



MONITOR  
CDK

**Polecamy**

## **Ustawa o sygnalistach**

**W numerze**

Blisko 10 mln euro trafi na innowacje w obszarze wód śródlądowych i morskich

Podwójna opłata za zus pozwoli zaoszczędzić w styczniu.  
Zmiany ZUS 2022

Strategia wzrostu w kryzysie.  
Jak firma może zyskać odporność?

Wypalenie zawodowe  
– choroba cywilizacyjna  
XXI wieku

# Szanowni Państwo

OD POCZĄTKU POWOŁANIA NA STANOWISKO RZECZNIKA MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORCÓW OBSERWUJEMY DZIAŁANIA ADAMA ABRAMOWICZA, KTÓRY BEZ WĄTPIENIA JEST JEDNYM Z NAJBARDZIEJ PRACOWITYCH RZECZNIKÓW W POLSCE. ALE TEŻ SYTUACJA I PRAWO DAJE MU SZEROKIE POLE DO DZIAŁANIA.

Pamiętacie państwo rok 2018 i moment powstania Konstytucji dla Biznesu, która też powołała do życia instytucję Rzecznika MŚP? Jakież to były szczytne idee, które miały przedsiębiorców chronić przez opresyjnymi często mechanizmami urzędów i innych instytucji państwowych.

Powstałe prawo przedsiębiorców zakłada wprowadzenie zasady – co nie jest prawem zabronione, jest dozwolone, domniemanie uczciwości przedsiębiorcy, to, że niejasne przepisy będą rozstrzygane na korzyść przedsiębiorców, a także, że rząd nie może nakładać na przedsiębiorcę nieuzasadnionych obciążeń, np. nie będzie mógł żądać dokumentów, którymi już dysponuje. Dziś można śmiało stwierdzić, że Konstytucja była jedynie chwytem marketingowym i że Rzecznik sobie, a urzędy sobie, czyli status quo zachowane. Alarm odnośnie tego podnosi też sam Adam Abramowicz, który zaprotestował przeciwko wyłączeniu kontroli spod zasad zawartych w Konstytucji dla Biznesu. Zwraca uwagę między innymi na bezprawne przeprowadzania kontroli. W prawie przedsiębiorców są określone zasady, na których mogą być one przeprowadzane. Np. nie może być ich w firmie kilka na raz, a czas ta-

kiej kontroli nie może być nieograniczony oraz nie powinien dezorganizować pracy przedsiębiorstwa. Niestety w kolejnych projektach ustaw raz po raz próbuje się wyłączać kontrole spod tych zasad. Do zadań Rzecznika MŚP należy też m.in. opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących interesów przedsiębiorców oraz zasad podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o czym stanowi art. 8 pkt 1 ustawy o Rzeczniku MŚP. Korzystając z tej kompetencji, Rzecznik MŚP odnotował w ostatnich miesiącach kolejne próby wyłączenia przepisów rozdziału 5 ustawy – Prawo przedsiębiorców w projektowanych przez różne organy aktach prawnych [więcej na ten temat można przeczytać w aktualnościach na stronie internetowej Rzecznika MŚP, a jest to naprawdę spora lista prezentująca rażąco naruszenia prawa przedsiębiorców.

Zapraszamy do lektury naszych artykułów, które pomogą zabezpieczyć się pod różnymi kąta mi, tak aby przetrwać nadchodzący niełatwy okres – czas, gdy nawet nasz Rzecznik brzmi jak głos wołającego na puszczy.

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

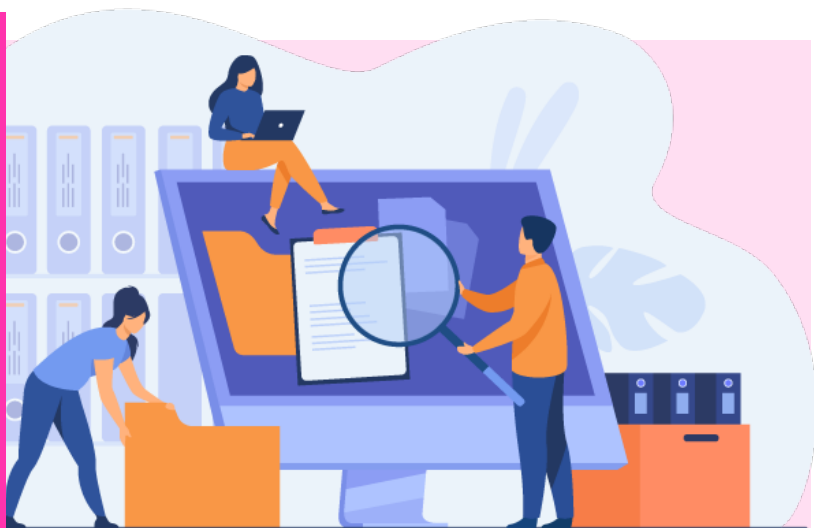
KONTAKT

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

**MONITOR**  
**CDK**

# SPIS TREŚCI

Grudzień 12 [18] 2021



## PRAWO

Ustawa o prawach sygnalistów  
- wymaga doprecyzowania

4

Czy pracodawca może wycofać złożone  
pracownikowi oświadczenie  
o wypowiedzeniu umowy o pracę?

6

## OCHRONA ŚRODOWISKA

Blisko 10 mln euro trafi na innowacje  
w obszarze wód śródlądowych i morskich

7

## KADRY I PŁACE

Okresy, od których zależy wymiar  
urlopu wypoczynkowego

8

## PODATKI

Podwójna opłata za zus pozwoli zaoszczędzić  
w styczniu. Zmiany ZUS 2022

10

Ustawa o zmianie ustawy  
o rachunkowości oraz niektórych  
innych ustaw z podpisem prezydenta

12

Skutki przekształcenia jednoosobowej działalności  
gospodarczej w spółkę kapitałową w kontekście  
praw i obowiązków podatkowych

13

Strategia wzrostu w kryzysie.  
Jak firma może zyskać odporność?

14

Ministerstwo Finansów wydało przewodnik  
do ryczałtu od dochodów spółek

15

## ROZWÓJ OSOBISTY

Podnoszenie kwalifikacji  
zawodowych przez pracownika

16

Wypalenie zawodowe  
– choroba cywilizacyjna XXI wieku

18

# USTAWA O PRAWACH SYGNALISTÓW

DNIA 18.10.2021 R. NA STRONACH RZĄDOWEGO CENTRUM LEGISLACJI POJAWIŁ PROJEKT USTAWY O OCHRONIE OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA PRAWA (DALEJ : USTAWA O SYGNALISTACH).

Projekt ustawy ma na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej: „Dyrektywa”). Dyrektywa wymaga przyjęcia regulacji prawnych związanych ze zgłaszaniem naruszeń, w tym dotyczących ochrony zgłaszających (tzw. Sygnalistów) oraz trybu zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych przez pracodawców i organy publiczne.

Powyższe służyć ma lepszemu egzekwowaniu prawa i polityk Unii Europejskiej poprzez skuteczniejsze wykrywanie przypadków naruszeń, prowadzenie postępowań wyjaśniających i ściganie. Osoby pracujące w podmiotach prywatnych i publicznych lub utrzymujące z nimi kontakt w związku ze swoją działalnością zawodową mogą tą drogą dowiedzieć się o zagrożeniach lub szkodach dla interesu publicznego, a działając jako tzw. sygnaliści, odegrać istotną rolę w ujawnianiu naruszeń.

