emitentów. Zwiększy to dostęp do danych, których analiza i interpretacja będą łatwiejsze. Polska Agencja Nadzoru Audytowego będzie mogła natomiast efektywniej realizować swoje zadania, dzięki większym możliwościom wykorzystania nowoczesnych technologii teleinformatycznych – powiedział wiceminister finansów Piotr Patkowski.

Umożliwienie jednostkom korzystania z nowoczesnych narzędzi informatycznych sprawi, że jednostki łatwiej będą mogły wywiązywać się ze swoich obowiązków w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych oraz sporządzania sprawozdań finansowych. Przyczyni się to również do unowocześnienia komunikacji pomiędzy Polską Agencją Nadzoru

Audytowego, a firmami audytorskimi, co zwiększy efektywność załatwiania spraw i zmniejszy koszty działalności tych podmiotów.

Najważniejsze rozwiązania

Ustawa o rachunkowości

Wprowadzenie jednolitego formatu elektronicznego sprawozdania finansowego oraz sprawozdania z działalności dla emitentów (format XHTML) oraz dla pozostałych jednostek stosujących Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej (format XHTML lub inny przeszukiwalny). Celem tego rozwiązania jest ujednoczenie przepisów ustawy o rachunkowości z prawem UE oraz zwiększenie użyteczności sprawozdań finansowych oraz sprawozdań z działalności (możliwość automatycznego przeszukiwania dokumentu oraz porównania, analizowania i interpretowania danych).

Wprowadzenie uproszczeń w podpisywaniu sprawozdań finansowych

– możliwość podpisania elektronicznego sprawozdania finansowego oraz sprawozdania z działalności przez jednego członka zarządu wieloosobowego, po uprzednim upoważnieniu przez pozostałych członków zarządu. Celem przepisu jest wprowadzenie uproszczeń dla jednostek kierowanych przez zarząd wieloosobowy, które ze względów organizacyjno-technicznych mają trudności z elektronicznym podpisywaniem sprawozdań. Odpowiedzialność zarządu i elektroniczna forma sprawozdań pozostaną bez zmian.



”
 Wprowadzenie przepisów doprecyzujących sytuację, w której nie dochodzi do naruszania tajemnicy zawodowej biegłego rewidenta – eliminacja niejasności w stosowaniu przepisów dotyczących tajemnicy zawodowej.



Wprowadzenie możliwości niesporządzenia skonsolidowanych sprawozdań finansowych przez Alternatywne Spółki Inwestycyjne.

Ustawa o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym

Wprowadzenie przepisów pozwalających na większe wykorzystanie technologii informatycznych w działalności Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego – kontrole zdalne w firmach audytorskich staną się podstawowym rodzajem kontroli, sprawy związane z prowadzeniem listy firm audytorskich będą załatwiane za pomocą syste-

mu teleinformatycznego, wpłynie to na efektywność i zmniejszenie kosztów. Doprecyzowanie i uzupełnienie przepisów dotyczących odbywania posiedzeń zdalnych oraz podejmowania uchwał w trybie obiegowym – szybsze rozpatrywanie spraw.

Wprowadzenie przepisów doprecyzujących sytuację, w której nie dochodzi do naruszania tajemnicy zawodowej biegłego rewidenta – eliminacja niejasności w stosowaniu przepisów dotyczących tajemnicy zawodowej.

Doprecyzowanie przepisów dotyczących sprawozdania z badania

sprawozdań finansowych.

Pozostałe zmiany – w zakresie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym oraz ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, służą dostosowaniu przepisów tych ustaw do projektowanych zmian w ustawie o rachunkowości oraz ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

źródło: <https://www.gov.pl/web/finanse/rada-ministrow-przyjela-projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-rachunkowosci-oraz-niektorych-innych-ustaw>

Najbliższa dekada będzie kluczowa dla powstrzymania globalnego ocieplenia.

Zjawiska wywołane przez zmiany klimatyczne są bardzo niebezpieczne. To są m.in. pożary, które pustoszą południe Europy, ale równie dobrze mogą pustoszyć i Polskę – mówi fizyczka atmosfery, dr Joanna Remiszewska-Michalak. Przed takim czarnym scenariuszem ostrzega nowy raport IPCC, który pokazuje, że globalne ocieplenie postępuje szybciej, niż do tej pory zakładano. Aby zapobiec katastrofie, do 2030 roku emisja gazów cieplarnianych powinna spaść o połowę, a do 2050 roku – do zera. Kluczowe w tym zakresie będzie najbliższych 10 lat. Jest szansa, że konkretne decyzje w tym kierunku zapadną już w październiku, podczas ONZ-owskiego szczytu COP26 w Glasgow.

