



MONITOR
CDK

Polecamy

Szkody dla gospodarki po ograniczeniu podatku liniowego w Polskim Ładzie

W numerze

Wypadek przy pracy zdalnej
podczas epidemii

Staż pracy za granicą
– jakie dokumenty mogą
go potwierdzać?

Przywódstwo służebne
– nowy styl zarządzania

Szanowni Państwo

PRACA ZDALNA ZOSTAJE Z NAMI I WSTĘPNIE ZOSTAŁA UREGULOWANA W SPECUSTAWIE, A W WIĘKSZYM ZAKRESIE MA ZOSTAĆ OPISANA TAKŻE W KODEKSIE PRACY.

Projekt zmian pod tym kątem pojawił się w lipcu na stronie Rządowego Centrum Legislacji. Zapisy zmieniają się i pojawiają się nowe wątki, natomiast sprawa jest otwarta, bo projekt zakłada, że prawo może wejść w życie nie wcześniej niż 3 miesiące po zakończeniu w Polsce pandemii. Na ten moment według informacji pozyskanych przez Dziennik Gazeta Prawna wynika, że home office będzie musiało odbywać się w ustalonym pomiędzy pracodawcą a pracownikiem miejscu i w tym miejscu będzie on objęty ubezpieczeniem, przy czym nadal rozpatrywane są prawne ramy bhp w zdanym miejscu wykonywania pracy. Więcej o ubezpieczeniu w razie wypadku przy pracy zdalnej w obecnie obowiązującym porządku prawnym można przeczytać w tym

numerze Monitora. Zostając w temacie pracy zdalnej, można podkreślić, że nowelizacja kodeksu pracy nie pozwala na przeprowadzanie niezapowiedzianych kontroli na home office. Pracodawca i pracownik będą musieli umawiać się na tego typu sprawdzenie miejsca pracy.

Oprócz odniesienia do ważnego dla większości pracodawców i pracowników tematu home office w tym numerze Monitora piszemy też o likwidacji podatku liniowego w Polskim Ładzie, opisujemy nowy trend w zarządzaniu zespołem – przywództwo służebne, a także podpowiadamy jak można skorzystać na dofinansowaniu w ramach polityki ekonomicznej państwa.

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

Październik 10 [16]
październik 2021



„POLSKI ŁAD”

Szkody dla gospodarki po ograniczeniu podatku liniowego w Polskim Ładzie

4

PRAWO

Wypadek przy pracy zdalnej podczas epidemii

5

Mobbing w miejscu pracy – cz. II

6

KADRY I PŁACE

Sztaż pracy za granicą – jakie dokumenty mogą go potwierdzać?

10

Rozwiązanie umowy o pracę przed rozpoczęciem świadczenia pracy

12

ROZWÓJ OSOBISTY

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy - rozliczanie kosztów szkoleń

14

Przywódcztwo służebne – nowy styl zarządzania

14

OCHRONA ŚRODOWISKA

Polityka ekologiczna państwa 2030 – jak skorzystać na strategii rozwoju w obszarze środowiska i gospodarki wodnej

18

PODATKI

Ostatni kwartał na przygotowanie analiz porównawczych dla cen transferowych 2020

16

SZKODY DLA GOSPODARKI PO OGRANICZENIU PODATKU LINIOWEGO W POLSKIM ŁADZIE

OKOŁO 700 TYS. PRZEDSIĘBIORCÓW ROZLICZAJĄCYCH SIĘ PODATKIEM LINIOWYM ZOSTANIE NAJMOCNIEJ DOTKNIĘTYCH PLANOWANYMI ZMIANAMI W RAMACH POLSKIEGO ŁADU. ZWIĘKSZENIE IM OBCIĄŻEŃ, NAWET JEŚLI WYNIESIE 4,9 PROC. ZAMIAST 9 PROC., BEZ MOŻLIWOŚCI ODLICZENIA KWOTY WOLNEJ OD PODATKU, CZYLI PLANOWANYCH 30 TYS. ZŁ, MOŻE SPOWODOWAĆ, ŻE CZĘŚĆ PRZEDSIĘBIORCÓW ZREZYGNUJE Z TEJ FORMY OPODATKOWANIA. – TYMCZASEM OD 2004 ROKU, KIEDY JĄ WPROWADZONO, PRZYNIOSŁA ONA WIELE KORZYŚCI ZARÓWNO DLA FIRM, JAK I BUDŻETU PAŃSTWA – MÓWI RZECZNIK MŚP ADAM ABRAMOWICZ, KTÓRY ZBIERA PODPISY POD PETYCJĄ W SPRAWIE ZABLOKOWANIA NIEKORZYSTNYCH ZMIAN. PODPISAŁO JĄ JUŻ PONAD 52 TYS. OSÓB.

– Polski ład zawiera dobre propozycje, takie jak kwota wolna od podatku w wysokości 30 tys. zł, włączająca nas w rodzinę państw europejskich. Także podniesienie progu podatkowego z 80 tys. do 120 tys. zł jest pozytywne, zmniejsza kłopoty podatkowe i zachęca do podejmowania pracy – mówi agencji informacyjnej Newseria Biznes Adam Abramowicz. – Ale ciężar tych rozwiązań przerzucony jest na przedsiębiorców, głównie na płacących podatek liniowy. Nie możemy się zgodzić, aby mieli oni obciążenia wyższe o prawie 50 proc., czyli z 19 na 28 proc. Dzisiaj co prawda rząd zszedł z tej stawki na 4,9 proc., ale to nadal jest duże zwiększenie obciążeń w podatku, który jest

bardzo dobry zarówno dla budżetu, jak i dla przedsiębiorców.

Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców przypomina, że w ciągu pięciu lat po wprowadzeniu podatku liniowego dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą dochody budżetowe się podwoiły. Jeszcze w 2015 roku wpływy z podatku liniowego wynosiły 18,3 mld zł, a w 2020 – 35,4 mld zł. Podatek liniowy jest prosty, nie zakłada wprowadzenia żadnych ulg, ale też pozostawia fundusze na odtworzenie środków trwałych, dzięki czemu sektor MŚP mocno się rozwija. Dlatego też od lat systematycznie rosła liczba podatników rozliczających się w ten sposób.