Aktualnie w polskim systemie prawnym brak jest uregulowania poświęconego ochronie praw tzw. sygnalistów, tj. osób, które działając w dobrej wierze i w interesie publicznym zgłaszają lub ujawniają informacje o naruszeniach prawa.

Jednym z elementów działalności sygnalistów w przestrzeni publicznej jest ochrona ich praw w szerokim

kontekście odniesienia. Projektowane przepisy ustanawiają nadrzędny zakaz podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec sygnalisty, rozumianych, jako bezpośrednie lub pośrednie działania lub zaniechania, które są spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które wyrządzają lub mogą wyrządzić szkodę zgłaszającemu – zgodnie z art. 5 pkt 11 Dyrektywy. W myśl projektu za działania odwetowe uznaje się również jednostronne rozwiązanie stosunku prawnego łączącego sygnalistę z drugą stroną.

Stanowi o tym art. 15 ustawy o sygnalistach. Wg projektu : jednostronna czynność prawna obejmująca rozwiązanie stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona jest praca (innego niż stosunek pracy), z powodu zgłoszenia lub ujawnienia informacji o naruszeniu będzie zżmocy prawa bezskuteczna.

Ponadto, podobnie jak w przypadku osób pozostających w stosunku pracy, jeżeli druga strona stosunku prawnego dopuści się niekorzystnego traktowania z powodu zgłoszenia lub ujawnienia informacji o naruszeniu w inny sposób niż wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia wskazanego wyżej stosunku prawnego, zgłaszającemu przysługiwało będzie prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Powyższe będzie zatem stanowiło

dotodkowy środek przysługujący osobom świadczącym pracę w oparciu o różnego rodzaju umowy cywilnoprawne, oprócz stabilizacji stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona jest praca.

Nie negując konieczności powyższej regulacji należy zwrócić uwagę, iż dość nieprecyzyjnie sformułowano zostało znaczenie sankcji bezskuteczności w wyżej wskazanym przepisie - wobec jednostronnej czynności prawnej rozwiązującej stosunek prawny sygnalisty.

Na wstępie należy zwrócić uwagę, iż wg ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (zwany dalej : KC), w prawie cywilnym można wyróżnić dwa rodzaje bezskuteczności: względną i zwieszoną.

Bezskuteczność względna jest regulowana przez przepis art. 59 KC: „W razie zawarcia umowy, której wykonanie czyni całkowicie lub częściowo niemożliwym zadośćuczynienie roszczeniu osoby trzeciej, osoba ta może żądać uznania umowy za bezskuteczną w stosunku do niej, jeżeli strony o jej roszczeniu wiedziały albo jeżeli umowa była nieodpłatna. Uznania umowy za bezskuteczną nie można żądać po upływie roku od jej zawarcia.”

Jasno wynika z treści tej regulacji, że nie będzie ona przydatna do oceny stosunku prawnego o charakterze cywilnoprawnym łączącego sygnalistę z innym podmiotem.

Kolejny rodzaj to : bezskuteczność zawieszona. Jest to jedna z możliwych konsekwencji wadliwej czynności prawnej, która przejawia się tymczasowym brakiem skutków prawnych, jakie ustawa wiąże z jej prawidłowym dokonaniem. Bezskuteczność zawieszona zachodzi, gdy wada czynności prawnej polega na braku wymaganej zgodnie z ustawą zgody osoby trzeciej na jej dokonanie. W Kodeksie Cywilnym możemy podać co najmniej kilka przykładów sytuacji, w których zastosujemy taką właśnie konstrukcję. Są to następujące przypadki:

- umowa zawarta przez osobę ograniczoną w zdolności do czynności prawnych bez wymaganej zgody jej przedstawiciela ustawowego,
- umowa zawarta w cudzym imieniu przez osobę, która podaje się za pełnomocnika innej osoby bez stosownego umocowania, albo przekracza zakres udzielonego pełnomocnictwa (tzw. falsus procurator),
- jednostronna czynność prawna dokonana w cudzym imieniu przez osobę, która podaje się za pełnomocnika innej osoby bez stosownego umocowania, albo przekracza zakres udzielonego pełnomocnictwa, jeżeli osoba, do której czynność jest skierowana, zgodziła się na działanie bez umocowania
- umowa zawarta przez jednego z małżonków bez zgody drugiego prowadząca do:
- zbycia, obciążenia, odpłatnego nabycia nieruchomości lub użytkowania wieczystego, jak również do oddania nieruchomości do używania lub pobierania

z niej pożytków

- zbycia, obciążenia, odpłatnego nabycia prawa rzeczowego, którego przedmiotem jest budynek lub lokal
- zbycia, obciążenia, odpłatnego nabycia i wydzierżawienia gospodarstwa rolnego lub przedsiębiorstwa
- darowizna z majątku wspólnego, z wyjątkiem drobnych darowizn zwyczajowo przyjętych, dokonana przez jednego z małżonków bez zgody drugiego.

Jasno zatem widać, iż Kodeks Cywilny nie przewiduje w swoich przepisach rozwiązań, w których sygnalista w ramach zawartego stosunku prawnego o charakterze cywilnoprawnym będzie chroniony przed jego rozwiązaniem – jednym z dwóch rodzajów sankcji bezskuteczności.

Co zatem się stanie jeśli z sygnalistą mimo ochrony prawnej przewidzianej przez art. 15 ustawy o sygnalistach, zostanie rozwiązany stosunek prawny o charakterze cywilnoprawnym?

Czynność taka niestety będzie skuteczna (stosunek prawny ulegnie rozwiązaniu) a sygnalista zostanie pozbawiony np. umowy zlecenia. Stanie się tak, gdyż sankcja bezskuteczności opisana w art. 15 ustawy o sygnalistach nie została skorelowana z przepisami Kodeksu Cywilnego i w przyjętym rozwiązaniu nie wywiera żadnych skutków prawnych. Ustawodawca ponadto nie przewidział dla tego rodzaju sytuacji sankcji silniejszej - czyli nieważności bezwzględnej czynności prawnej.

W sytuacji rozwiązania np. umowy zlecenia sygnalista w oparciu o prze-

pis art. 15 ustawy o sygnalistach, będzie musiał skierować powództwo cywilne do Sądu o niezgodne z prawem rozwiązanie umowy cywilnoprawnej. Czyli zajdzie tu swoisty rodzaj bezskuteczności zawieszony polegający na tym, iż dopóki Sąd nie wzruszy swoim orzeczeniem rozwiązania umowy np. zlecenia - wbrew regulacji art. 15 ustawy o sygnalistach – rozwiązanie będzie skuteczne. Będzie to sytuacja zbliżona do sporów ze stosunków pracy, gdzie bezprawne działania pracodawcy wywierają skutek do czasu ich wzruszenia przez orzeczenie Sądu Pracy.

Powyższe skłania do wniosku, iż byłoby dobrze aby w trakcie prac nad ustawą o sygnalistach, ustawodawca zmodyfikował zapis art. 15 omawianej ustawy bądź przez odpowiednią zmianę przepisów KC i urealnienie sankcji bezskuteczności bądź przez wzmocnienie tej sankcji instytucją bezwzględnej nieważności czynności prawnej.