– Na przestrzeni ostatnich lat widzimy, że natura trochę wyprzedziła nasze przewidywania, zmiany klimatu postępują szybciej. Mamy coraz więcej danych, coraz lepsze modele i moce komputerowe, które pokazują, że nie doszacowaliśmy tych zmian klimatu, że wzrost temperatury do 1,5°C może nastąpić już w ciągu następnych 20 lat. Wiemy teraz z większą pewnością, że za wszystkie zjawiska ekstremalne, których w tej chwili doświadczamy, i ich intensywność odpowiada globalne ocieplenie. Nie ma innego wytłumaczenia. A ten rok jest pod tym względem szalony – natura demonstrowa wszystko, co nas może spotkać, jeżeli nie ograniczymy emisji gazów cieplarnianych – mówi agencji Newseria Biznes dr Joanna Remiszewska-Michalak.

Międzyrządowy Panel ds. Zmian Klimatu (IPCC) – czyli utworzony przez ONZ międzynarodowy panel ekspertów i naukowców – na początku

sierpnia po raz szósty opublikował swój raport uznawany za najbardziej wiarygodną i rzetelną ocenę skutków zmian klimatu. Dokument, który powstał na podstawie 14 tys. prac naukowych, po raz pierwszy tak jednoznacznie i dobitnie potwierdza, że to działalność człowieka odpowiada za ogrzanie planety. W żadnym z dotychczasowych raportów IPCC antropogeniczna geneza zmian klimatu nie została wskazana tak bezpośrednio.

– O ile poprzednie raporty mówiły o dużym prawdopodobieństwie, że to człowiek zmienia klimat, o tyle ten raport jest bardzo dosadny w swoim brzmieniu. On jednoznacznie pokazuje, że to my, nasze antropogeniczne emisje gazów cieplarnianych wpływają na zmianę klimatu – mówi fizyczka atmosfery.

Nowy raport IPCC pokazuje też, że globalne ocieplenie przyspiesza. W porównaniu do epoki przedin-

dustrialnej średnia temperatura na Ziemi zwiększyła się już o ponad 1°C. W obecnym tempie przekroczy bezpieczny próg 1,5°C już w ciągu najbliższych 20 lat. Z kolei do końca tego wieku, według najbardziej prawdopodobnego scenariusza, wzrośnie o ponad 2,7°C.

– Według IPCC bardzo szybko osiągniemy ten pierwszy, niebezpieczny próg ocieplenia, czyli 1,5°C – mówi dr Joanna Remiszewska-Michalak. – Nowy raport pokazuje też różne scenariusze i to, że tak czy inaczej do połowy naszego wieku temperatury będą nadal rosły. Potrzebne są bardzo szybkie działania, żeby ustabilizować ten wzrost maksymalnie do poziomu 2°C. Zwłaszcza w tym dziesięcioleciu kluczowe będą szybkie działania, które pozwolą ściąć nasze emisje praktycznie do zera.

Według prognoz IPCC w optymistycznym scenariuszu do 2100 roku

średnia temperatura wzrośnie „tylko” o 1,4°C. W czarnym scenariuszu – bez radykalnych działań – wzrost ten może sięgnąć nawet 4,4°C, czego efektem będzie m.in. wzrost poziomu mórz i oceanów o 3m i zalanie terenów zamieszkałych przez ogromną część światowej populacji.

– Podniesienie poziomu mórz i oceanów będzie wiązać się z utratą bardzo dużego obszaru, który w tej chwili zamieszkuje ludzka populacja. Bardzo wiele opracowań naukowych wskazuje, że globalny kryzys klimatyczny będzie się wiązało nie tylko z utratą cennych ekosystemów, ale również naszego dziedzictwa kulturalnego – podkreśla fizyczka atmosfery.

Naukowcy wskazują, że w kolejnych latach coraz częstsze i bardziej dotkliwe w skutkach będą ekstremalne zjawiska, takie jak susze, powodzie i pożary, które w ostatnich tygodniach pustoszyły południe Europy. Co więcej, w klimacie już zaszły zmiany, które są zauważalne w każdym rejonie Ziemi. Wiele z nich jest niemożliwych do odwrócenia w skali stuleci lub nawet tysięcy lat.

