



Polecamy

3 FILARY BUDŻETU

W numerze

CDK Progressio zostało wybrane w konkursie pt. „100 projektów na cyfryzację”

Niższy zasiłek z uwagi na zmianę wymiar czasu pracy na podstawie ustawy o COVID-19 – przeliczenie świadczenia.

Uproszczone przekształcenie spółki komandytowej - rozwiązanie na zmiany w CIT

Szanowni Państwo

JAK CO ROKU WKROCZYMY W NOWY ROK RAZEM ZE SPORYMI ZMIANAMI W RACHUNKOWOŚCI I PODATKACH, TYM BARDZIEJ, ŻE NAKŁADA SIĘ NA NIE PRAWO ANTYKRYZYSOWE. ABY ZABEZPIECZYĆ SIĘ PRZED KONTROLAMI, WARTO ZAPLANOWAĆ SZKOLENIA Z TEMATÓW WAŻNYCH DLA KAŻDEJ FIRMY.

Jednym z najważniejszych obszarów zmian jest podpisana już przez Prezydenta nowelizacja systemu podatkowego, która wprowadza estoński CIT, a także szereg innych nowości. Niektóre z nich znacznie utrudnią życie przedsiębiorców. Na pewno problematyczne jest objęcie CIT-em spółek osobowych, w tym wszystkich komandytowych oraz części jawnych. Jak zaznacza MF „nadanie spółce komandytowej statusu podatnika CIT nie będzie oznaczać zmniejszenia atrakcyjności tej formy prowadzenia biznesu przez firmy sektora MŚP. Sytuacja komplementariusza, czyli wspólnika odpowiedzialnego majątkiem za efekt przedsięwzięcia nie ulegnie zmianie – odliczy od swojego PIT-u podatek dochodowy zapłacony przez spółkę. Komandytariusz do kwoty udziału w zysku spółki komandytowej wynoszącej 120 tys. zł skorzysta w peł-

ni z przysługującej mu kwoty wolnej i opodatkuje w efekcie tylko połowę swojego przychodu z tytułu udziału w zyskach spółki komandytowej, więc realnie i ekonomicznie pasywny inwestor może skorzystać na reformie”. Inne zagadnienia, które budzą obawy przedsiębiorców to ograniczenie ulgi abolicyjnej, która w nowym standardzie będzie podlegała zasadzie proporcjonalnego odliczenia, przy czym kwota wolna będzie wynosiła 8 tys. Wejdzie również obowiązek informowania o polityce podatkowej firmy. Poszczególne zagadnienia omawiamy w Monitorze, na naszej stronie internetowej, a także podczas szkoleń Progressio.

Przyjemnej lektury
Jowita Zięba
Redaktor prowadząca

MONITOR
CDK

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

SPIS TREŚCI

Numer 6 [6]
grudzień 2020



NEWS

CDK Progressio zostało wybrane w konkursie pt. „100 projektów na cyfryzację”

4

KADRY I PŁACE

Niższy zasiłek z uwagi na zmianę wymiar czasu pracy na podstawie ustawy o COVID-19 – przeliczenie świadczenia.

5

Świadczenie przedemerytalne – komu przysługuje, jakie są warunki jego nabycia i jego wysokość?

6

Zwolnienie lekarskie po ustaniu zatrudnienia

8

PODATKI

CIT dla spółki komandytowej i części spółek jawnych z odroczeniem do końca kwietnia 2021 roku

10

Uproszczone przekształcenie spółki komandytowej rozwiązanie na zmiany w CIT

12

FINANSE

3 filary budżetu

14

PRAWO

Rozwiązanie stosunku pracy i co dalej?

16

Zabezpieczenie utworu pracowniczego

21

CDK PROGRESSIO ZOSTAŁO WYBRANE W KONKURSIE PT. „100 PROJEKTÓW NA CYFRYZACJĘ”



MAMY PRZYJEMNOŚĆ POINFORMOWAĆ, ŻE ZOSTALIŚMY WYBRANI W KONKURSIE PT. „100 NAJLEPSZYCH PROJEKTÓW NA ZWIĘKSZENIE POZIOMU CYFRYZACJI W FIRMIE” ORGANIZOWANYM PRZEZ POLSKĄ AGENCJĘ ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W PROGRAMIE POIR.02.04.01-00-0300/20.

Nasz projekt pod tytułem „Nowoczesne technologie niezbędne firmie szkoleniowej do pracy zdalnej, monitorowania pracy sprzedaży oraz obsługi online projektów szkoleniowo-doradczych” zyskał duże poparcie i zainteresowanie ze strony PARP. Dzięki uzyskanemu grantowi jeszcze bardziej dostosujemy naszą platformę i zaplecze organizacyjne, aby spełnić Państwa najwyższe wymagania.

Już niedługo wprowadzone zostaną kolejne usprawnienia dla Państwa w zakresie obsługi naszego portalu.



NIŻSZY ZASIŁEK Z UWAGI NA ZMIANĘ WYMIAR CZASU PRACY NA PODSTAWIE USTAWY O COVID-19 – PRZELICZENIE ŚWIADCZENIA.



ZGODNIE Z ART. 40. USTAWY ZASIŁKOWEJ: W RAZIE ZMIANY UMOWY O PRACĘ LUB INNEGO AKTU, NA PODSTAWIE KTÓREGO POWSTAŁ STOSUNEK PRACY, POLEGAJĄCEJ NA ZMIANIE WYMIARU CZASU PRACY, PODSTAWĘ WYMIARU ZASIŁKU CHOROBOWEGO STANOWI WYNAGRODZENIE USTALONE DLA NOWEGO WYMIARU CZASU PRACY, JEŻELI ZMIANA TA NASTĄPIŁA W MIESIĄCU, W KTÓRYM POWSTAŁA NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY, LUB W OKRESIE 12 MIESIĘCY KALENDARZOWYCH POPRZEDZAJĄCYCH MIESIĄC, W TÓRYM POWSTAŁA NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY.

W związku z powyższym, z uwagi na obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie ustawy o COVID-19 wielu Ubezpieczonych znalazło się w bardzo niekorzystnych sytuacjach, bowiem otrzymywali zasiłki z uwzględnieniem nowego zmniejszonego wymiaru czasu pracy, co wiąże się z niższym wynagrodzeniem.

Z uwagi na powszechny problem, w październiku 2020 roku doszło do nowelizacji przepisów o tarczy antykryzysowej.

Zgodnie z dodanym do ustawy art. 31zy – art. 40 ustawy zasiłkowej nie ma zastosowania, gdy:

- obniżenie etatu lub pogorszenie warunków zatrudnienia nastąpiło na mocy specustawy,
- w okresie wcześniej pobieranego świadczenia chorobowego
- między okresami pobierania wcześniejszego i kolejnego świadczenia nie było przerw lub przerwa była krótsza niż trzy miesiące kalendarzowe.

Podstawę wymiaru świadczeń przysługujących osobom, o których mowa w art. 31zy ustawy, za okres przed dniem wejścia w życie znowelizowanych przepisów, należy przeliczyć, pod warunkiem że świadczenie wypłacone na podstawie dotychczasowych przepisów okazało się niższe, niż gdyby je ustalić zgodnie z nową regulacją. Pracodawca ma obowiązek przeliczyć zasiłek, jeżeli

zwróci się o to świadczeniobiorca.