## Wojciech Kowalewski

Radca prawny, audytor wewnętrzny i oficer Compliance (ACO, ACE) od lat związany zawodowo z Polską Agencją Żeglugi Powietrznej w Warszawie. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego oraz Studiów Podyplomowych Prawo Lotnicze w Uczelni Łazarskiego w Warszawie.

# CZY PRACODAWCA MOŻE WYCOFAĆ ZŁOŻONE PRACOWNIKOWI OŚWIADCZENIE O WYPOWIEDZENIU UMOWY O PRACĘ?

Pytanie: pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem okresu wypowiedzenia. Przyczyną były problemy ekonomiczne, zmuszające pracodawcę do redukcji etatów. W trakcie biegu okresu wypowiedzenia okazało się, że inny pracownik zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy i przejście na emeryturę. Pracodawca podjął więc decyzję o zatrzymaniu pracownika, któremu złożył oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, ponieważ zmuszony został do zabezpieczenia wykonywania zadań na stanowisku. Czy pracodawca może wycofać złożone pracownikowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę?

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub bez zachowania okresu wypowiedzenia - stanowi oświadczenie woli. Kodeks pracy nie reguluje w ogóle kwestii składania oświadczeń woli w zakresie stosunku pracy, w tym ich cofnięcia, skuteczności czy też odwołania. Możliwość taką przewidują dopiero przepisy Kodeksu cywilnego dotyczących oświadczeń woli, które na mocy art. 300 Kodeksu pracy znajdują zastosowanie w zakresie stosunku pracy.

Wycofanie zatem przez pracodawcę złożonego pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy jest co do zasady możliwe. Zgodnie bowiem z art. 61 ust. Kodeksu cywilnego, odwołanie tego oświadczenia będzie skuteczne wówczas, gdy dotrze do pracownika jednocześnie z oświadczeniem pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wcześniej. Aczkolwiek na gruncie prawa pracy nieco inaczej kształtuje się skuteczność oświadczenia pracodawcy o wycofaniu złożonego pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę: cofnięcie przez pracodawcę wypo-

wiedzenia pracownikowi umowy o pracę może nastąpić tylko za zgodą pracownika.

Na takim stanowisku stanął również Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 października 1986 r., sygn. akt. III PZP 62/86, w której stwierdził, że złożenie przez pracodawcę odrębnego oświadczenia cofającego wcześniej złożone oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dla swej skuteczności wymaga zgody pracownika, nawet pomimo wcześniejszego odwołania się pracownika od otrzymanego wypowiedzenia do sądu pracy. Oznacza to, że brak zgody pracownika przesądza o bezskuteczności złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę i skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z upływem okresu wskazanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu.

Takie obwarowanie skuteczności cofnięcia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę ma chronić pracownika przed swobodą pracodawcy w zakresie kształtowania stosunku

pracy oraz przed negatywnymi skutkami zobowiązań, jakie pracownik mógł zaciągnąć w związku z utratą pracy (np. znalazł nową pracę i zawarł umowę o pracę).

Co więcej, adresatem oświadczenia woli pracodawcy o cofnięciu wypowiedzenia jest wyłącznie pracownik. Pogląd taki wyraził także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 marca 2006 r., sygn. akt. I PK 128/05, w którym uznał, złożenie takiego oświadczenia innej osobie, choćby to był przedstawiciel związku zawodowego reprezentujący pracownika, jest bezskuteczne dopóty, dopóki oświadczenie to nie dotrze do pracownika w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią.

---

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.



# BLISKO 10 MLN EURO TRAFI NA INNOWACJE W OBSZARZE WÓD ŚRÓDLĄDOWYCH I MORSKICH

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości w okresie luty–marzec 2022 roku planuje przeprowadzić nabór do konkursu „Innowacje w obszarze wód śródlądowych lub morskich”. O dofinansowanie w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego w wysokości do 2 mln euro będą mogły się starać mikro-, małe i średnie firmy. – Chodzi o przedsiębiorców działających nad morzem, na jeziorach, rzekach, ale nie rybaków. Mamy na myśli działalność związaną z turystyką, oczyszczaniem wód, dbaniem o ochronę środowiska w obszarze wodnym – wymienia Monika Karwat-Bury z PARP. Do rozdysponowania będzie ok. 10 mln euro.

W najbliższych tygodniach planujemy ogłosić konkurs w ramach schematu „Innowacje w obszarze wód śródlądowych lub morskich”. To konkurs, który już miał swoją pierwszą edycję w 2019 roku, ale otrzymaliśmy dodatkowe środki i zdecydowaliśmy o ogłoszeniu nowego naboru w tym obszarze tematycznym – mówi agencji Newseria Biznes Monika Karwat-Bury, ekspertka w Departamencie Wdrożeń Innowacji w Przedsiębiorstwach w PARP.

Norweski Mechanizm Finansowy to bezzwrotna forma pomocy zagranicznej przyznawanej przez Norwegię nowym państwom członkowskim UE od 2004 roku. W ramach Funduszy Norweskich realizowanych jest kilkanaście programów (w tym największy budżetowo program, którego operatorem jest PARP), w których dotacje mogą pozyskać projekty związane np. z ochroną środowiska, efektywnością energetyczną czy ograniczaniem nierówności społecznych.

Schemat „Innowacje w obszarze wód śródlądowych lub morskich” ma zwiększyć konkurencyjność przedsiębiorców poprzez wdrożenie innowacyjnych procesów, produktów, usług lub rozwiązań, które rozwiną działalność gospodarczą firmy. Projekty w ramach tego schema-

tu mogą jednocześnie przyczynić się do ograniczenia zanieczyszczenia wód i ich otoczenia.

Nie możemy udzielać dofinansowania firmom transportowym. Przedsiębiorcy, którzy działają w obszarze transportu wodnego, mają możliwość otrzymania dofinansowania tylko na wybrane typy projektów, np. na prowadzenie prac badawczo-rozwojowych lub zwiększenie efektywności energetycznej. Nie mogą jednak realizować klasycznych inwestycji, czyli zakupu taboru transportu wodnego – podkreśla ekspertka PARP. – Natomiast w przypadku przystani, portów morskich lub portów śródlądowych jest rozgraniczenie, czy na pewno jest to port związany z działalnością transportową, czy przystań jachtowa prowadząca działalność turystyczną, rekreacyjną.

PARP planuje ogłosić konkurs na przełomie 2021 i 2022 roku, wnioski będzie można składać przez dwa miesiące – od lutego do marca 2022 roku. Ocena wniosków, w zależności od ich liczby, potrwa od trzech do sześciu miesięcy, wówczas zostanie też ogłoszona lista projektów, które dostaną wsparcie. Projekty muszą zostać zakończone do kwietnia 2024 roku. Na inwestycje w portach morskich lub śródlądowych można uzyskać do 80 proc.

wartości kosztów kwalifikowanych.

Aktualnie mamy do dyspozycji około 7 mln euro, dokładna kwota będzie określona w ogłoszeniu konkursu. Kwota ta najprawdopodobniej ulegnie dalszemu zwiększeniu dzięki powstającym w programie oszczędnościom – do około 10 mln euro. Natomiast pojedynczy przedsiębiorca może otrzymać od 200 tys. euro do maksymalnie 2 mln euro – wskazuje Monika Karwat-Bury.