W 2019 roku wybrało go 700 tys. przedsiębiorców.

Mimo to pierwotna wersja kontrowersyjnego projektu zmian podatkowych w ramach Polskiego Ładu zawierała propozycję drastycznej podwyżki. Zdaniem Adama Abramowicza te argumenty zaważyły na tym, że pojawiła się próba dialogu i propozycja obniżenia kosztów z 9 proc. do 4,9 proc., zaproponowana w projekcie po zmianach.

Rzecznik MŚP uważa, że plany rządu dotyczące zmian w podatku liniowym są nieuzasadnione. Według niego zdecydowanie bardziej efektywnym rozwiązaniem byłoby zwiększenie ry-



czałtu, który obecnie stanowi obciążenie rządu około 350 zł dla przedsiębiorcy, a można by go zwiększyć do 500 czy do 550 zł z przeznaczeniem – na przykład – na służbę zdrowia.

– Wysoka stawka podatku liniowego będzie zniechęcała przedsiębiorców do tej formy opodatkowania. Przed 2004 rokiem przedsiębiorcy się starali przy tak dużych stawkach i progresji zmniejszać opodatkowanie poprzez zwiększanie kosztów i to też zacznie się teraz – prognozuje.

Taki scenariusz jest możliwy, bo zdaniem eksperta wybór podatku liniowego przestanie być dla przedsiębiorców opłacalny. To szczególnie groźne w dobie odbijania się gospodarki po wielomiesięcznych lockdownach.

– Gdybyśmy znowu spowodowali, że większość przedsiębiorców przeszłaby na podatek opłacany na zasadach ogólnych, pokusa zwiększania kosztów będzie większa i reakcja fiskusa też będzie większa – ocenia Adam Abramowicz. – Po co to całe zamieszanie, zwłaszcza w sytuacji postcovidowej? Dzisiaj firmy, które były pozamykane, otrzymują odmowę udzielenia kredytu na cokolwiek, bo nadal może być kolejny lockdown. W takiej sytuacji jedyne pieniądze na odtwarzanie środków trwałych i inwestycje to środki własne

zarobione przez firmę. Jeżeli te środki będzie się pomniejszało o zwiększone koszty, to tych pieniędzy będzie mniej.

To z kolei może utrudnić im odrobienie strat finansowych. Rzecznik MŚP przypomina, że wprowadzony niemal dwie dekady temu 19-proc. podatek liniowy dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą był jedną z najważniejszych sprzyjających przedsiębiorcom zmian po upadku komunizmu w 1989 roku.

– Jest zbyt duże niebezpieczeństwo, że ten podatek nie wpłynie w takiej wysokości, jak mówi o tym Ministerstwo Finansów, co spowoduje dziurę budżetową i chęć podnoszenia innych podatków – przestrzega Adam Abramowicz. – Możemy przekroczyć tę kwotę ostrożnościową dotyczącą zadłużenia Polski i wtedy zacznie się bieg po równi pochyłej, bo będzie trudniej pozyskiwać pieniądze z obligacji, a wzrośnie też ich koszt. Jest zbyt duże ryzyko, żeby teraz eksperymentować z podatkiem liniowym, który w tej chwili działa znakomicie i daje bardzo duże wpływy do budżetu. Po co zarzynać kurę, która znosi złote jaja?

Rzecznik MŚP apeluje również o przesunięcie o rok wejścia w życie reform, które są obecnie planowane na 1 stycznia 2022 roku.

WYPADEK PRZY PRACY ZDALNEJ PODCZAS EPIDEMII

DZIAŁANIA USTAWODAWCY ZMIERZĄCE DO OGRANICZENIA ROZPRZESTRZENIANIA SIĘ KORONAWIRUSA WIELKIM PIĘTNEM ODCISNĘŁY SIĘ NA ZASADACH WYKONYWANIA PRACY. PRAKTYCZNIE NA KAŻDEJ KONFERENCJI PRASOWEJ RZĄD NAKŁANIA PRACODAWCÓW DO ODSYŁANIA PRACOWNIKÓW W TRYB PRACY ZDALNEJ.

Podczas wykonywania pracy zdalnej każdy może doznać wypadku, dlatego w dzisiejszym wpisie zajmę się określeniem czym jest wypadek przy pracy zdalnej i jakie rodzaje świadczeń przysługują pracownikowi lub przedsiębiorcy w związku z doznany uszczerbkiem na zdrowiu.

Ustawa wypadkowa w art. 3 prezentuje legalną definicję wypadku przy pracy. Zgodnie z jej brzmieniem:

Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Zgodnie z ustawą z dnia 7 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19,

innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych pracą zdalną jest wykonywanie pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania.

Oczywiście, mając na względzie panującą w kraju sytuację, chodzi głównie o to, aby pracownik mógł świadczyć pracę nie wychodząc z domu. Nie jest jednak wykluczone, aby pracodawca polecił mu wykonywanie pracy w innym miejscu niż miejsce zamieszkania pracownika.

Za wypadek w pracy zdalnej można zatem uznać wypadek doznany w domu lub innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, który jednocześnie spełnia następujące kryteria:

- jest nagły,
- wywołany przyczyną zewnętrzną,
- powodujące uraz lub śmierć
- pozostaje w związku z pracą zdalną.

Wypadkiem przy pracy zdalnej będzie więc polanie się wrzątkiem w trakcie rozmowy telefonicznej z klientem lub upadek z krzesła przy pracy na komputerze.

Jak ustalić związek wypadku z pracą zdalną?

Dla ustalenia, że nagłe zdarzenie spowodowane przyczyną zewnętrzną jest wypadkiem przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy zasiłkowej, konieczne jest ustalenie, że zdarzenie nastąpiło podczas lub w związku z prawidłowym wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń pracodawcy.