Jak widać przepis nie ma zastosowania do wszystkich przypadków, kiedy doszło do obniżenia zasiłku w wyniku obniżenia wynagrodzenia, a jedynie tych w których doszło do obniżenia wymiaru czasu pracy w czasie trwania poprzedniego zasiłku.

Powyższa nowelizacja w dalszym ciągu nie rozwiązuje w sposób kompleksowy powstałego problemu, dlatego miejmy nadzieję, iż zostaną w tym zakresie podjęte zapowiadane dodatkowe kroki, celem uregulowania sytuacji prawnej wszystkich osób, którym obniżono wymiar czasu pracy z uwagi na COVID-19, a w efekcie wypłacono dużo niższe zasiłki.

Kinga Matyasik-Ochlust

Radca prawny. Od 2009 roku prowadzę działalność na obszarze całej Polski walcząc przed Sądami w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym, podstawy wymiaru składek, prawo do zasiłku macierzyńskiego, chorobowego i opiekuńczego, emerytury, renty, świadczenia przedemerytalne, świadczenia rehabilitacyjne oraz w sprawach o zaległe składki na ubezpieczenie. Dzięki setkom przeprowadzonych spraw, jestem w stanie wspomóc swoich klientów doświadczeniem nabytym w procesach, jak również znaleźć racjonalne argumenty na przeciwstawienie się bezzasadnym odmowom w decyzjach dotyczących przyznawania gwarantowanych świadczeń.

ŚWIADCZENIE PRZEDEMERYTALNE – KOMU PRZYSŁUGUJE, JAKIE SĄ WARUNKI JEGO NABYCIA I JEGO WYSOKOŚĆ?

ŚWIADCZENIE PRZEDEMERYTALNE, NA KANWIE DAWNYCH PRZEPISÓW PRAWNYCH OKREŚLANE JAKO ZASIŁEK PRZEDEMERYTALNY, JEST ŚWIADCZENIEM PIENIĘŻNYM FINANSOWANYM ZE ŚRODKÓW FUNDUSZU PRACY I WYPŁACANYM PRZEZ ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. PRZEZNACZONE JEST ONO DLA OSÓB, KTÓRE W ZWIĄZKU USTANIEM ZATRUDNIENIA LUB STOSUNKU SŁUŻBOWEGO WSKUTEK PRZYCZYŃ OD NICH NIEZALEŻNYCH UTRACIŁY ŹRÓDŁO PRZYCHODU, A NIE OSIĄGNĘŁY JESZCZE WIEKU EMERYTALNEGO I NAPOTYKAJĄ TRUDNOŚCI – REGUŁY ZE WZGLĘDU NA WIEK – W ZNALEZIENIU NOWEGO ZATRUDNIENIA. ŚWIADCZENIE TO STANOWI DLA NICH ZATEM WSPARCIE EKONOMICZNE I SOCJALNE DO CZASU UZYSKANIA PRAWA DO EMERYTURY. ŚWIADCZENIE PRZEDEMERYTALNE PRYZNAWANE JEST RÓWNIEŻ INNYM GRUPOM OSÓB, KTÓRE UTRACIŁY ŹRÓDŁO DOCHODU, NP. PRZEDSIĘBIORCOM PROWADZĄCYM DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ PO OGŁOSZENIU UPADŁOŚCI ORAZ OSOBOM, KTÓRE POBIERAŁY ŚWIADCZENIE PIELĘGNACYJNE LUB SPECJALNY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY LUB ZASIŁEK DLA OPIEKUNA Z POWODU ŚMIERCI OSOBY, NAD KTÓRĄ SPRAWOWAŁY OPIEKĘ.

Wydaje się, że taka forma wsparcia zyska na znaczeniu w obecnej sytuacji, gdzie utrata zatrudnienia lub źródła dochodu w wyniku obostrzeń wprowadzonych w związku z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania się koronawirusa dotyka lub dotknie znaczną liczbę pracowników i przedsiębiorców.

Warunki nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego reguluje ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2020 poz. 1725). Zgodnie z nią, o świadczenie przedemerytalne może ubiegać się osoba, która:

- w danym zakładzie pracy pracowała co najmniej 6 miesięcy,
- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego:
- z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy
- - ukończyła 56 lat (kobiety) lub 61 lat (mężczyźni), zaś jej staż pracy wynosi 20 lat (kobiety) lub 25 lat (mężczyźni);
- z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409) - ukończyła 55 lat (kobiety) lub 60 lat (mężczyźni) i posiada 30 lat lub 35 lat stażu pracy;
- z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004

r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409) - pracowała minimum 35 lat (kobiety) lub 40 lat (mężczyźni) – w tym przypadku świadczenie przysługuje niezależnie od wieku.

Świadczenie należy się także osobie, która do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, posiadała 34-letni (kobiety) lub 39-letni (mężczyźni) staż pracy. Do stażu pracy liczą się okresy składkowe i nieskładkowe (np. studia, praca w gospodarstwie rolnym), przy czym okresy nieskładkowe nie mogą przekroczyć jednej trzeciej okresów składkowych.

Co ważne, nie ma znaczenia, w jakim trybie doszło do rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego. Istotna jest, aby przyczyna rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego leżała po stronie zakładu pracy (przyczyna powinna zostać wyraźnie wskazana w świadectwie pracy). Na takim stanowisku stanął Sąd Okręgowy w Częstochowie w wyroku z 20 maja 2016 r., sygn. akt. IV U 129/16. Do przyczyn takich należą bez wątpienia: ogłoszenie upadłości pracodawcy, jego likwidacja lub likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych, technologicznych, wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy lub rozwiązania stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 ust. 1^a Kodeksu pracy z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Kolejnym warunkiem koniecznym do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego jest rejestracja w powiatowym urzędzie pracy i pobieranie zasiłku dla bezrobotnych. I tak, o świadczenie przedemerytalne może ubiegać się osoba, która zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy, pobierała zasiłek dla bezrobotnych przez okres co najmniej 180 dni i po upływie tego okresu:

- nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;
- złożył wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy zaświadczenia potwierdzającego okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Przy czym, prawa do świadczenia emerytalnego nie traci osoba, która utraciła status osoby bezrobotnej i ponownie zarejestrowała się w powiatowym urzędzie pracy. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2017 r., sygn. akt. I UK 125/16, w którym stwierdził, że utrata statusu osoby bezrobotnej na podstawie art. 33 ust. 4 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. w związku z odmową przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, i ponowna rejestracja w powiatowym urzędzie pracy po upływie kilku miesięcy nie stanowi negatywnej przesłanki do przyznania świadczenia, gdyż nie zrywa związku czasowo-przyczynowego z faktem rozwiązania stosunku

pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Kolejną grupą, która jest uprawniona do prawa do świadczenia przedemerytalnego, są osoby, które do dnia ogłoszenia upadłości prowadziły nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm.), za ten okres opłaciły składki na ubezpieczenia społeczne i do dnia ogłoszenia upadłości ukończyły:

- co najmniej 56 lat (kobieta) i posiadają okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat,
- co najmniej 61 lat (mężczyzna) i posiadają okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 25 lat.

Warunkiem koniecznym dla uznania, że nastąpiła upadłość, jest wydanie przez właściwy sąd postanowienia o upadłości. Warto zaznaczyć, że zawieszenie działalności gospodarczej nie podlega wliczeniu przy ustalaniu okresu prowadzenia tej działalności.