W pierwszej edycji konkursu do PARP wpłynęło 28 wniosków. Spośród nich 12 zostało rekomendowanych do dofinansowania na łączną kwotę prawie 10 mln euro. Projekty ocenione pozytywnie dotyczyły przede wszystkim inwestycji w rozwój infrastruktury małych portów, przystani oraz ekologicznych i niskoemisyjnych środków transportu w działalności turystycznej na terenie jezior.

Mamy też projekty związane z migracją ptaków na dużych przestrzeniach morskich i związane z farmami wiatrowymi na morzu, także projekty związane z rozwijaniem technologii, które wpływają na np. oczyszczalnie ścieków oraz sposoby oczyszczania i uzdatniania wody – wymienia ekspertka w Departamencie Wdrożeń Innowacji w Przedsiębiorstwach w PARP.

# OKRESY, OD KTÓRYCH ZALEŻY WYMIAR URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

W myśl art. 154 Kodeksu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi:

- 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Wymiar urlopu wypoczynkowego, podobnie jak prawo do urlopu wypoczynkowego, zależy zatem od posiadanego stażu pracy. Pojęcie stażu pracy dla celów ustalenia wymiaru urlopu jest bardzo szerokie i obejmuje:

- okres pozostawania w stosunku pracy i to bez względu na jego wymiar i czas trwania tego stosunku pracy, oraz
- okresy poprzedniego zatrudnienia bez względu na przerwy w zatrudnieniu i sposób ich zakończenia - stosuje się tutaj zasadę sumowania okresów zatrudnienia.

Kodeks pracy, wskazuje również inne

niż zatrudnienia okresy, które uwzględniania się przy obliczaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego, np. zgodnie z art. 155, okresem takim są również lata pobierania nauki, przy czym okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

Ponadto, do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, wliczane są także inne okresy, jeżeli tak stanowią przepisy szczególne.

Nazwa okresu	Charakterystyka okresu i podstawa prawna
zatrudnienie na podstawie umowy o pracę	do okresu tego zalicza wszystkie poprzednio zakończone okresy pozostawania w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, bez względu na tryb nawiązania stosunku pracy, tj. mianowanie, powołanie i wybór, oraz sposób rozwiązania stosunku pracy i przerwy w zatrudnieniu [art. 154 [1] ust. 1 Kodeksu pracy]; inne okresy pracy wlicza się, gdy przepisy szczególne tak stanowią, np. okres zatrudnienia za granicą pracownika, który nie pozostawał w stosunku pracy przed skierowaniem do pracy za granicą na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem [art. 89 ust. 3 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy]
jednoczesne pozostawanie w zatrudnieniu w innym miejscu pracy	w przypadku, gdy pracownik pozostaje w stosunku pracy równocześnie z dwoma lub kilkoma pracodawcami, do wymiaru urlopu wypoczynkowego zalicza się okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy [art. 154 [1] ust. 2 kodeksu pracy, tj. okresy, które nie pokrywają się z okresem zatrudnienia u pracodawcy, który ustala wymiar urlopu wypoczynkowego [jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą pracownik może udowodnić poprzez dostarczenie zaświadczenia o czasie trwania niezakończonego stosunku pracy, wydanego przez tego innego lub innych pracodawców]
okres, za który pracownik dostał odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia	okres, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników [art. 36 [1] § 2 kodeksu pracy]
pozostawania bez pracy, za który przyznano odszkodowanie	okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który pracownikowi przyznano odszkodowanie w związku z przywróceniem go do pracy lub z powodu niezgodnego z prawem wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę [art. 51 kodeksu pracy]
pobierania świadczenia z ubezpieczenia społecznego po rozwiązaniu umowy o pracę	okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego po rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy [art. 177 § 4 kodeksu pracy]
pobierania stypendium	dotyczy okresów pobierania przez osoby bezrobotne stypendium szkoleniowego lub stypendium stażowego [art. 79 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy]



prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego	dotyczy okresów: 1) prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka, 2) przypadających przed dniem 1 stycznia 1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16 roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem, 3) przypadające po dniu 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin (ustawa z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy)
pobierania zasiłku dla osób bezrobotnych	dotyczy okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych [art. 79 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy]
urlopu bezpłatnego udzielonego na pracę u innego pracodawcy	okres tego urlopu podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia u pracodawcy, który urlopu udzielił [art. 174[1] ust. 2 kodeksu pracy]
urlopu bezpłatnego członka związku zawodowego	dotyczy urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika [art. 25 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych]
urlopu bezpłatnego młodocianego	okres urlopu bezpłatnego udzielonego młodocianemu uczniowi szkoły dla pracujących, w okresie ferii szkolnych, na jego wniosek [art. 205 § 4 kodeksu pracy]
zasadniczej służby wojskowej	okres odbywania czynnej służby wojskowej [art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej]
zawodowej służby wojskowej	okres pełnienia zawodowej służby wojskowej [art. 121 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych]
pobierania uposażenia posła lub senatora	okres pobierania uposażenia przez posła lub senatora [art. 28 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora]
okres pracy u pracodawcy zagranicznego	udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego [art. 86 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy]
okres pracy nakładczej	okres pracy nakładczej, w którym wykonawca uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia w tym okresie (§ 32 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą)
ukończenie nauki w szkole	1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata; 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat, 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat, 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata, 5) szkoły policealnej - 6 lat, 6) szkoły wyższej - 8 lat; Jeżeli jednak w tym samym czasie pracownik uczył się i pracował, do stażu pracy zaliczymy okres pracy albo okres nauki w części pokrywającej się, w zależności od tego, który wariant jest dla pracownika korzystniejszy.
urlopu wychowawczego	okres urlopu wychowawczego [art. 186 [5] kodeksu pracy]
okres służby w niektórych jednostkach	okres służby w: 1) Policji [art. 80 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji]; 2) Straży Granicznej [art. 84 ustawy z dnia z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej]; 3) Państwowej Straży Pożarnej [art. 70 ustawy z dnia z dnia 24 sierpnia 1991 r. Państwowej Straży Pożarnej] - po spełnieniu odpowiednich warunków; 4) Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego albo Agencji Wywiadu, Urzędzie Ochrony Państwa, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym [ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu]
pobierania świadczenia pieniężnego przez mianowanego urzędnika państwowego	okres pobierania świadczenia pieniężnego przez mianowanego urzędnika państwowego w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy z powodu likwidacji lub reorganizacji urzędu [art. 131 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych]

# PODWÓJNA OPŁATA ZA ZUS POZWOLI ZAOSZCZĘDZIĆ W STYCZNIU. ZMIANY ZUS 2022

Jest już faktem to, czego przedsiębiorcy obawiali się najbardziej, mianowicie, że od nowego roku składka zdrowotna nie będzie mogła być już odliczana. Jednak istnieje możliwość zaoszczędzenia, o ile zapłacimy podwójną składkę w grudniu. Zobacz, co od nowego roku zmieni się w rozliczeniach z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Jeśli nie zalegamy za składkami i jeszcze w tym roku opłacimy podwójną składkę – za listopad i za grudzień – możemy starym systemem odliczyć od podatku 7,75% składki na ubezpieczenie zdrowotne składki za grudzień 2021 roku.