Zakres “zwykłych czynności” pracownika może być określony w umowie o pracę, jak również w zakresie obowiązków przekazywanych pracownikowi przez pracodawcę. Zwykłe czynności pracownika to czynności, które pracownik wykonuje na bieżąco w toku wykonywania swojej pracy. W zakresie znaczeniowym tego pojęcia pozostają także zachowania bezpośrednio poprzedzające samo wykonywanie pracy, jak np. przygotowanie swojego stanowiska pracy itp. oraz następujące bezpośrednio po zakończeniu wykonywania pracy, np. posprzątanie stanowiska pracy.

Jak rozumieć pojęcie przyczyny zewnętrznej powodującej uraz lub śmierć pracownika?

Przyczyny zewnętrzne to nie tylko siły przyrody, narzędzia i maszyny oraz działania innych osób, ale także sama praca i towarzyszący jej wysiłek. Odnośnie charakteru pracy chodzi nie tylko o jakieś nadzwyczajne, zleczone pracownikowi w danym dniu zadania lub nietypowe warunki ich realizacji, ale także o zwykłe codzienne czyn-

ności pracownicze. Nadmierność zasiłku pracownika przy wykonywaniu pracy nie podlega ocenie z punktu widzenia ogólnych norm odporności, dotyczących przeciętnego, zdrowego człowieka, ale powinna być odnieszona do indywidualnych właściwości psychofizycznych danej osoby i to w konkretnym dniu pracy.

Wykonywanie zwykłych, codziennych obowiązków w typowych dla danego stanowiska warunkach – przy uwzględnieniu indywidualnych predyspozycji zdrowotnych pracownika – może stanowić dla niego nadmierne obciążenie i stać się zewnętrzną przyczyną zdarzenia.

Rozumienie występowania przyczyny zewnętrznej nie może zostać ograniczone do działań innych osób i rzeczy. Przyczyny zewnętrzna występuje również w razie przeciążenia organizmu w skutek czynności wchodzących w zakres obowiązków danego pracownika.

Jakie świadczenia przysługują pracownikowi z ZUS w związku z doznanym wypadkiem przy pracy zdalnej?

Zasiłek chorobowy dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Długość pobierania zasiłku chorobowego wynosi 182 dni. Zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego przysługuje od pierwszego dnia niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Zasiłek chorobowy wypadkowego przysługują w wysokości 100% podstawy wymiaru [normalnie jest to 80%].

Świadczenie rehabilitacyjne na maksymalny okres 12 miesięcy przyznawane w przypadku kiedy po wykorzystaniu

182 dni zwolnienia lekarskiego pracownik jest nadal niezdolny do pracy, a leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku [normalnie świadczenie rehabilitacyjne wynosi 90 % podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy. Za pozostały okres dalszych 9 miesięcy chory pobiera świadczenie w wysokości 75% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego].

Jednorazowe odszkodowanie za uszczerbek na zdrowiu spowodowany wypadkiem przy pracy. Ubezpieczonemu, który wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, przysługuje jednorazowe odszkodowanie. Za stały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu nierokujące poprawy. Za długotrwały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięcy, mogące ulec poprawie. Oceny stopnia uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową dokonuje się po zakończeniu leczenia i rehabilitacji. Jednorazowe odszkodowanie przysługuje w wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

Renta z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy przysługująca niezależnie od długości okresu ubezpieczenia wypadkowego oraz bez względu na datę powstania niezdolności do pracy

spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Co ważne rentę wypadkową można pobierać w zbiegu z innymi świadczeniami z ZUS np. emeryturą.

Katalog uprawnień pracownika który uległ wypadkowi przy pracy jest dosyć szeroki, a świadczenia wypadkowe wypłacane mogą być nawet dożywotnio. Wielokrotnie w mojej kancelarii wygrywałam procesy o zmianę decyzji o odmowie uznania zdarzenia za wypadek przy pracy, dlatego kolejny raz zachęcam do weryfikowania odmownych decyzji ZUS przez prawnika od spraw ZUS.

Kinga Matyasik-Ochlust

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.

MOBBING W MIEJSCU PRACY – CZ. II

W sytuacji, gdy pracodawca ustali, że w zakładzie pracy w stosunku do konkretnego pracownika lub grupy pracowników stosowane były działania noszące znamiona mobbingu, może wobec sprawcy tych zachowań podjąć określone czynności przewidziane w Kodeksie pracy, tj.:

- nałożyć karę porządkową,
 - przenieść na inne stanowisko pracy,
 - rozwiązać umowę o pracę z zastosowaniem wypowiedzenia,
 - rozwiązać umowę o pracę bez zastosowania wypowiedzenia z winy pracownika.
- zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub
 - odszkodowania.

Co ważne, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, to pracodawca odpowiada za wystąpienie zjawiska mobbingu w zakładzie pracy. Oznacza to, że osoba poszkodowana może dochodzić roszczeń wprost od pracodawcy. Odpowiedzialność pracodawcy związana z mobbingiem przewidziana jest nie tylko w Kodeksie pracy, ale również w Kodeksie cywilnym i Kodeksie karnym.

Odpowiedzialność wynikająca z Kodeksu pracy

Zgodnie z Kodeksem pracy, jeżeli pracodawca stosuje w miejscu pracy mobbing lub jemu nie przeciwdziała, pracownik może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, na podstawie art. 55 § 11 Kodeksu pracy. Ponadto pracownik, wobec którego stosowano mobbing, może domagać się od pracodawcy:

Przy czym, roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi wyłącznie wtedy, gdy mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009 r., sygn. akt III PK 2/09, gdzie stwierdził, że roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, oraz w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r., sygn. akt II PK 112/06, w którym uznał, że na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.

Z kolei odszkodowania pracownik może dochodzić, jeżeli rozwiązał umowę o pracę na skutek mobbingu. Warunkiem koniecznym dochodzenia tego roszczenia jest złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie, z podaniem przyczyny.