Zgodnie z ww. ustawą, o przyznanie świadczenia przedemerytalnego może ubiegać się także osoba, która:

1) miała ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy i pobierała ją nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, po czym zarejestrowała się w ciągu 30 dni od ustania prawa do renty w powiatowym urzędzie pracy i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła:

- co najmniej 55 lat (kobieta) i posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat,

- co najmniej 60 lat (mężczyzna) i posiadał okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 25 lat.

2) pobierała świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy, o których mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111), lub zasiłek dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1297), nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni i utraciła je w wyniku śmierci osoby, którą się opiekowała; następnie zarejestrowała się w powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od utraty prawa do tych świadczeń, i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego lub zasiłku dla opiekuna, ukończyła:

- co najmniej 55 lat (kobieta) i osiągnęła okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet,
- co najmniej 60 lat (mężczyzna) i osiągnęła okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 25 lat.

Od 1 marca 2020 r. wysokość świadczenia wynosi ono 1.210,99 zł. Świadczenie przedemerytalne podlega okresowej waloryzacji, która jest przeprowadzana na zasadach i w terminach przewidzianych w ww. ustawie.

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.

Zwolnienie lekarskie po ustaniu zatrudnienia

Ponowny wzrost liczby zachorowań na wirusa COVID – 19 wymusił wprowadzenie kolejnych obostrzeń w gospodarce, które w ogromnym stopniu dotyczą pracodawców z poszczególnych branż, powodując, że ci zmuszeni są do szukania oszczędności. Z reguły pierwszym krokiem, który pracodawcy podejmują w takich sytuacjach, jest zmniejszenie zatrudnienia.

Jedną z kluczowych obaw, z jaką borykają się pracownicy w przypadkach ustania zatrudnienia, jest utrata tytułu do ubezpieczenia chorobowego i brak możliwości skorzystania z bezpłatnej opieki zdrowotnej, a co za tym idzie - również brak prawa do zasiłku chorobowego z tego tytułu. Jak to wygląda w praktyce?

Otóż pracownik zatrudniony na umowę o pracę, od pierwszego do ostatniego dnia zatrudnienia, podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu (na pracodawcy ciąży obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego w ciągu 7 dni od zatrudnienia). Oznacza to, że ma prawo do otrzymywania wynagrodzenia chorobowego za czas niezdolności do pracy, pod warunkiem, że upłynie okres wyczekiwania, tj. okres 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego (30 dni nieprzerwanego zatrudnienia). Do okresu wyczekiwania wliczają się również poprzednie okresy zatrudnienia, jeśli przerwa między nimi nie była dłuższa niż 30 dni (wynagrodzenie chorobowe przysługiwać będzie bez okresu wyczekiwania w przypadku, gdy niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy lub gdy chodzi o absolwentów szkół lub uczelni wyższych).

Przez pierwsze 33 dni choroby w danych roku kalendarzowym (w przypadku pracowników po 50 roku życia - przez pierwsze 14 dni), zasiłek chorobowy wypłacany jest przez pracodawcę i pochodzi z jego środków własnych. Jeśli choroba pracownika trwa nadal i wykracza poza okres 33 dni (14 dni – w przypadku osób po 50 roku życia), zasiłek chorobowy wypłacany jest przez ZUS (odpowiednio od 34 dnia choroby lub 15 dnia choroby) lub pracodawcę – w zależności od ilości pracowników zatrudnionych w zakładzie.

Analogicznie, pracownik, który nie jest zatrudniony, nie jest też objęty ubezpieczeniem chorobowym i nie przysługuje mu prawo do zasiłku chorobowego. Od tej zasady istnieją jednak dwa wyjątki i pracownik, pomimo braku tytułu do ubezpieczenia chorobowego (ubezpieczenie chorobowa wygasa po 30 dniach od ustania stosunku pracy), otrzyma zasiłek chorobowy, tj.

- pracownik zachoruje w trakcie trwania stosunku pracy i będzie kontynuować zwolnienie lekarskie po ustaniu stosunku pracy (np. umowa o pracę z pracownikiem rozwiązuje się z mocy prawa z dniem 31.12.2019 r.; pracownik rozchorował się od 28.12.2019

r. i choruje nadal po rozwiązaniu stosunku pracy),

- pracownik zachoruje w ciągu 14 dni od rozwiązania stosunku pracy lub w ciągu 3 miesięcy po ustaniu stosunku pracy w razie choroby zakaźnej, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni, lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby (np. umowa o pracę pracownika rozwiązała się w dniu 31.12.2019 r., a pracownik zachorował od dnia 10 stycznia 2020 r.),

Co ważne, zgodnie z art. 7 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870), pracownik otrzyma zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia tylko wtedy, gdy niezdolność do pracy trwać będzie nieprzerwanie co najmniej 30 dni. Nie oznacza to, że pracownik zobowiązany jest do dostarczenia jednego zwolnienia lekarskiego wystawionego na okres co najmniej 30 dni lub że niezdolność musi wiązać się z jedną jednostką chorobową. Przyczyna niezdolności do pracy może wynikać z różnego rodzaju chorób oraz może być wykazana na kilku zaświadczeniach ZUS ZLA. Istotne jest, aby pomiędzy kolejnymi

okresami niezdolności do pracy nie było przerwy, nawet jednodniowej.

Podobnie jak w trakcie zatrudnienia, maksymalny okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby nie może przekroczyć 182 dni (270 dni w przypadku gruźlicy lub ciąży). Do wskazanego limitu wlicza się również okres choroby przed ustaniem zatrudnienia, jeśli pracownik chorował i przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Po ustaniu zatrudnienia obowiązek wypłaty zasiłku chorobowego pracownikowi przejmuje ZUS i wyłączenie do ZUS trafiać będą zwolnienia lekarskie e-ZLA ZUS. Aby otrzymać zasiłek chorobowy z ZUS, należy złożyć wniosek o zasiłek chorobowy (formularz ZAS-53), a także druk Z-10, w którym podać należy dane wnioskodawcy, informacje, o jaki rodzaj świadczenia występuje (zasiłek bądź świadczenie rehabilitacyjne) oraz oświadczenie dotyczące aktualnego statusu wnioskodawcy (np. czy ma on ustalone prawo do emerytury, kontynuuje działalność zarobkową, ma zawartą umowę o pracę) oraz numer konta bankowego, na który wpływać będzie zasiłek.

Wysokość zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia nie może być wyższa niż 100% przeciętnego wynagrodzenia. W sytuacji, gdy wynagrodzenie pracownika w trakcie zatrudnienia było wyższe, jego zasiłek chorobowy będzie liczony od niższej kwoty.

Po ustaniu zatrudnienia, a zatem też ubezpieczenia chorobowego, zasiłek chorobowy nie będzie przysługiwał pracownikowi, gdy:

- pracownik ma ustalone prawo do emerytury lub renty,

- pracownik jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego,
- pracownik wyczerpał się pełny okres pobierania zasiłku,
- pracownik nie nabył prawa do zasiłku w trakcie ubezpieczenia, tj. nie przepracowała wymaganego okresu wyczekiwania – 30 dni od dnia zatrudnienia,
- pracownik kontynuuje działalność zarobkową lub podjął działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowym lub dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym albo działalność zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby,
- pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników, określonego w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników,
- między zwolnieniami lekarskimi otrzymanymi w czasie trwania zatrudnienia i po ustaniu zatrudnienia nastąpiła przerwa,
- choroba po ustaniu zatrudnienia trwała krócej niż 30 dni,
- choroba pojawiła się do 14 dni po ustaniu tytułu do ubezpieczenia, ale trwała krócej niż 30 dni,
- choroba trwała minimum 30 dni, ale nie była zakaźna i pojawiła się później niż po 14 dniach od ustania tytułu do ubezpieczenia chorobowego,
- choroba była zakaźna i trwała minimum 30 dni, ale zwolnienie po ustaniu zatrudnienia pracownik otrzymał później niż 3 miesiące od ustania tytułu do ubezpieczenia chorobowego.