Kolejne składki nie będą mogły być już odliczane, a zasady ich wyliczania zmieniają się diametralnie. Dla przedsiębiorców opodatkowanych na zasadach ogólnych (według skali podatkowej oraz podatkiem liniowym) oraz opodatkowanych ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych oprócz miesięcznej podstawy wymiaru składki zdrowotnej wprowadzono również roczną podstawę wymiaru. Umożliwi ona rozliczenie składki po zakończeniu danego roku. W przypadku przedsiębiorców opodatkowanych na zasadach ogólnych roczna podstawa wymiaru będzie ustalana za okres roku składkowego, który będzie trwał od 1 lutego do 31 stycznia roku następnego.

Co istotne – ZUS ma wkrótce udostępnić firmom specjalny kalkulator, pomagający wyliczyć składki w nowym systemie.

Niższa stopa procentowa składki dla przedsiębiorców opodatkowanych podatkiem liniowym

Obecnie dla wszystkich osób prowadzących działalność pozarolniczą albo korzystających z ulgi na start składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9% podstawy wymiaru składki.

Od 1 stycznia 2022 r. dla przedsiębiorców opodatkowanych wyłącznie podatkiem liniowym składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosić będzie 4,9%. Przy czym miesięczna wysokość składki nie może być niższa niż kwota ustalona jako 9% minimalnego wynagrodzenia. Natomiast składka ustalana od podstawy rocznej nie może być niższa niż kwota odpowiadająca 9% iloczynu liczby miesięcy podlegania ubezpieczeniu i minimalnego wynagrodzenia.

## **Zmiana zasad pomniejszenia składki**

Obecnie jeśli składka na ubezpieczenie zdrowotne obliczona przez płatnika (m.in. za pracownika, zleceniobiorcę, emeryta lub rencistę) jest wyższa od zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych obliczonej przez tego płatnika, składkę za poszczególne miesiące obniża się do wysokości tej zaliczki.

Po zmianach - od nowego roku składka zdrowotna nie będzie pomniejszana do kwoty faktycznej zaliczki za dany miesiąc, tylko do kwo-

ty odpowiadającej kwocie zaliczki na podatek dochodowy, obliczanej zgodnie z przepisami obowiązującym 31 grudnia 2021 r.

## **Bez odliczania składki od zaliczki**

Nie będzie można odliczyć składki na ubezpieczenie zdrowotne od zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Oznacza to, że kwota składki na ubezpieczenie zdrowotne nie będzie już wpływać na wysokość zaliczki i podatku dochodowego od osób fizycznych obliczanego od dochodów uzyskanych od 1 stycznia 2022 r. Składka na ubezpieczenie zdrowotne [9% podstawy wymiaru], będzie pomniejszała świadczenie wypłacane przez ZUS.

## **Rozliczenie składki zdrowotnej - nowe dokumenty i nowe terminy**

W związku ze zmianami podstawy wymiaru składki zdrowotnej za osoby prowadzące pozarolniczą działalność od stycznia 2022 r., zmieniają się wzory dokumentów rozliczeniowych ZUS DRA i ZUS RCA. W dokumentach tych przedsiębiorcy będą podawali dodatkowe informacje, m.in. formę opodatkowania w danym miesiącu, przychód lub dochód.

Dodatkowo uchylony zostanie raport ZUS RZA. Od dokumentów skła-

danych za styczeń 2022 r. rozliczenie składki zdrowotnej osób, które podlegają wyłącznie temu ubezpieczeniu nastąpi w raporcie ZUS RCA. Dotyczy to także korekty raportów ZUS RZA za okres 1999-2021 r.

Ponadto dla większości płatników zmieni się termin przekazywania dokumentów rozliczeniowych i opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne oraz ubezpieczenia społeczne.

Tylko dla jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych termin pozostanie bez zmian - do 5. dnia następnego miesiąca.

Dla pozostałych płatników składek termin będzie zależał od tego czy posiadają osobowość prawną, czy też nie:

- do 15. dnia następnego miesiąca będą opłacać i rozliczać za dany miesiąc m.in. spółki kapitałowe (spółki akcyjne i spółki z o.o.), spółdzielnie, stowarzyszenia, fundacje,
- do 20. dnia następnego miesiąca wykonywać ten obowiązek będą pozostali płatnicy, np. opłacający składki wyłącznie na własne ubezpieczenia, spółki osobowe (jawne, partnerskie, komandytowe, komandytowo-akcyjne).

Nowe terminy dotyczą opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FP i FS, FGŚP oraz FEP rozliczanych w dokumentach składnych za styczeń 2022 r. i za następne miesiące.

Z powodu zmian w ustalaniu skład-

ki zdrowotnej osoby prowadzące działalność gospodarczą opłacające składki na własne ubezpieczenia lub osoby z nimi współpracujące będą musiały za okres od stycznia 2022 r. co miesiąc przekazywać dokumenty rozliczeniowe do ZUS.

Zwolnienie ze składania dokumentów będzie dotyczyło tylko:

- duchownych,
- osób składających dokumenty za siebie oraz
- osób, które podlegają dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

### **Nowy tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego**

Od 1 stycznia 2022 r. podmiot wypłacający wynagrodzenie osobie pełniącej funkcję na mocy aktu powołania będzie musiał zgłosić tę osobę do ubezpieczenia zdrowotnego oraz rozliczać i opłacać składki na to ubezpieczenie.

Obowiązek ubezpieczenia powstanie z dniem powołania, a wygaśnie z dniem odwołania. Składka będzie ustalana od wypłaconego wynagrodzenia. Sfinansuje ją z własnych środków osoba ubezpieczona a opłaci podmiot wypłacający wynagrodzenie.

### **Nowa grupa zwolnionych z obowiązku opłacania składki**

Od 2022 r. składki zdrowotnej z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności nie będzie musiała opłacić osoba, która równocześnie pozostaje w stosunku pracy i podstawa

wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia nie będzie przekraczać minimalnego wynagrodzenia. Dodatkowe warunki skorzystania przez przedsiębiorcę ze zwolnienia z opłacania składki zdrowotnej są następujące:

- przychody z pozarolniczej działalności nie mogą być wyższe niż 50% minimalnego wynagrodzenia,
- musi być opodatkowany w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych.

### **Składki w przypadku prowadzenia kilku rodzajów działalności**

Od nowego roku prowadzenie działalności twórczej i artystycznej, wykonywanie wolnego zawodu nie będzie już traktowane jako prowadzenie odrębnego rodzaju działalności.

Rodzajami działalności będzie jedynie działalność gospodarcza prowadzona w formie spółki cywilnej, jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki jawnej, spółki komandytowej, spółki partnerskiej. Tylko od tych rodzajów działalności, w razie prowadzenia kilku jednocześnie, trzeba będzie opłacać składki zdrowotne.

Obowiązek ten będzie dotyczył jednak tylko tych płatników, którzy nie będą uzyskiwali przychodów z działalności gospodarczej i do których nie będą miały zastosowania zasady ustalania podstawy wymiaru składki od dochodu (opodatkowanych na zasadach ogólnych) lub przychodów (opodatkowanych ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych).