Po drugie, dochodzenie odszkodowania możliwe jest również w razie poniesienia przez pracownika szko-

dy wskutek stosowania wobec niego praktyk mobbingowych, gdy nie rozwiąże on umowy o pracę. Podstawą dochodzenia odszkodowania będzie fakt poddania pracownika mobbingowi i poniesienie przez niego z tego tytułu szkody.

Co więcej, w postępowaniu sądowym, w którym pracownik dochodzi tych roszczeń, to na nim spoczywa ciężar udowodnienia mobbingu. Potwierdził to Sąd Najwyższy m. in. w wyroku z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt I PK 31/2007, gdzie przyznał, że pracownik, który chce domagać się wyżej opisanych roszczeń, musi udowodnić wszystkie przesłanki wystąpienia mobbingu.

Wysokość zadośćuczynienia i odszkodowania, których może żądać pracownik

w związku z mobbingiem, nie została skonkretyzowana w przepisach prawnych - ustawodawca wskazał tylko, że odszkodowanie z tytułu mobbingu jest przyznawane w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Oznacza to, że pracownik samodzielnie powinien ocenić, jak duże straty fizyczne i psychiczne poniósł na skutek mobbingu.



Odpowiedzialność wynikająca z Kodeksu cywilnego

Zgodnie z art. 24 Kodeksu cywilnego, pracownik, którego dobra osobiste zostały naruszone na skutek mobbingu, może dochodzić od pracodawcy lub sprawcy mobbingu:

- zadośćuczynienia;
- podjęcia innych czynności: żądania zaniechania działania naruszającego jego dobra osobiste, dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków tego naruszenia lub zapłaty sumy pieniężnej na określony cel charytatywny;
- odszkodowania w związku z zawinionym wyrządzeniem

szkody [o takie odszkodowanie może wystąpić również pracownik, który nie złożył oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę].

Odpowiedzialność wynikająca z Kodeksu karnego

W pewnych przypadkach wystąpienie mobbingu w miejscu pracy, może spowodować pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności karnej. Zgodnie z art. 218 § 1a Kodeksu karnego, osobie wykonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, która złośliwie (np. nacechowane jest złą wolą, nie ma racjonalnego uzasadnienia albo wynika z uprzedzeń pracodawcy) lub uporczywie (tj. trwa przez dłuższy

czas lub powtarza się w pewnym okresie) narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, grozi grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 2 lat.

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.



STAŻ PRACY ZA GRANICĄ – JAKIE DOKUMENTY MOGĄ GO POTWIERDZAĆ?

Nie ulega wątpliwości, że udokumentowane okresy zatrudnienia, w tym również przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, zaliczane są do okresów pracy i wiążą się na gruncie prawa polskiego nie tylko z nabyciem uprawnień pracowniczych, np. wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego czy dodatku stażowego, ale również innych uprawnień, np. prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Tak stanowi art. 86 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Dz. U. z 2021 r. poz. 1100, ze zm.].

W poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego kwestię zaliczania okresów pracy i/lub nauki do stażu pracy regulują przepisy Unii dotyczące koordynacji świadczeń społecznych. Zaś przypadku państw spoza Unii Europejskiej kwestie te ure-

gulowane są między stronami w dwustronnych umowach międzynarodowych.

Przepisy prawne, zarówno te na gruncie prawa unijnego, jak i polskiego, nie wskazują katalogu dokumentów wymaganych dla potwierdzenia po-

siadania stażu pracy za granicą, niezbędnego do nabycia uprawnień pracowniczych u danego pracodawcy. Przyjmuje się więc, że mogą to być dowolne dokumenty, z których w sposób wynika, że praca za granicą była faktycznie świadczona.

Okresy zatrudnienia za granicą można potwierdzić przede wszystkim świadectwem pracy, ale także innymi dokumentami o charakterze prywatnym i urzędowym, np.:

- umową o pracę,
- zaświadczeniem wystawionym przez pracodawcę,
- odcinkami wypłat z wysokością wynagrodzenia i składek (payslipsy),
- zaświadczeniem o objęciu pracownika ubezpieczeniem społecznym, np. formularz U1 (niezbędny również w przypadku starania się o zasiłki dla bezrobotnych w innym kraju),
- formularzem podatkowym, np. w Anglii i Irlandii: P45, P60,
- formularz E - 104 stosowany w przypadku ubiegania się o świadczenia w trakcie choroby i macierzyństwa i służący wymianie informacji o przebytych okresach ubezpieczenia między instytucjami państw członkowskich UE,
- referencjami lub książeczką pracy (ukraińska), jeżeli wynikają z nich okresy zatrudnienia,
- potwierdzeniem okresów zatrudnienia i odprowadzanych składek uzyskanych przez właściwy urząd, np. irlandzki urząd skarbowy (Revenue).

Pracodawca nie ma jednak obowiązku wliczania do stażu pracy pracownika okresów pracy za granicą na podstawie dokumentów, z których nie wynika okres wykonywania pracy, a tym samym nie jest możliwe ustalenie, jaki staż pracy podlega zaliczeniu do uprawnień pracowniczych u polskiego pracodawcy. Jeśli więc pracownik przedłoży dokument niezawierający danych potwierdzających okres zatrudnienia, lecz jedynie sam

fakt zatrudnienia, pracodawca może nie uwzględnić zagranicznego zatrudnienia. W innym wypadku powinien zaliczyć zagraniczne zatrudnienie do stażu pracy, mimo że Kodeks pracy nie reguluje szczegółowo uznawania zatrudnienia za granicą w zakresie uprawnień pracowniczych, albowiem reguluje je ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Dlatego warto zadbać o zgromadzenie kilku dokumentów potwierdzających staż pracy za granicą - każdy z nich może bowiem w jakimś stopniu potwierdzać okresy pracy. Dokumentacja może, ale nie musi być przetłumaczona na język polski, chociaż pracodawca może tego wymagać i w praktyce wymaga, na koszt pracownika, chociaż to zadaniem pracodawcy jest ustalić przysługujący wymiar urlopu czy dodatku stażowego.