Wysokość zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia nie może być wyższa niż 100% przeciętnego wynagrodzenia. W sytuacji, gdy wynagrodzenie pracownika w trakcie zatrudnienia było wyższe, jego zasiłek chorobowy będzie liczony od niższej kwoty.

Katarzyna Pałucka

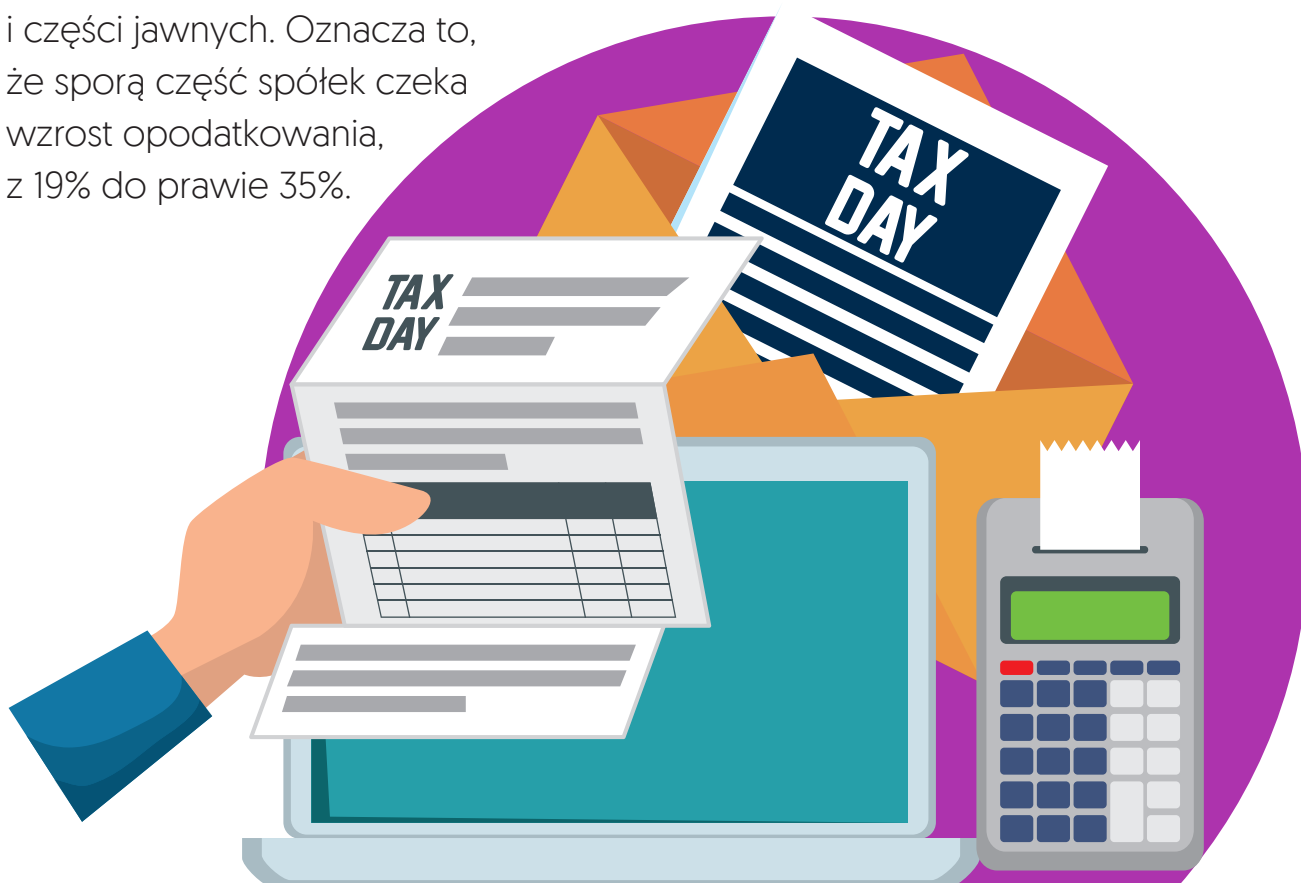
Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

CIT dla spółki komandytowej i części spółek jawnych z odroczeniem do końca kwietnia 2021 roku

Prezydent rzutem na taśmę podpisał ustawę wprowadzającą podwójne opodatkowanie dla spółek komandytowych i części jawnych. Oznacza to, że sporą część spółek czeka wzrost opodatkowania, z 19% do prawie 35%.



„Uszczelnienie” ma się odbywać poprzez nałożenie podatku od osób prawnych na wszystkie spółki komandytowe, jak też na te spółki jawne, które jako wspólników mają nie tylko osoby fizyczne i które nie ujawnią tożsamości swoich wspólników podlegających opodatkowaniu z racji uzyskiwanych przez spółkę dochodów, przed rozpoczęciem roku obrotowego, od dnia wejścia w życie ustawy.



W 2019 roku rejestracja spółek komandytowych wzrosła o 13,3% względem poprzedniego roku. Tego rodzaju spółki faktycznie dla niektórych dużych podmiotów stały się narzędziem optymalizacji podatkowej, którą rząd postanowił ukrócić, jednocześnie spychając nas jeszcze niżej w rankingu państw przyjaznych przedsiębiorczości. Nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne oraz niektórych innych ustaw, jak czytamy na stronie Kancelarii Prezydenta, ma na celu: „uszczerlenie systemu podatku dochodowego od osób prawnych, tak aby zapewnić powiązanie wysokości podatku płaconego przez duże przedsiębiorstwa, w szczególności przedsiębiorstwa międzynarodowe, z faktycznym miejscem uzyskiwania przez nie dochodu”.

Nie tylko spółki komandytowe

„Uszczerlenie” ma się odbywać poprzez nałożenie podatku od osób prawnych na wszystkie spółki komandytowe, jak też na te spółki jawne, które jako wspólników mają nie tylko osoby fizyczne i które nie ujawnią tożsamości swoich wspólników podlegających opodatkowaniu z racji uzyskiwanych przez spółkę dochodów, przed rozpoczęciem roku obrotowego, od dnia wejścia w życie ustawy.

Odroczenie płatności

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2021 r., ale stosowanie regulacji dotyczącej CIT, przez spół-

ki komandytowe, można odłożyć w czasie do 01.05.2021 roku. Daje to czas na przekształcenie spółki, na co niechybnie zdecyduje się wiele firm. Tym samym spółka komandytowa straci rację bytu w polskim systemie prawnym.

Rozliczenie zysków bieżących

Warto też zauważyć, że jak w przypadku większości regulacji – nowy reżim podatkowy nie opodatkowuje zysków wygenerowanych przez spółkę komandytową jeszcze w tym roku, ale wypłacanych już w następnym. Te zyski nie będą podlegały podwójnemu opodatkowaniu.