# USTAWA O ZMIANIE USTAWY O RACHUNKOWOŚCI ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW Z PODPISEM PREZYDENTA

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

Umożliwienie jednostkom korzystania z nowoczesnych narzędzi informatycznych sprawi, że jednostki łatwiej będą mogły wywiązywać się ze swoich obowiązków w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych oraz sporządzania sprawozdań finansowych. Przyczyni się to również do unowocześnienia komunikacji pomiędzy Polską Agencją Nadzoru Audytowego, a firmami audytorskimi, co zwiększy efektywność załatwiania spraw i zmniejszy koszty działalności tych podmiotów.

## Najważniejsze rozwiązania

### Ustawa o rachunkowości

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

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

- Wprowadzenie możliwości nie-sporządzania skonsolidowanych sprawozdań finansowych przez Alternatywne Spółki Inwestycyjne.

### Ustawa o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym

- Wprowadzenie przepisów pozwalających na większe wykorzystanie technologii informatycznych w działalności Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego – kontrole zdalne w firmach audytorskich staną się podstawowym rodzajem kontroli, sprawy związane z prowadzeniem listy firm audytorskich będą załatwiane za pomocą systemu teleinformatycznego, wpłynie to na efektywność i zmniejszenie kosztów.
- Doprecyzowanie i uzupełnienie

przepisów dotyczących odbywania posiedzeń zdalnych oraz podejmowania uchwał w trybie obiegowym – szybsze rozpatrywanie spraw.

- Wprowadzenie przepisów doprecyzujących sytuację, w której nie dochodzi do naruszenia tajemnicy zawodowej biegłego rewidenta – eliminacja niejasności w stosowaniu przepisów dotyczących tajemnicy zawodowej.
- Doprecyzowanie przepisów dotyczących sprawozdania z badania sprawozdań finansowych.

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

Uproszczenia dotyczące podpisywania sprawozdań finansowych będą miały zastosowanie od 1 stycznia 2022 r. Zasady składania sprawozdań finansowych i dokumentów w nowym formacie do Krajowego Rejestru Sądowego będą obowiązywać od 1 czerwca 2022 r. Pozostałe przepisy wejdą w życie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy.

# SKUTKI PRZEKSZTAŁCENIA JEDNOOSOBOWEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ W SPÓŁKĘ KAPITAŁOWĄ W KONTEKŚCIE PRAW I OBOWIĄZKÓW PODATKOWYCH

Przedsiębiorca będący osobą fizyczną wykonującą we własnym imieniu działalność gospodarczą w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej może przekształcić formę prowadzonej działalności w jednoosobową spółkę kapitałową. Zgodnie z art. 5842 k.s.h. spółce przekształconej przysługują wszystkie prawa i obowiązki przedsiębiorcy przekształcanego. Spółka przekształcona pozostaje podmiotem w szczególności zezwoleń, koncesji oraz ulg, które zostały przyznane przedsiębiorcy przed jego przekształceniem, chyba że ustawa lub decyzja o udzieleniu zezwolenia, koncesji lub ulgi stanowi inaczej. Zasada ta nie dotyczy jednak obowiązków podatkowych.

Zgodnie z art. 93a §4 Ordynacji podatkowej jednoosobowa spółka kapitałowa powstała w wyniku przekształcenia przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną wstępuje w przewidziane w przepisach prawa podatkowego prawa przekształcanego przedsiębiorcy związane z prowadzoną działalnością gospodarczą, z wyjątkiem tych praw, które nie mogą być kontynuowane na podstawie przepisów regulujących opodatkowanie spółek kapitałowych. Przepis ten stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu spółek handlowych. Wobec powyższego na gruncie przepisów podatkowych jednoosobowa spółka kapitałowa powstała po przekształceniu nie jest uniwersalnym sukcesorem przekształcanego przedsiębiorcy. Wszak, spółka kapitałowa jest odrębnym podmiotem prawa podatkowego w zakresie opodatkowania dochodu, zaś jej podmiotowość jest kształtowana na podstawie przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

Biorąc powyższe pod uwagę, należy podkreślić, iż „art. 93a § 4 o.p. nie statuuje pełnej sukcesji podatkowej,

bowiem nie obejmuje ona zobowiązań, a jedynie uprawnienia - prawa. O ile sukcesja praw następuje z mocy ustawy, o tyle przejęcie zobowiązań odbywa się na zasadach obowiązujących osoby trzecie, a więc wymaga wydania decyzji na podstawie art. 108 § 1 o.p.” [wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 18 lipca 2019 r., sygn. akt I SA/Kr 1354/18].

## Aleksandra Jiménez

Radca prawny, doradca podatkowy. Ukończyła dwa kierunki studiów na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, uzyskując tytuł magistra prawa oraz magistra administracji. Odbyła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, a następnie zdała egzamin zawodowy, uzyskując tytuł radcy prawnego. Następnie zdała egzamin na doradcę podatkowego. W praktyce zawodowej specjalizuje się w prawie gospodarczym, podatkowym oraz prawie ochrony danych osobowych.



„art. 93a § 4 o.p. nie statuuje pełnej sukcesji podatkowej, bowiem nie obejmuje ona zobowiązań, a jedynie uprawnienia - prawa. O ile sukcesja praw następuje z mocy ustawy, o tyle przejęcie zobowiązań odbywa się na zasadach obowiązujących osoby trzecie, a więc wymaga wydania decyzji na podstawie art. 108 § 1 o.p.” [wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 18 lipca 2019 r., sygn. akt I SA/Kr 1354/18].



## STRATEGIA WZROSTU W KRYZYSIE.

### JAK FIRMA MOŻE ZYSKAĆ ODPORNOŚĆ?

Pandemia Covid obnażyła niedostateczne przygotowanie wielu firm na sytuacje kryzysowe. Jakie są czynniki, które sprawiają, że przedsiębiorstwo jest mocniej narażone na kryzys, i jak można się przed nim zabezpieczyć?

Bardzo niewiele firm było przygotowanych na wielomiesięczny zastój czy galopującą inflację. Tymczasem posiadanie strategii na takie okoliczności lub też posiadanie wykwalifikowanych ludzi, którzy stoją w blokach startowych, gotowi reagować – to szansa na przetrwanie, a nawet umocnienie się na rynku. Pomoc państwa może nie być wystarczająca lub też można nie umieć z niej skorzystać. Dlatego z pewnością pierwszym grzechem jest obcinanie firmie funduszy na szkolenia.

#### Trudny 2022

Przetrwaliśmy dwa lata pandemii i znaleźliśmy się w ostatnim kwartale przed apogeum kryzysu, a to między innymi przez wejście w życie Polskiego Ładu, który wiele firm wykosi z rynku między innymi w wyniku nowych zasad rozliczania ZUS-u i braku możliwości odliczania składki.

Kropelówki z dotacjami już się skończyły, poduszki finansowej wielu w ogóle nie miało, a legislacyjny bałagan pogłębia niepokój. W dodatku, jak słusznie zauważają autorzy raportu „Przedsiębiorca odporny. Jak przetrwał pandemię”, przygotowanego przez Polską Radę Biznesu, ryzyko obniżenia lotów firmy lub nawet jej upadku podnoszą braki infrastrukturalne, które w Polsce nadal są mocno zauważalne. Chodzi tu w dużej mierze o dostęp do szybkiego łącza, a także narzę-

dzi i rozwiązań, które usprawniają pracę online. Przedsiębiorcy nie mają środków, aby inwestować je w sprzęt IT czy Internet, a państwo ich w tym nie wspiera.