Jeżeli pracodawca odmawia zaliczenia wykazanego i udokumentowanego stażu pracy/nauki za granicą (tu: na Ukrainie), skutkiem czego był np. brak wypłaty określonych świadczeń lub uprawnień pracowniczych, zatrudnionemu pozostaje dochodzenie należnych mu praw przed sądem pracy. Bezpodstawne pozbawienie pracownika jego uprawnień takich jak prawo do wyższego wymiaru urlopu, dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej jest naruszeniem praw pracowniczych i jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Pracodawca może zażądać przetłumaczenia dokumentów potwierdzających staż pracy na język polski, ponieważ zgodnie z ustawą o języku polskim „przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego”. Dokumenty potwierdzające staż pracy za granicą powinny, na wniosek pracodawcy, zostać przetłumaczone na język polski.

Dlatego warto zadbać o zgromadzenie kilku dokumentów potwierdzających staż pracy za granicą - każdy z nich może bowiem w jakimś stopniu potwierdzać okresy pracy. Dokumentacja może, ale nie musi być przetłumaczona na język polski, chociaż pracodawca może tego wymagać i w praktyce wymaga, na koszt pracownika, chociaż to zadaniem pracodawcy jest ustalić przysługujący wymiar urlopu czy dodatku stażowego.

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.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ PRZED ROZPOCZĘCIEM ŚWIADCZENIA PRACY

Zgodnie z art. 26 Kodeksu pracy, stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy o pracę. Oznacza to, że możliwe jest określenie w umowie o pracę późniejszego terminu nawiązania stosunku pracy niż dzień zawarcia umowy o pracę – co więcej, nie ma żadnych ograniczeń czasowych co do długości okresu pomiędzy zawarciem umowy o pracę a rozpoczęciem jej świadczenia, czyli nawiązania stosunku pracy.

Nie budzi wątpliwości sytuacja, w której dzień zawarcia umowy o pracę i nawiązania stosunku pracy, tj. rozpoczęcia jej świadczenia, jest ten sam. Rozwiązanie takiego stosunku pracy może nastąpić w każdej chwili przez każdą ze stron, z zastosowaniem zasad i trybów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Zdarzają się jednak przypadki, gdzie w zawartej umowie o pracę termin rozpoczęcia pracy, tj. faktycznego zatrudnienia, zostaje określony jako termin późniejszy, np. strony zawarły umowę o pracę w dniu 16 sierpnia 2021 r., a jako termin rozpoczęcia pracy wskazały dzień 1 października 2021 r. Czy można zatem rozwiązać umowę o pracę przed 1 października 2021 r.?

Można. Praktyka wskazuje, że przypadki rozwiązania umowy o pracę przed rozpoczęciem jej świadczenia, czyli przed terminem określonym w umowie o pracę jako dzień jej rozpoczęcia [tj. faktycznego nawiązania stosunku pracy/zatrudnienia], nie należą wcale do rzadkości. Dzieje się tak zarówno z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, np. pracodawca nie zdołał pozyskać

potrzebnych środków i nie utworzył stanowiska pracy, jak i po stronie pracownika, np. kandydat do pracy znalazł inną ofertę pracy. W zależności od okoliczności, zastosować można jeden z trybów przewidzianych w Kodeksie pracy, np. rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron albo rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika, np. gdy ten nie stawiał się do pracy w określonym w umowie terminie.

Jedną ze stron może również rozwiązać umowę za wypowiedzeniem – możliwość taka nie jest bowiem uzależniona od konieczności nawiązania stosunku pracy, tj. rozpoczęcia świadczenia pracy. W wypadku w okresie między zawarciem umowy o pracę a terminem określonym w niej jako data rozpoczęcia pracy, umowa taka może być rozwiązana za wypowiedzeniem na zasadach ogólnych określonych w Kodeksie pracy. Potwierdził to także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2007 r. [sygn. akt II PK 56/07], w którym stwierdził, że „gdy strony wskazały w umowie o pracę dzień jej rozpoczęcia późniejszy niż data zawarcia

umowy, czas pomiędzy jej zawarciem a nawiązaniem stosunku pracy nie jest okresem zatrudnienia. Podwładnemu nie przysługują więc w tym okresie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. Każda ze stron może w tym czasie rozwiązać umowę o pracę na zasadach ogólnych przewidzianych w k.p., czyli za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia, gdyż możliwość rozwiązania umowy nie zależy od nawiązania między stronami stosunku pracy. Dopuszczalne jest także rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.”

Pewne wątpliwości budzić może określenie długości okresu wypowiedzenia takiej umowy. Wiadome jest, że długość okresu wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, przy czym sumowaniu podlegają wszystkie okresy pracy u danego pracodawcy. Długość okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i czas określony zostały wskazane w art. 36 ust. 1 Kodeksu pracy.

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przed nawiązaniem stosunku pracy zastosowanie będą



miały zasady określone we wskazanych wyżej przepisach. W razie niepodjęcia przez pracownika pracy jego okres zatrudnienia jest „zerowy” czyli krótszy niż sześć miesięcy. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony wynosić będzie zatem dwa tygodnie. Jeżeli jednak pracownik pozostawał wcześniej z tym samym pracodawcą w stosunku pracy lub strony w umowie o pracę przedłużyły ustawowy okres wypowiedzenia tej umowy, będzie to skutkowało dłuższym okresem wypowiedzenia.

Takie stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 11 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 34/99, w którym wskazał, że „o długości okresów wypowiedzenia [art. 36 § 1 KP] decyduje okres zatrudnienia u danego pracodawcy liczony od dnia zawarcia umowy o pracę do daty

jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia [art. 32 § 2 KP].”