Inne zmiany wprowadzone nowelizacją to:

- objęcie zakresem ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych spółek komandytowych mających siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz spółek jawnych mających siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli wspólnikami spółki jawnej nie są wyłącznie osoby fizyczne oraz spółka nie dopełni obowiązków informacyjnych;
- wprowadzenie do systemu prawa podatkowego definicji spółki nieruchomościowej oraz ustanowienie przepisów szczególnych dotyczących opodatkowania tych spółek;
- podwyższenie limitu przychodów uprawniających do stosowania przez podatników CIT 9% stawki podatku z 1,2 mln euro do 2 mln euro;
- przedłużenie okresu obowiązywania preferencji podatkowych, które zostały wprowadzone do systemu prawnego w związku z epidemią COVID-19;
- ograniczenie tzw. ulgi abolicyjnej - podatnicy będą mogli w dalszym ciągu dokonać odliczenia od podatku dochodowego kwoty ulgi, jednak w wysokości nieprzekraczającej kwoty 1360 zł;
- rozszerzenie zakresu osób uprawnionych do skorzystania z opodatkowania zryczałtowanym podatkiem dochodowym oraz modyfikację wysokości ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych;
- zwiększenie limitu przychodów przesądzającego o możliwości skorzystania z ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych [z 250 tys. euro do 2 mln euro];
- modyfikację zasad szacowania wartości transakcji;
- rozszerzenie katalogu podmiotów obowiązanych do sporządzania lokalnej dokumentacji cen transferowych;
- rozszerzenie zakresu treści lokalnej dokumentacji cen transferowych dotyczących transakcji z podmiotami z tzw. rajów podatkowych o uzasadnienie gospodarcze;
- określenie szczegółowych zasad przekazywania 1% podatku należnego, które znajdą zastosowanie jeżeli do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym upływa termin do złożenia zeznania podatkowego za rok podatkowy, nie zostanie odwołany stan epidemii.

Uprozczone przekształcenie spółki komandytowej - rozwiązanie na zmiany w CIT

Pomimo wielu apeli między innymi partnerów społecznych, rząd wprowadza opodatkowanie spółek komandytowych. Tym samym w większości przypadków przestaje być opłacalne prowadzenie biznesu w tej formie, a jednym z rozwiązań jest przekształcenie spółki komandytowej.

Zmiany ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne oraz niektórych innych ustaw mają wejść od nowego roku. Zostało więc już niewiele czasu, aby się do nich przygotować. Najbardziej optymalnym rozwiązaniem w większości przypadków będzie tu uproszczone przekształcenie spółki komandytowej w inną spółkę osobową, a mianowicie w spółkę jawną.

Spółka jawna a komandytowa – różnice

Spółka komandytowa	Spółka jawna
Zawiązanie spółki poprzez akt notarialny	Zawiązanie spółki poprzez umowę pisemną
Wspólnicy - komplementariusze i komandytariusze	Wspólnicy – brak wyodrębnionych kategorii
Odpowiedzialność za zobowiązania: komplementariusze odpowiadają całym swoim majątkiem, komandytariusze odpowiadają do wysokości sumy komandytowej, chyba że wniosą wkład na jej pokrycie, wówczas są zwolnieni z odpowiedzialności	Wspólnicy odpowiadają całym swoim majątkiem
Pełna księgowość	KPIR, a jeżeli przychód spółki w poprzednim roku przekroczy 2.000.000 EUR lub przynajmniej jednym ze wspólników nie jest osoba fizyczna – pełna księgowość



1

Przygotowanie planu przekształcenia, powinien on zawierać co najmniej:

- ustalenie wartości bilansowej majątku spółki przekształcanej na określony dzień w miesiącu poprzedzającym przedłożenie wspólnikom planu przekształcenia;
- w przypadku przekształcenia spółki kapitałowej w spółkę osobową określenie wartości godziwej udziałów albo akcji wspólników.

§ 2. Do planu przekształcenia należy dołączyć:

- projekt uchwały w sprawie przekształcenia spółki;
- projekt umowy albo statutu spółki przekształcanej;
- w przypadku przekształcenia w spółkę akcyjną wycenę składników majątku (aktywów i pasywów) spółki przekształcanej;
- sprawozdanie finansowe sporządzone dla celów przekształcenia na dzień, o którym mowa w § 1 pkt 1, przy zastosowaniu takich samych metod i w takim samym układzie, jak ostatnie roczne sprawozdanie finansowe [za art. 558 Kodeksu spółek handlowych]

2

Przeprowadzenie uchwały o przekształceniu. Powinna ona zawierać co najmniej:

- typ spółki, w jaki spółka zostaje przekształcona;
- wysokość kapitału zakładowego, w przypadku przekształcenia w spółkę komandytowo-akcyjną, spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością albo w spółkę akcyjną, albo wysokość sumy komandytowej, w przypadku przekształcenia w spółkę komandytową;
- zakres praw przyznanych osobiście wspólnikom uczestniczącym w spółce przekształcanej, jeżeli przyznanie takich praw jest przewidziane;
- nazwiska i imiona członków zarządu spółki przekształcanej, w przypadku przekształcenia w spółkę kapitałową, albo nazwiska i imiona wspólników prowadzących sprawę spółki i mających reprezentować spółkę przekształconą, w przypadku przekształcenia w spółkę osobową;
- zgodę na brzmienie umowy albo statutu spółki przekształcanej.

§ 2. Podjęcie uchwały o przekształceniu zastępuje zawarcie umowy spółki przekształcanej albo zawiązanie przekształcanej spółki akcyjnej oraz powołanie organów spółki przekształcanej [zgodnie z art. 563 KSH];

3

Powołanie wspólników reprezentujących i prowadzących sprawę spółki jawnej;

4

Wpis do KRS, określający przekształconą spółkę jawną i wykreślający przekształcaną spółkę komandytową.

3 FILARY BUDŻETU

Jesień w wielu firmach jest okresem przygotowywania przyszłorocznego budżetu oraz aktualizacji długoterminowych planów finansowych. Proces budżetowania wyznacza ramy funkcjonowania na najbliższe kwartały i warto aby opierał się na jasno zdefiniowanej STRATEGII, która przekłada się na ambitne PLANY, do realizacji których przystępują konkretni i odpowiednio zmotywowani LUDZIE.



Budżet nie tylko dla budżetu

Jakiegokolwiek dywagacje na temat procesu planowania warto zacząć od zdefiniowania celów, które budżet jako narzędzie zarządcze może realizować. Na podstawie moich zawodowych obserwacji dobrze skrojony budżet, to po pierwsze narzędzie komunikacji. Komunikacji bardzo szeroko rozumianej i wspierającej witalne funkcje każdego przedsiębiorstwa:

- komunikacji zarządu ze światem zewnętrznym, jako jeden z elementów budujących zaufanie udziałowców, кредито-

dawców czy obligatariuszy co do stanu i potencjału rozwoju powierzonego przedsiębiorstwa,

- komunikacji zarządu z pracownikami aby wspierać, w mierzalnym wymiarze, nakreślony kierunek rozwoju
- komunikacji pracowników z zarządem, wspierającej zaangażowanie i oddolną innowacyjność.

Po drugie, dla wielu najbardziej oczywiste, budżet jest narzędziem wyznaczania celów. Dobrze osadzony proces określa jasne i dost-

tecznie szczegółowe ramy działania na najbliższy okres. Ramy, które niemal w automatyczny i niepodważalny sposób przekładają się na bazę porównawczą planów premiovych, bonusów rocznych, planów wydatków czy bieżącego monitoringu wyników operacyjnych.