#### Pandemia to czas na inwestycje

Z przywołanego raportu wynika, że tylko 9,8 proc. przedsiębiorców zrealizowało planowane inwestycje i tylko 12 proc. wykorzystało pandemię do rozwoju. Ci podtrzymali wcześniejsze plany inwestycyjne, dzięki czemu udało im się dokonać ekspansji rynkowej, kiedy konkurenci walczyli o przetrwanie. Strategia ta była najczęściej stosowana przez spółki z branży ICT oraz polskiego przemysłu.

Można więc zauważyć, że szansą na rozwój w kryzysie jest posiadanie odłożonego kapitału, który pracuje w okresie dla innych będących ostatnim w życiu firmy.

Be wątpienia pomocne jest też posiadanie specjalistów, którzy są szkoleni do reakcji na sytuacje graniczne.

#### W czasie chaosu warto korzystać ze szkoleń.

Nie są one nigdy dla firmy największym z wydatków, tymczasem mogą zminimalizować straty, a nawet przynoszą zyski, np. w przypadku pozyskania umiejętności zarządzania zespołem rozproszonym czy

też bycia na bieżąco z działaniami rządu, co pozwala zgodnie z prawem optymalizować fundusze czy pozyskiwać chociażby unijne dotacje.

Wreszcie – w dobie pracy zdalnej wygrywa ta firma, z którą będzie najlepszy kontakt. Warto więc sięgnąć po zaskórniki i zainwestować w infrastrukturę, np. do videokonferencji.

Covid jest wciąż szokiem dla całego świata, a jego największy wpływ na gospodarkę zaczniemy odczuwać w nadchodzącym roku. Jeśli chcemy przetrwać przedłużający się kryzys – inwestujemy w rozwój.

---

#### Monika Obojska

Z CDK Progressio związana od 2021 roku jak Manager ds. kluczowych klientów, pełni jednocześnie funkcję redaktor prowadzącej w miesięczniku Monitor CDK.



# MINISTERSTWO FINANSÓW WYDAŁO PRZEWODNIK DO RYCZAŁTU OD DOCHODÓW SPÓŁEK

W związku z wejściem nowych zasad dotyczących ryczałtu od dochodów spółek kapitałowych, czyli estońskiego CIT-u, podatnicy mają mnóstwo wątpliwości rozliczeniowych i interpretacyjnych. Ma je rozwiązać przewodnik, który wydało MF.

Przewodnik na 74 stronach przedstawia zagadnienia związane z estońskim CIT-em. Poruszono tematy takie jak:

- rozliczenie podatku dochodowego przed zmianą zasad opodatkowania na Ryczałt od dochodów spółek,
- podmioty uprawnione do Ryczałtu,
- podmioty wyłączone z Ryczałtu,
- podstawowe obowiązki podatnika opodatkowanego Ryczałtem,
- przedmiot opodatkowania Ryczałtem,
- podstawa opodatkowania Ryczałtem,
- wysokość Ryczałtu,
- dochody osiągnięte poza terytorium Polski,
- termin zapłaty ryczałtu oraz złożenia deklaracji,
- ryczałt a przepisy o MDR i klauzule przeciwko unikaniu opodatkowania,
- utrata prawa do opodatkowania Ryczałtem,
- kontynuowanie rozliczeń operacji gospodarczych powstałych w okresie opodatkowania ryczałtem, po rezygnacji z tego opodatkowania,

- rozliczenie dochodów wspólnika spółki opodatkowanej ryczałtem od dochodów spółek,

## Jak skorzystać i zrezygnować z Ryczałtu od dochodów spółek?

Opodatkowanie ryczałtem od dochodów spółek jest opcją podatkową (ma charakter fakultatywny). Aby z niej skorzystać, podatnik spełniający ustawowe warunki powinien złożyć zawiadomienie o wyborze opodatkowania ryczałtem, według ustalonego wzoru na druku ZAW-RD, do właściwego naczelnika urzędu skarbowego w terminie do końca pierwszego miesiąca pierwszego roku podatkowego, w którym ma być opodatkowany ryczałtem [art. 28j ust. 1 pkt 7 ustawy o CIT]. 111. Zawiadomienie to może zostać złożone również przed upływem przyjętego przez podatnika roku podatkowego, jeżeli na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego pierwszy miesiąc opodatkowania ryczałtem podatnik zamknie księgi rachunkowe oraz sporządzi sprawozdanie finansowe zgodnie z przepisami o rachunkowości. W tym przypadku księgi rachunkowe otwiera się na pierwszy dzień miesiąca opodatkowania ryczałtem [art. 28j ust. 5 ustawy o CIT]. Zamknięcie ksiąg rachunkowych oznacza w tym przypadku również obowiązek rozliczenia się z podatku

CIT klasycznego i złożenia zeznania CIT-8. 112.

Opodatkowanie ryczałtem obejmuje okres bezpośrednio po sobie następujących czterech lat podatkowych i może być automatycznie przedłużone na kolejne okresy bezpośrednio po sobie następujących czterech lat podatkowych, chyba że podatnik złoży informację o rezygnacji z opodatkowania ryczałtem w deklaracji CIT-8E [art. 28r ust. 1 ustawy o CIT], składanej za ostatni rok podatkowy, w którym podatnik ma być opodatkowany ryczałtem. 113. W przypadku utraty prawa do opodatkowania ryczałtem, na skutek naruszenia warunków jego stosowania, podatnik może złożyć zawiadomienie o wyborze ryczałtu ponownie po upływie 3 lat podatkowych, jednak nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy, następujących po roku kalendarzowym, w którym podatnik utracił prawo do opodatkowania ryczałtem [art. 28i ust. 2 ustawy o CIT]

---

## Monika Obojska

Z CDK Progressio związana od 2021 roku jak Manager ds. kluczowych klientów, pełni jednocześnie funkcję redaktora prowadzącej w miesięczniku Monitor CDK.

## Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika

Zgodnie z Kodeksem pracy, jednym z kluczowych obowiązków pracodawcy jest ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, rozumianych jako zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracowników (np. studia, szkolenia, kursy). Pracodawca może realizować ów obowiązek z własnej inicjatywy lub wyrazić zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika [zgoda pracodawcy może być dorozumiana, np. pracodawca będzie zwalniać pracownika z części dnia pracy, aby ten mógł wziąć udział w zajęciach]. Decyzja pracodawcy w tym zakresie podyktowana jest jego potrzebami - posiadanie bowiem wykształconej i wykwalifikowanej kadry leży w szeroko pojętym interesie pracodawcy.

Kodeks pracy wskazuje tylko pewne ogólne zasady, na jakich odbywa się podwyższanie kwalifikacji pracownika z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Konkretyzacja tych zasad, zwłaszcza wzajemnych praw i obowiązków, z reguły następuje w umowie o dokształcanie, zawieranej w formie pisemnej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem.

Skierowanie pracownika na studia czy szkolenie wiąże się z przyznaniem mu z mocy prawa pewnych uprawnień, m.in. urlopu szkoleniowego lub zwolnienia z całości lub części dnia na udział w zajęciach.