Oznacza to, że art. 36 § 1 KP pozwala wliczyć do zakładowego stażu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, okres zatrudnienia u danego pracodawcy rozumianego jako okres obowiązywania umowy o pracę, a nie tylko okres liczony od momentu nawiązania stosunku pracy. Art. 36 § 1 KP posługuje się zatem pojęciem „okresu zatrudnienia” wyłącznie dla potrzeb ustalenia długości okresu wypowiedzenia, nie odnosi się natomiast do samej możliwości wypowiedzenia umowy o pracę w czasie przed rozpoczęciem się okresu zatrudnienia.

Pamiętać tutaj należy, że przy wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony przez pracodawcę, niezbędne jest uzasadnienie decyzji oraz konsultacja z zakładową organizacją związkową.

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.



PODNOSENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW Z INICJATYWY LUB ZA ZGODĄ PRACODAWCY - ROZLICZANIE KOSZTÓW SZKOLEŃ

Rozwój umiejętności pracowników leży w interesie zarówno zatrudnionych jak i pracodawcy, który oczekuje fachowego wykonywania zadań. Kodeksie pracy definiuje pojęcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych jako zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe ma prawo do świadczeń ze strony pracodawcy, które określone są w kodeksie

- urlop szkoleniowy,
- zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, aby punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze:

- 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu eksternistycznego,
- 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego,
- 6 dni - dla pracownika przy-

stępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub zawodowego,

- 21 dni w ostatnim roku studiów - na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiąz-

zującym go rozkładem czasu pracy. Za czas urlopu szkoleniowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia [art. 1031 § 3, art. 1032 kp]. Kolejnym uprawnieniem pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe jest możliwość korzystania ze zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania [art. 1031 § 2 pkt 2 kp].

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje przysługuje także prawo do innych świadczeń. Pracodawca może np. pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie [art. 1033 kp]. Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy umowę (potocznie nazywaną umową szkoleniową) określającą wzajemne prawa i obowiązki stron [art. 1034 K.p.]. W umowie pracodawca może zobowiązać pracownika do kontynuowania zatrudnienia po zakończeniu szkolenia. Umowa nie jest konieczna, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. [art. 1034 kp].

Zwrot kosztów kształcenia

Niektóre świadczenia wymienione w umowie szkoleniowej podlegają obowiązkowi zwrotu. Pracownik zobowiązany jest zwrócić świadczenia w następujących przypadkach:

- jeżeli pracownik bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji;
- jeżeli pracodawca rozwiąże stosunek pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż 3 lata;
- jeżeli pracownik, w okresie wskazanym w pkt 2, rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z powodu poddawania pracownika mobbingowi [art. 943 kp];
- jeżeli pracownik, w okresie wskazanym w pkt 2, rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 943 kp mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach, tj. mimo że nie zachodzą przypadki, w których: zostało wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniósł go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe; pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; pracownik był poddawany mobbingowi.

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje przysługuje także prawo do innych świadczeń. Pracodawca może np. pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie [art. 1033 kp]. Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy umowę (potocznie nazywaną umową szkoleniową) określającą wzajemne prawa i obowiązki stron [art. 1034 K.p.].

Przywództwo służebne – nowy styl zarządzania

Coraz częściej organizacje decydują się na zmianę stylu zarządzania, odchodząc od tradycyjnych modeli przywództwa o charakterze autokratycznym na rzecz modelu przywództwa służebnego [ang. servant leadership]. Jak pokazuje praktyka tych organizacji, przywództwo służebne przyczyniło się w znaczący sposób do budowania relacji zarówno wewnątrz organizacji, jak też na zewnątrz, w szczególności z partnerami i klientami. To kolei dało wymierne korzyści, zwłaszcza w zakresie tworzenia zdrowej kultury organizacyjnej oraz wzrostu wyników finansowych.

Na czym polega przywództwo służebne?

Termin „przywództwo służebne” jako pierwszy wprowadził w 1970 roku Robert Greenleaf. Jego zdaniem przywódca, którego charakteryzuje prawdziwie służebna postawa, najpierw chce służyć pracownikom - powodowany świadomością osobistej roli i odpowiedzialności społecznej, a dopiero potem nimi kierować. Służebność przywództwa jest zatem kwestią postawy.

Idea przywództwa służebnego ma zachęcać liderów do przyjęcia stylu opartego na wyznaczaniu wartości, kierunków działania i kreowaniu wizji, angażowaniu pracowników w proces tworzenia wizji i wytyczania kierunków, motywowaniu ich do osiągnięcia celów i udzielaniu pracownikom niezbędnej pomocy, przy zaniechaniu stylu opartego na bezpośrednim kierowaniu i kontrolowaniu.

Greenleaf, w oparciu o dokonane badania i analizy, opracował 10 pod-

stawowych zasad przywództwa służebnego, które mają wyzwolić w ludziach potencjał twórczy i dać zadowolenie. Są to:

1. Słuchanie

Cechą dobrego lidera jest umiejętność komunikacji i zdolność do podejmowania decyzji. Cechy te można rozwinąć dzięki szczeremu i uważnemu słuchaniu – przywódcy służebni starają się zrozumieć czego chcą i oczekują inni ludzie, słyszą to co ktoś mówi, jak również to co zostaje niewypowiedziane wprost oraz wsłuchują się w swój głos wewnętrzny i poddają refleksji to, co usłyszeli.

2. Empatia

Przywódca służebny jest empatyczny, tj. zdolny do wnikania, odczuwania, rozumienia i akceptacji unicakności innych osób. Nie zakłada u ludzi złych intencji, nie odrzuca ich, zwłaszcza w tych przypadkach, gdy zmuszony zakwestionować uzyskane przez nich rezultaty czy podjęte działania.

3. Uzdrawianie

Przywódca służebny posiada umiejętność uzdrawiania nie tylko relacji z innym ludźmi, ale również umiejętność uzdrawiania siebie. Przywódca służebny potrafi dostrzec zmagania emocjonalne innych osób i pomóc im. Posiada wpływ dający moc do transformacji i integracji.