Te dwa obszary zostałyby tylko zapisanymi na arkuszach Excela zestawami liczb, gdyby w procesie budżetowania nie rozpoczął się proces budowania zaangażowania wszystkich interesariuszy, we wspólnie nakreślonej przyszłość. Na weryfikację osiągnięcia tego celu zazwyczaj musimy poczekać parę miesięcy.

Miarą sukcesu jest tu, w pewnym za kresie, stopień i częstotliwość weryfikacji raz postawionego budżetu w ramach cyklicznych procesów aktualizacji.

Strategia + plan + ludzie = ...

To dość trywialne równanie opisuje wszystkie kluczowe elementy dobrze skonstruowanego procesu budżetowego.

Wszystko zaczyna się od odpowiednio uszytej STRATEGII, która w pierwszym kroku, z górnolotnych deklaracji powinna być przekuta na kilka kluczowych elementów wyznaczających kierunek rozwoju w najnowszym cyklu planowania. Dobrze uszyty proces przygotowania budżetu powinien zacząć się od określenia niewielkiego zestawu, dość konkretnie określonych tematów, które staną się osią przewodnią spajającą cały proces, przykładowo:

- wsparcie innowacji i wzrost liczby klientów poprzez poszerzenie oferty produktowej
- utrzymanie udziału rynkowego i optymalizacja kosztów
- ekspansja geograficzna i efektywność procesowa.

Pokusa, której zarząd powinien unikać to określenie zbyt dużej ilości obszarów jako priorytet na najbliższy rok. Jakkolwiek kuszące jest wizja wzrostu udziału rynkowego, wspartego przez rozwój innowacji poszerzających portfolio produktowe, przy jednoczesnym znaczącym ograniczeniu kosztów

oraz optymalizacji procesów i ograniczeniu

inwestycji, to nie znam organizacji która potrafi to udźwignąć oraz doktryny ekonomicznej, która to umożliwi. Dobrze określenie kluczowych elementów pozwala uniknąć przepalania nadmiaru czasu na dyskusje odbiegające od meritum.

Oczywistym elementem procesu budżetowego jest określenie i zapisanie w numerycznym wymiarze sposobu realizacji wyznaczonych celów. Każde przedsiębiorstwo w ramach corocznej praktyki powinno dążyć do optymalizacji zakresu planowanych czynników oraz sposobu gromadzenia założeń. Zakres przedmiotowy powinien gwarantować dookreślenie wszystkich kluczowych obszarów z zachowaniem umiaru, w duchu zasady Pareto. Zbyt obszerny PLAN konsumuje za dużo zasobów, z których najcenniejszy jest czas. Jeśli proces przygotowania wszystkich elementów trwa tak długo, że dezaktualizują się pierwotnie przyjęte założenia to należy pochylić się nad jego optymalizacją. Optymalizacja ta może dotyczyć zarówno zakresu planowania jak i szczegółowości jego poszczególnych elementów.

Klamrą dopinającą proces planowania powinna być weryfikacja pokrycia wszystkich kluczowych obszarów zdefiniowanych w STRATEGII.

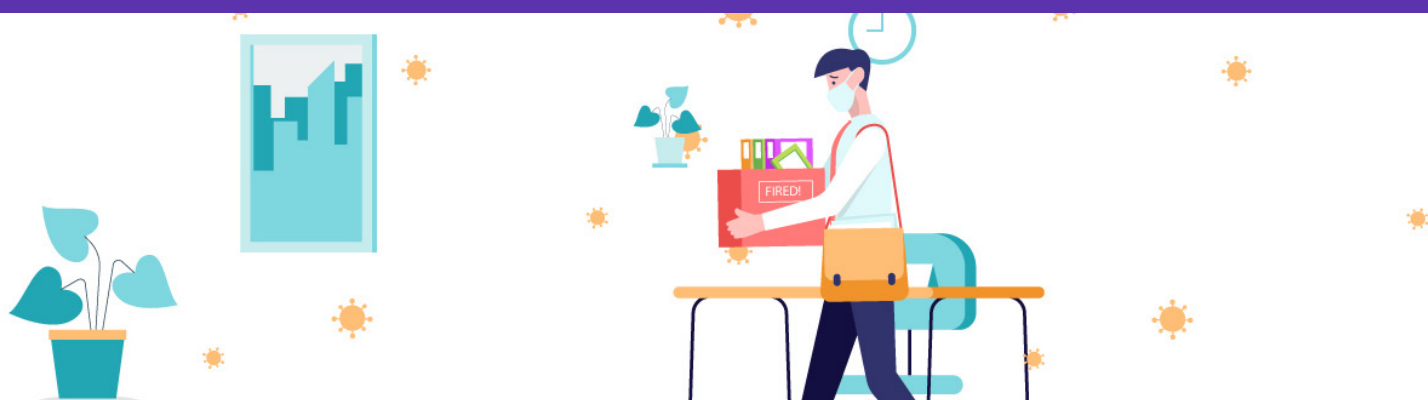
Dobrze nakreślony PLAN to nie tylko zapisane w tabelach liczby, ale przede wszystkim jasne określone

właścicielstwo kluczowych obszarów biznesu. Właścicielstwo, które poza odwzorowaniem w hierarchii i strukturze przedsiębiorstwa wiąże się z namacalnym i odpowiedzialnym sprawstwem. Kwestia odpowiedzialności za przyjęte założenia i ich precyzyjne zdefiniowanie powinna być wspierana na każdym etapie budżetowania, poprzez angażowanie właścicieli biznesowych w fazie analizy, planowania, przeglądu założeń, a kończąc na weryfikacji przez zarząd. To LUDZIE, a nie działy czy funkcje przedsiębiorstwa dostarczają nakreślony plan. Element ludzki, wyrażający się w zaangażowaniu interesariuszy zarówno w przypisane im elementy ale również w całość wizji przyszłości, staje się fundamentem na którym można budować realizację budżetu. W żadnym wypadku nie próbuje tutaj procesowi budżetowemu przypisać całości zasług. Wierzę jednak, że kompetentny zespół ludzi rozpoczyna budowanie przeszłorocznego sukcesu od pełnego i świadomego zaangażowania w proces planowania.

Zbigniew Pietranek

Ekspert Controllingu. Członek Międzynarodowego Stowarzyszenia Kontrolerów.

Rozwiązanie stosunku pracy i co dalej?



Dość często zdarza się, że pracownik bezpośrednio po rozwiązaniu jednego stosunku pracy, z przyczyn niezależnych lub zależnych od siebie, nie nawiązuje kolejnego stosunku pracy i pozostaje bez zatrudnienia, przynajmniej przez pewien czas. Jednym z rozwiązań, które na okres pozostawania bez pracy zapewnia pewne środki finansowe oraz ubezpieczenie zdrowotne (pozwalające na korzystanie z bezpłatnych świadczeń opieki zdrowotnej), jest zarejestrowanie się jako osoba bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy. Rozwiązanie to jest szczególnie istotne w chwili obecnej, gdzie pracodawcy na skutek ograniczenia lub zamknięcia prowadzonej działalności, w związku z wprowadzonymi obostrzeniami, zmuszeni są do podejmowania dość drastycznych kroków, w tym do redukcji zatrudnienia.