– Co istotne, wzrost globalnych temperatur powoduje też uwalnianie się wszystkich gazów zakumulowanych w wiecznej zmarzlinie. To jest zjawisko, którego możemy w przyszłości nie kontrolować – zauważa dr Joanna Remiszewska-Michalak.

Jak wynika z nowego raportu IPCC, aby zatrzymać globalne ocieplenie, kluczowe jest jak najszybsze ograni-

czenie emisji gazów cieplarnianych. Do 2030 roku ich emisja powinna spaść już o połowę, a do 2050 roku – do zera.

– Wciąż mamy szansę na stabilizację wzrostu temperatur do końca tego wieku – mówi ekspertka. – Warunek jest jeden i tutaj fizyka mówi jasno: przestańmy emitować gazy cieplarniane. Mocno skupiamy się na dwutlenku węgla, który jest gazem najdłużej żyjącym w atmosferze, ale oprócz niego mamy jeszcze emisję freonów, różnych gazów przemysłowych i przede wszystkim metanu. Najnowszy raport IPCC mówi o tym, że musimy ściąć emisje również innych gazów.

Publikowany co kilka lat raport IPCC to dokument, który ma duży wpływ na politykę klimatyczną prowadzoną przez instytucje międzynarodowe i poszczególne kraje. Nieprzypadkowo najnowsza edycja raportu została opublikowana na trzy miesiące przez ONZ-owskim szczytem klimatycznym COP26, który odbędzie się w szkockim Glasgow w dniach 31 października – 12 listopada br.

– Każdy COP to wielka nadzieja, że powstanie jakiś globalny plan porażenia sobie z kryzysem klimatycznym. Paryż zdecydowanie rozbudził nadzieje. Każdy kraj jechał na paryską konferencję z jakimś zobowiązaniem dotyczącym redukcji emisji gazów cieplarnianych. Ale mimo szczyrych chęci to, co zadeklarowano, nie uchroni nas już przed ociepleniem i wzrostem temperatury mniejszym niż 2°C w stosunku do epoki przedprzemysłowej. Dlatego

spodziewamy się, że w Glasgow kraje podejmą bardziej zdecydowane działania – mówi dr Joanna Remiszewska-Michalak. – Agenda COP26 uwzględni szereg działań i zobowiązań, które pozwolą nam opanować wzrost temperatur. Jest konkretny plan opracowania mechanizmów i instrumentów finansowych związanych z zaprzestaniem inwestycji w brudne technologie węglowe.

Wiele poszczególnych państw na własną rękę zadeklarowało już osiągnięcie neutralności klimatycznej w ciągu najbliższych dekad. Jednym z pionierów jest Unia Europejska, która zgodnie z Zielonym Ładem i ogłoszonym w połowie lipca pakietem legislacyjnym Fit for 55 zamierza zredukować swoje emisje gazów cieplarnianych co najmniej o 55 proc. do 2030 roku [w stosunku do poziomu z 1990 roku], a do 2050 roku osiągnąć już zerową emisję netto. Część państw (m.in. Szwecja, Finlandia i Austria) zamierza osiągnąć ją jeszcze wcześniej. Co istotne, w dążeniu do neutralności klimatycznej i radykalnego ścięcia emisji coraz większą rolę zaczyna odgrywać też biznes.

– Wiele firm istotnie to robi, co bardzo cieszy. O ile jeszcze kilka lat temu to my, jako społeczeństwo, wywieraliśmy na firmy i biznes nacisk, żeby był bardziej ekologiczny, o tyle teraz wkraczamy w epokę równoważności. Teraz to firmy wymuszają na nas albo pokazują nam swoimi dobrymi praktykami, że dbają o klimat i idą w stronę neutralności klimatycznej – mówi fizyczka atmosfery.

Partnerzy merytoryczni



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO
Aleksandra Stachnik
- RADCA PRAWNY -



Kinga Matyasik-Ochlust
Kancelaria Radcy Prawnego

HR helper

Wydawca

CDK

Progressio

Redakcja ma prawo po uzgodnieniu z autorami do skrótów publikacji i wprowadzania zmian stylistycznych.

Autor wyraża zgodę na wyłączenie przeniesienie praw autorskich i wydawniczych dotyczących artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK” na Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio sp. z o.o.. Opinie zamieszczone w miesięczniku stanowią poglądy osobiste autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem urzędów państwowych.

Zabronione jest – bez pisemnej zgody wydawcy – kopiowanie i zamieszczanie w całości bądź w części artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.

MONITOR
CDK