4. Świadomość

Przywódca służebny posiada silnie rozwiniętą samoświadomość siebie, innych i siły przywództwa. Rozumie sprawy związane z władzą, etyką i wartościami. To umożliwi mu całościowy i spójny wgląd w sytuację, z którymi ma do czynienia.

5. Perswazja

W procesie podejmowania decyzji przywódca służebny prowadzi ludzi ku wartościom, ku realizacji celów i przekonuje ich do swoich idei, stosując metody oparte na konsensusie i dążąc do wypracowania wspólnego korzystnego porozumienia. Taka metoda działania jest ważniejsza

i bardziej skuteczna niż przymus.

6. Konceptualizacja

Przywódca służebny patrzy na cele z szerokiej perspektywy i jest otwarty na nowe idee – nie koncentruje się tylko na perspektywie krótkoterminowej i celach operacyjnych. Ponadto, potrafi zachować równowagę między myśleniem holistycznym, perspektywicznym, a codziennymi działaniami operacyjnym.

7. Zapobiegliwość

Przywódca służebny, korzystając z własnej intuicji, umiejętnie wyciąga wnioski z przeszłości, analizuje aktualną sytuację i trafnie ocenia ewentualne konsekwencje podjętych decyzji, zwłaszcza w sytuacji wychodzenia poza strefę komfortu i wchodzenia w nowe obszary działania.

8. Powiernictwo

Istotną cechą przywództwa służebnego jest powiernictwo, czyli działanie i zaangażowanie w pracę na rzecz dobra innych ludzi – służba innym. Takie działania realizowane są w szczególności poprzez otwartość, uważność i perswazję niż kontrolę i przymus.

9. Zaangażowanie w rozwój ludzi

Przywódca służebny stara się wspierać pracowników, aby ci mogli ciągle rozwijać się - wychodzi bowiem z założenia, że każdego człowieka cechuje wewnętrzna wartość i indywidualizm. Bierze też na siebie odpowiedzialność

za rozwój osobisty i zawodowy swoich pracowników i członków zespołów.

Dokonuje tego np. poprzez kierowanie pracowników na szkolenia, angażowanie ich w procesy decyzyjne czy zachęcanie do występowania z inicjatywą oraz przedstawiania własnych pomysłów.

10. Budowanie społeczności

Przywódca służebny stara się znaleźć sposoby na budowanie i wzmacnianie społeczności wewnątrz organizacji, wierząc, że w społeczności tkwi siła. Dąży do wskazywania pracownikom kierunku działania, a jednocześnie jednoczy ich w celu zbudowania zintegrowanej i wzajemnie wspierającej się społeczności.

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.

”

Przywódca służebny stara się wspierać pracowników, aby ci mogli ciągle rozwijać się - wychodzi bowiem z założenia, że każdego człowieka cechuje wewnętrzna wartość i indywidualizm. Bierze też na siebie odpowiedzialność za rozwój osobisty i zawodowy swoich pracowników i członków zespołów. Dokonuje tego np. poprzez kierowanie pracowników na szkolenia, angażowanie ich w procesy decyzyjne czy zachęcanie do występowania z inicjatywą oraz przedstawiania własnych pomysłów.

Polityka ekologiczna państwa 2030 – jak skorzystać na strategii rozwoju w obszarze środowiska i gospodarki wodnej

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, która w tym roku przekształciła się w Krajowy Plan Odbudowy, ogłoszony w marcu, zawiera plan na rozwój w obszarze środowiska i gospodarki wodnej, opisany w uchwale z 2019 roku.

Środki na realizację Krajowego Planu Odbudowy (KPO) będą dysponowane między innymi na potrzeby środowiskowe opisane w uchwale nr 67 Rady Ministrów z 16 lipca 2019 r. w sprawie przyjęcia „Polityki ekologicznej państwa 2030 – strategii rozwoju w obszarze środowiska i gospodarki wodnej” [M.P. z 2019 r. poz. 794], dalej jako PEP2030. Szacunkowo na finansowanie polityki ekonomicznej państwa przeznaczone zostanie około 106 mld zł w latach 2018-2020 oraz 180 mld zł w latach 2021-2025.

Przyglądamy się temu, co zawiera program rozwoju w obszarze środowiska i gospodarki wodnej i na co będzie można dostać dofinansowanie w tym obszarze.

Kierunki interwencji PEP2030

Według założeń programu można wyróżnić kilka zadań, na które będą kierowane fundusze z KPO. Są to:

- Zrównoważone gospodarowanie wodami, w tym zapewnienie dostępu do czystej wody dla społeczeństwa i gospodarki oraz osiągnięcie dobrego stanu wód

- Likwidacja źródeł emisji zanieczyszczeń do powietrza lub istotne zmniejszenie ich oddziaływania

- Ochrona powierzchni ziemi, w tym gleb

- Przeciwdziałanie zagrożeniom środowiska oraz zapewnienie bezpieczeństwa biologicznego, jądrowego i ochrony radiologicznej

- Zarządzanie zasobami dziedzictwa przyrodniczego i kulturowego, w tym ochrona i poprawa stanu różnorodności biologicznej i krajobrazu

- Wspieranie wielofunkcyjnej i trwale zrównoważonej gospodarki leśnej

- Gospodarka odpadami w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym

- Zarządzanie zasobami geologicznymi poprzez opracowanie i wdrożenie polityki surowcowej państwa

- Wspieranie wdrażania ekoinnowacji oraz upowszechnianie

najlepszych dostępnych technik BAT

- Przeciwdziałanie zmianom klimatu

- Adaptacja do zmian klimatu i zarządzanie ryzykiem klęsk żywiołowych

- Edukacja ekologiczna, w tym kształtowanie wzorców zrównoważonej konsumpcji

- Usprawnienie systemu kontroli i zarządzania ochroną środowiska oraz doskonalenie systemu finansowania.