Warunki nabycia statusu osoby bezrobotnej

Osobą bezrobotną jest osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy lub innej pracy zarobkowej. Osobą bezrobotną jest również osoba niepełnosprawna, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy.

Pamiętać należy, że osoba, która chce się zarejestrować jako osoba bezrobotna, spełnić musi dodatkowe warunki, m. in.:

- nie ukończyła 60 lat (kobieta) lub 65 lat (mężczyzna);
- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu nie-

zdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności nie pobierasz zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego;

- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, przyznanej przez zagraniczny organ emerytalny lub rentowy, w wysokości co najmniej najniższej emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy;

- nie jest właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) **nieruchomości** rolnej o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe;
 - nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych;
 - nie pobiera świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania.
- świadczenia pracy oraz inne dokumenty niezbędne do ustalenia jej uprawnień;
 - dokument stwierdzający przeciwwskazania do wykonywania określonych prac, jeżeli taki dokument posiada.

Osoba niepełnosprawna, oprócz wyżej wskazanych dokumentów, zobowiązana jest dodatkowo przedłożyć dokument potwierdzający stopień niepełnosprawności.

Warunki nabycia zasiłku dla osób bezrobotnych

Podstawowym warunkiem uzyskania przez osobę zarejestrowaną prawa do zasiłku dla bezrobotnych jest przepracowanie 365 dni z co najmniej minimalnym wynagrodzeniem, od którego odprowadzane były składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy, oraz:

- 1] nie ma w urzędzie pracy dla tej osoby odpowiedniej propozycji pracy, stażu, przygotowania zawodowego,
- 2] w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej roku, m.in.:
 - była zatrudniona i osiągała wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego była opłacana składka na Fundusz Pracy (nieuwzględniane są okresy urlopu bezpłatnego dłuższego niż 30 dni) – nie ma znaczenia rodzaj umowy – o pracę czy zlecenie, jak też wymiar etatu; istotna jest wysokość wynagrodzenia oraz odprowadzane składki;
 - świadczyła usługi na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jeżeli podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę
 - w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca;
 - opłacała składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej lub współpracy przy tej działalności, jeżeli podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie.

Właściwy powiatowy urząd pracy

Osoba bezrobotna, w celu dokonania rejestracji zgłasza się do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na zameldowanie w miejscu pobytu stałego lub czasowego, a jeżeli nie jest zameldowana, do powiatowego urzędu pracy, na którego obszarze działania przebywa.

Natomiast osoba, która nie jest zameldowana lub posiada zameldowanie na pobyt stały w innej miejscowości niż miejsce zameldowania na pobyt czasowy, przy dokonywaniu rejestracji jako bezrobotna składa oświadczenie, że nie jest zarejestrowana w innym powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna.

Dostępny również jest portal: praca.gov.pl, gdzie można dokonać internetowej rejestracji, bez konieczności wychodzenia z domu.

Dokumenty niezbędne do rejestracji

Osoba rejestrująca się przedkłada do wglądu pracownikowi powiatowego urzędu pracy dokonującemu rejestracji:

- dowód osobisty lub inny dokument tożsamości;
- dyplom, świadectwo ukończenia szkoły lub świadectwo szkolne albo zaświadczenie o ukończeniu kursu lub szkolenia;

Co ważne, do okresu 365 dni uprawniających do nabycia prawa do zasiłku zaliczane są także inne okresy, tj.:

- prowadzenie działalności gospodarczej i odprowadzania składek naliczanych od co najmniej minimalnego wynagrodzenia;
- zasiłek chorobowy pobierany po ustaniu zatrudnienia, naliczany od co najmniej minimalnego wynagrodzenia;
- zasiłek macierzyński pobierany po ustaniu zatrudnienia, naliczany od co najmniej minimalnego wynagrodzenia;
- renta z tytułu niezdolności do pracy;
- urlop wychowawczy;
- służba wojskowa.

Wysokość zasiłku dla osób bezrobotnych w 2020 r. (od 1 września 2020 r.)

Zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany w trzech stawkach, które zależą od stażu pracy:

- 80% zasiłku podstawowego (do 5 lat stażu pracy),
- 100% zasiłku podstawowego (od 5 do 20 lat stażu pracy),
- 120% zasiłku podstawowego (powyżej 20 lat stażu pracy).

Co istotne, przez pierwsze trzy miesiące bezrobotny pobiera zasiłek wyższy niż przez resztę okresu zasiłkowego.

	do 5 lat stażu pracy	od 5 do 20 lat stażu pracy	powyżej 20 lat stażu pracy
w okresie pierwszych trzech miesięcy	905,00 zł [brutto]	1.200 zł [brutto]	1.440 zł [brutto]
w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	753,84 zł [brutto]	942,30 zł [brutto]	1.130,76 zł [brutto]

Okres pobierania zasiłku dla osób bezrobotnych

Zasiłek dla bezrobotnych przysługuje osobie bezrobotnej po 7 dniach od zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy. Zasiłek ten wypłacany jest za każdy dzień roboczy i przyznawany jest na okres:

- 6 miesięcy – w przypadku osób bezrobotnych zamieszkałych w okresie pobierania zasiłku na obszarze powiatu, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku nie przekraczała 150% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju;
- 12 miesięcy - dla osób bezrobotnych:
 - zamieszkałych w okresie pobierania zasiłku na obszarze powiatu, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku przekraczała 150 % przeciętnej stopy bezrobocia w kraju lub
 - powyżej 50 roku życia oraz posiadających jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku, lub
 - którzy mają na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, a małżonek bezrobotnego jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez tego bezrobotnego.

UWAGA! Wpływ na okres pobierania zasiłku ma również sposób rozwiązania umowy o pracę. Jeśli w ciągu 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w urzędzie pracy, nastąpiło wypowiedzenie umowy o pracę z inicjatywy osoby bezrobotnej lub na mocy porozumienia stron, okres pobierania zasiłku ulegnie skróceniu o 90 dni. Natomiast w przypadku rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika, okres pobierania zasiłku skraca się o 180 dni.

W przypadku urodzenia dziecka przez bezrobotną kobietę pobierającą zasiłek w okresie 6 lub 12 miesięcy lub w ciągu miesiąca po jego zakończeniu, okres ten ulega przedłużeniu o czas, przez który przysługiwałby jej zasiłek macierzyński.

Okres pobierania zasiłku przez okres 6 lub 12 miesięcy oraz okres przedłużonego zasiłku dla kobiety, które urodziły dziecko, ulega skróceniu o okres zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych oraz o okres odbywania stażu, szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych przypadających na okres, w którym przysługiwałby zasiłek, oraz o okresy nieprzysługiwania zasiłku.

Osoby, które rejestrują się jako osoby bezrobotne bezpośrednio po zakończeniu umowy o pracę, zaś obowiązujący ich okres wypowiedzenia został skrócony i otrzymają w związku z tym odszkodowanie, otrzymają zasiłek na krótszy okres czasu, tj. na okres skrócony o czas, za który przysługuje im odszkodowanie.

W przypadku osób samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat lub gdy małżonek także jest bezrobotny i pobiera już zasiłek, okres pobierania świadczenia także będzie dłuższy.