Poszczególne zadania zostały opisane bardziej szczegółowo, dzięki czemu można założyć działania, które mogą wpisywać się w ich realizację.

Zrównoważone gospodarowanie wodami

Jest rozumiane jako zapewnienie dostępu do czystej wody dla społeczeństwa i gospodarki oraz osiągnięcie dobrego stanu wód. W tym celu konieczna jest likwidacja źródeł emisji zanieczyszczeń do powietrza lub istotne zmniejszenie ich od-

działywania; ochrona powierzchni ziemi, w tym gleb, a także przeciwdziałanie zagrożeniom środowiska oraz zapewnienie bezpieczeństwa biologicznego, jądrowego i ochrony radiologicznej.

Zrównoważone gospodarowanie zasobami środowiska

Nowoczesne narzędzia i innowacyjne rozwiązania mają wspierać zarządzanie zasobami dziedzictwa przyrodniczego i kulturowego, w tym ochronę i poprawę stanu różnorodności biologicznej i krajobrazu. Pojawia się nacisk na wdrażanie gospodarki odpadami w kierunku obiegu zamkniętego. W tym miejscu znajdzie się też wspieranie wdrażania ekoinnowacji oraz upowszechnianie najlepszych dostępnych technik BAT (ang. Best Available Technology) – technologie i urządzenia służące określaniu wielkości emisji zanieczyszczeń dla większych zakładów przemysłowych w UE.

Łagodzenie zmian klimatu i adaptacja do nich

W związku z klęskami żywiołowymi, które będą pojawiać się coraz częściej, będą dofinansowane np. sztuczne zasilanie brzegu, budowie wałów przeciwsztormowych, opasek brzegowych, ostróg brzegowych, falochronów brzegowych czy progów podwodnych. Ważnym elementem ochrony brzegu będzie wykonywanie sztucznego zasilania plaż, służącego odtworzeniu naturalnego systemu ochrony, na który składają się rewy, plaża oraz wydmy.

Edukacja ekologiczna – kształtowanie wzorców zrównoważonej konsumpcji

Kolejnym obszarem dofinansowania będzie edukacja, przy czym działania mające na celu zapewnienie wiarygodnej i aktualnej informacji o środowisku i jego stanie będą realizowane w szczególności poprzez prowadzenie badań, obserwacji i ocen stanu komponentów środowiska oraz kontynuację budowy i rozwijanie baz danych przestrzennych.

Założenia polityki ekologicznej są obecnie w dużej mierze na etapie wpisywania ich w prawo polskie. Ich legislacja z pewnością przesunie wdrożenie, niemniej już warto interesować się finansowaniem, jakie pojawia się w tym zakresie także na poziomie jednostek samorządu terytorialnego. Można też stwierdzić, że niestety stopniowo coraz więcej wydatków związanych z ochroną środowiska będzie ponoszone zarówno przez konsumentów (gospodarstwa domowe), jak i producentów (przedsiębiorstwa) zgodnie z zasadą „zanieczyszczający płaci”, warto więc zainwestować w rozwiązania, które usprawnią gospodarkę odpadami czy ograniczą emisję szkodliwych substancji do powietrza czy wód.

Więcej informacji: bip.mos.gov.pl/strategie-plany-programy/polityka-ekologiczna-panstwa/polityka-ekologiczna-panstwa-2030-strategia-rozwoju-w-obszarze-srodowiska-i-gospodarki-wodnej/



Ostatni kwartał na przygotowanie analiz porównawczych dla cen transferowych 2020

Nawet jeśli nie minął jeszcze ustawowy okres 3 lat od wykonania ostatniego raportu porównawczego dla cen transferowych, to do końca tego roku trzeba przygotować nowe analizy. Wynika to z zapisu o konieczności przeprowadzania ich w związku ze znaczącą zmianą otoczenia biznesowego

Analizę porównawczą przygotowuje przedsiębiorstwo, które przeprowadza transakcje przekraczające próg dokumentacyjny wynikający z ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych [t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1406; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1666] i podlega obowiązkowi dokumentacyjnemu.

Zgodnie z art. 11r Ustawy o CIT Analiza porównawcza oraz analiza zgodności podlegają aktualizacji nie rzadziej niż co 3 lata, chyba że zmiana otoczenia ekonomicznego w stopniu znacznie wpływającym

na sporządzoną analizę uzasadnia dokonanie aktualizacji w roku zaistnienia tej zmiany. Zatem nawet, jeśli firma zaraportowała TP w 2020 roku, to teraz zmuszona jest zaktualizować dane, ponieważ pandemia COVID znacząco zmieniła otoczenie biznesowe.

Nowe otoczenie prawne zmieniło też obowiązki dokumentacyjne, w tym formularze TPR.

Przygotowanie raportu powinno przebiegać z dostępem do profesjonalne bazy danych, z przeprowa-

dzeniem analizy jakościowej próby, a także z uwzględnieniem najnowszych zmian, zawartych między innymi w zapisach tarcz antykryzysowych, w tym dotyczących transakcji z podmiotami z tzw. rajów podatkowych.

Co może grozić za nieprawidłowe przygotowanie analizy porównawczej TP lub jej brak? W razie kontroli Skarbówka może doszacować dochód z transakcji nawet w kilku milionowych kwotach. Warto zatem przygotować raport tak, by spełniał wszystkie aktualne wymogi.

NOWY ŁĄD 2022

Sprawdź na naszych szkoleniach
co zmieni się w Twojej firmie
i Twoich obowiązkach prawnych

Najbliższe szkolenia

**Zmiany w VAT od 01.10.2021 i 01.01.2022:
Nowy Ład, SLIM VAT 2.0, KSeF,
nowa struktura JPK**

Nowy Ład w CIT, PIT i ryczałcie

**Estoński CIT po zmianach
w Nowym Ładzie.**

**Zasady rozliczania podatku VAT
w ramach procedury OSS i IOSS**

Kontakt

tel: 22 299 23 23 | email: szkolenia@pcdk.pl

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 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