Utrata prawa do zasiłku i statusu osoby bezrobotnej

Osoba bezrobotna straci zasiłek i zostanie pozbawiona status osoby bezrobotnej (ponownie może się zarejestrować po upływie minimum 120 dni), jeśli bez uzasadnionej przyczyny odmówi:

- przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia bądź innej pracy zarobkowej;
- wykonywania prac użytecznych społecznie, robót publicznych albo prac interwencyjnych;
- udziału w stażu, szkoleniu albo przygotowaniu zawodowym.

Z czego może skorzystać osoba bezrobotna?

Osoba bezrobotna może skorzystać z instrumentów rynku pracy i nieodpłatnych usług rynku pracy, których celem jest jej aktywizacja czyli powrót na rynek pracy. Może zatem:

- korzystać nieodpłatnie z pośrednictwa pracy na terenie kraju i za granicą oraz z poradnictwa zawodowego organizowanego w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy;
- ubiegać się o:
 - zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania;
 - środki na podjęcie działalności gospodarczej, na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej;
 - dodatek aktywizacyjny (dotyczy osób bezrobotnych posiadających prawo do zasiłku dla bezrobotnych);
 - refundację kosztów opieki nad każdym dzieckiem do lat 7;
 - bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia;
 - bon na zasiedlenie dla bezrobotnego do 30 roku życia;
 - udział w szkoleniach finansowanych ze środków Funduszu Pracy,
 - udział w przygotowaniu zawodowym dorosłych;
 - staż;
 - stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki;
 - dofinansowania do studiów podyplomowych;
 - sfinansowanie kosztów egzaminów i licencji;
 - pożyczkę szkoleniową;
 - pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej;
 - bon szkoleniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia;

- bon stażowy dla bezrobotnego do 30 roku życia
- skierowanie do podmiotów, gmin, pracodawców, przedsiębiorców, na subsydiowane zatrudnienie, np. w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych, grantu na telepracę, świadczenia aktywizacyjnego po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną;
- ubezpieczenie zdrowotne, o ile nie podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu z innego tytułu np. ubezpieczenie rolników w KRUS, z tytułu pobierania renty rodzinnej.

Uprawnienia związane z pobieraniem zasiłku dla osób bezrobotnych i stypendium

Zgodnie z art. 79 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482, z późn. zm.), okres pobierania zasiłku dla osób bezrobotnych i stypendium przyznanego na okres szkolenia, stażu oraz otrzymywanego z tytułu odbywania przygotowania zawodowego dorosłych podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależy nabycie lub zachowanie uprawnień pracowniczych, oraz do okresów składkowych uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury.

I tak, okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz stypendium zalicza się do stażu pracy wymaganego do

nabycia prawa do dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej oraz do wymiaru urlopu wypoczynkowego. Nie zalicza się natomiast do stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego oraz do stażu pracy określonego w odrębnych przepisach, wymaganego do wykonywania niektórych zawodów.

- podstawa prawna: ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482, z późn. zm.),
- informacje szczegółowe na stronie: <https://zielonalia.gov.pl> lub pod numerem infolinii: 19524.

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 Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Od kilkunastu lat związana jest z administracją samorządową; główny obszar jej aktywności zawodowej to prawo pracy, w szczególności prawo pracy w jednostkach samorządu terytorialnego. Powołana do pełnienia funkcji ławnika na kadencję 2020 – 2023 w Izbie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi – Śródmieście w Łodzi. Od roku współtworzy blog HRhelper.pl, głównie poprzez tworzenie artykułów i informacji z zakresu szeroko pojętych kadr.

**Napisz do nas lub zadzwoń,
a my znajdziemy dla Ciebie
to czego potrzebujesz!**

Jowita Zięba
+48 690 017 570
j.zieba@pcdk.pl

Oferujemy szkolenia z zakresu:

- podatki
- kadry
- płace
- finanse
- informatyka

Szkolenia zamknięte CDK Progressio

**Oferta „szyta na miarę”
dla danej organizacji.**



Najsukuteczniejsza forma wspierania rozwoju personelu.



Klucz do zbudowania trwałej przewagi konkurencyjnej firmy!

Zabezpieczenie utworu pracowniczego

W ramach stosunku pracy, pracownik może stworzyć utwór, który nazywamy utworem pracowniczym. Pracodawca w umowie o pracę powinien uregulować kwestie, które go dotyczą.

Pojęcie utworu pracowniczego reguluje art. 12 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Przepis ten przewiduje, że jeśli z ustawy lub umowy o pracę nie wynika nic innego, pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy pracownika, z chwilą przyjęcia tego utworu.

Art. 12. 1. Jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron.

2. Jeżeli pracodawca, w okresie dwóch lat od daty przyjęcia utworu, nie przystąpi do rozpowszechniania utworu przeznaczanego w umowie o pracę do rozpowszechnienia, twórca może wyznaczyć pracodawcy na piśmie odpowiedni termin na rozpowszechnienie utworu z tym skutkiem, że po jego bezskutecznym upływie prawa uzyskane przez pracodawcę wraz z własnością przedmiotu, na którym utwór utrwalono, powracają do twórcy, chyba że umowa stanowi inaczej. Strony mogą określić inny termin na przystąpienie do rozpowszechniania utworu.

3. Jeżeli umowa o pracę nie stanowi inaczej, z chwilą przyjęcia utworu pracodawca nabywa własność przedmiotu, na którym utwór utrwalono.

Należy podkreślić, że utworem pracowniczym może być utwór stworzony jedynie w ramach umowy o pracę. Utworem pracowniczym zatem nie jest utwór powstały w ramach umowy cywilnoprawnej, takiej jak umowa zlecenie czy umowa o dzieło.

Dodatkowo, o ile pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do utworu, zupełnie czym innym są autorskie prawa osobiste do utworu, które nie mają wymiaru stricte ekonomicznego. Prawa te związane są ściśle z osobą twórcy i nie podlegają zrzeczeniu się lub zbyciu.

Mając powyższe na uwadze, zasadne jest twierdzenie, iż w interesie pracodawcy jest zapewnienie sobie nie tylko skutecznego przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworów, ale również zabezpieczenie odpowiedniego sposobu wykonywania przez twórcę autorskich praw osobistych. Skoro bowiem twórca [bez względu na to czy jest pracow-

nikiem czy byłym pracownikiem] nie może się zrzec tych praw, to zarówno w orzecznictwie, jak i w literaturze przyjmuje się, iż może on skutecznie zobowiązać się do ich niewykonywania wobec pracodawcy, bądź nawet zezwolić na ich wykonywanie przez pracodawcę w jego imieniu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 maja 2007 r., I ACa 668/06, LEX nr 351786).

Małgorzata Gierula

Odbyła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, a następnie zdała egzamin zawodowy, uzyskując tytuł radcy prawnego. Ukończyła studia podyplomowe Prawa Własności Intelektualnej na wydziale Prawa i Administracji, Katedra Prawa Własności Intelektualnej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Swoją aktywność zawodową koncentruje w zakresie prawa cywilnego oraz gospodarczego. Zajmuje się przede wszystkim kompleksową obsługą prawną podmiotów gospodarczych, jak również reprezentowaniem klientów w postępowaniach sądowych. Specjalizuje się w zakresie prawa własności intelektualnej, prawa komputerowego i prawa autorskiego, a także prawa nieuczciwej konkurencji.

Partnerzy merytoryczni



STACHNIK GIERULA
Kancelaria Radców Prawnych



Kinga Matyasik-Ochlust
Kancelaria Radcy Prawnego

HRhelper

MONITOR
CDK

Wydawca



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 części bądź w całości artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.