### Urlop szkoleniowy

Zgodnie z art. 1032 § 1 Kodeksu pracy, wymiar urlopu szkoleniowe-

go wynosi:

- 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminów: eksternistycznego, maturalnego, potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego,
- 21 dni na ostatnim roku studiów - na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Kodeks pracy nie określa odrębnego trybu dla udzielania pracownikowi urlopu szkoleniowego ani dla zwolnienia pracownika z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.



Przyjąć zatem należy, że do urlopu szkoleniowego stosuje się zasady właściwe dla udzielania urlopu wypoczynkowego. I tak, urlopu szkoleniowego udziela się na wniosek pracownika, w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (ta sama zasada odnosi się do udzielenia zwolnienia na czas zajęć). Pracownikowi nie przysługuje również żadna rekompensata, jaką Kodeks pracy wiąże z pracą w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie 5 - dniowego tygodnia lub w niedzielę.

Warto podkreślić tutaj, że udzielenie urlopu szkoleniowego nie mieści się w zakresie uznaniowości pracodawcy. Oznacza to, że wniosek pra-

ownika o udzielenie takiego urlopu nakłada na pracodawcę obowiązek jego udzielenia.

### Płatne nieobecności szkoleniowe

W myśl art. 1031 § 3 Kodeksu pracy, pracownik podnoszący swoje kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas korzystania z urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy na udział w zajęciach. Przy ustalaniu tego wynagrodzenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, przy czym zmienne składniki wynagrodzenia przyjmuje się z miesiąca, w którym wystąpiło zwolnienie od pracy lub urlop szkoleniowy.

### Świadczenia dodatkowe

Poza uprawnieniami przyznanymi w Kodeksie pracy, pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia – decyzja w tym zakresie zależy od uznania pracodawcy. Pracodawca może w szczególności pokryć w całości lub w części opłaty za kształcenie, przejazd, dyplom, podręczniki i zakwaterowanie. Zakres tych uprawnień określony jest z reguły w umowie o doksztalcenie.

### Umowa o doksztalcenie

Umowa o doksztalcenie nie może określać mniej korzystnych warunków dla pracownika niż te przewidziane w Kodeksie pracy, np. na jej mocy nie można wyłączyć lub ograniczyć prawa do urlopu szkoleniowego albo zwolnienia z całości lub części dnia w celu udziału w zajęciach, czy też wprowadzić

bezpłatnego urlopu szkoleniowego. Niekorzystane postanowienia takiej umowy z mocy prawa są nieważne.

Kodeks pracy nie wymaga zachowania formy pisemnej dla umowy o doksztalcenie

– wzajemne prawa i obowiązki dotyczące doksztalcenia mogą zostać określone pomiędzy stronami w formie ustnej. Jednak dla celów dowodowych, tj. na wypadek ewentualnego sporu, zaleca się zawarcie umowy w formie pisemnej.

Natomiast obowiązek zawarcia umowy w formie pisemnej występuje w sytuacji, gdy pracodawca zamierza zobowiązać pracownika do odpracowania po zakończeniu kształcenia przyznanego świadczeń dodatkowych, w szczególności opłat za kształcenie. Co ważne, okres odpracowania nie może przekroczyć 3 lat.

### Zwrot dofinansowania

Kodeks pracy enumeratywnie wskazuje przypadki, w których pracodawca może domagać się zwrotu dofinansowania kształcenia. Oznacza to, że pracodawcy nie przysługuje prawo dochodzenia od pracownika zwrotu kosztów w żadnej innej sytuacji, np. w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę lub jej rozwiązania za porozumieniem stron.

Zgodnie z art. 1035 Kodeksu pracy, do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń szkoleniowych zobowiązany jest pracownik:

1) który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie pod-

noszenie tych kwalifikacji,

2) z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie szkoleniowej, nie dłuższym niż 3 lata,

3) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z powodu uzasadnionego zarzutu mobbingu,

4) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę lub mobbingu, mimo braku przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy z tych powodów.

Zwrot kosztów następuje w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia

## 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.

# Wypalenie zawodowe – choroba cywilizacyjna XXI wieku



## Czym jest wypalenie zawodowe?

Pojęcie „wypalenie zawodowe” po raz pierwszy pojawiło się w 1974 roku. Użył go psycholog Herberta J. Fruedenberga, obecnie uznawany za „ojca teorii wypalenia się”. Fruedenberger zdefiniował wypalenie zawodowe jako stan zmęczenia i frustracji.

Z kolei za pionierkę wypalenia zawodowego jako dziedziny nauki uznaje się Christinę Maslach. Christina Maslach oraz Susan Jackson, autorki pierwszego kwestionariusza wypalenia zawodowego (pierwsza publikacja pojawiła się w 1981 r.), syndrom wypalenia zawodowego określiły jako zespół psychologicznego wyczerpania emocjonalnego, a także depersonalizację i obniżone poczucie własnych dokonań.

## Wypalenie zawodowe dziś

Wypalenie zawodowe (z ang. burnout) do 2019 r. zakwalifikowane było jedynie jako syndrom zawodowy znacząco wpływający na stan zdrowia. Jednak w 2019 r. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) zakwalifikowała wypalenie zawodowe jako chorobę i zdecydowała wpisać je na listę Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (ang. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD). Aktualizacja listy chorób wejdzie w życie od dnia 1 stycznia 2022 r. Oznaczać to będzie, że od 2022 r. pracownicy dotknięci wypaleniem zawodowym będą mieli prawo do otrzymania zwolnienia lekarskiego na tą jednostkę chorobową.

## Przyczyny wypalenia zawodowego

Według badania Kronos Incorporated i Future Workplace na wypalenie zawodowe mają wpływ następujące czynniki:

- nieadekwatne wynagrodzenie [41 proc.],
- przeciążenie pracą [32 proc.],
- nadgodziny [32 proc.],
- nieefektywne zarządzanie w firmie [30 proc.],
- brak związku między rolą pracownika a strategią firmy [29 proc.],
- niska kultura pracy [26 proc.].

Przy czym, przyjmuje się, że najczęściej z problemem wypalenia zawo-

dowego zmagają się pracownicy w tych grupach zawodowych, gdzie wymagany jest intensywny i bliski kontakt interpersonalny, w szczególności psychologowie, psychiatry, lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, pracownicy społeczni, policjanci, urzędnicy oraz inne osoby wykonujące zadania polegające na bliskim i bezpośrednim kontakcie z klientem.

### Objawy wypalenia zawodowego

Wypalenie zawodowe jest długofalowym procesem, którego główną przyczyną jest długotrwały stres, który skutkuje wyczerpaniem psychicznym i fizycznym. Do rozpoznania objawów wypalenia zawodowego najczęściej stosuje się trójwymiarową teorię wypalenia Christiny Maslach, zgodnie z którą na tę chorobą składają się trzy elementy:

- fizyczne: poczucie wycieńczenia lub wyczerpania energii,
- emocjonalne: obniżony nastrój, negatywne uczucia lub zobojętnienie przejawiające się cynicznym i pozbawionym empatii zachowaniem,
- behawioralne: zmniejszona wydajność zawodowa, obniżenie oceny własnych dokonań i poczucie, że wszystko co się robi nie ma sensu lub jest niewystarczająco dobre.

### Fazy wypalenia zawodowego

Wyróżnia się trzy fazy wypalenia zawodowego:

1. stadium wyczerpania emocjonalnego - pracownik odczuwa nieustanne zmęczenie i wyczerpanie psychiczne i fizyczne; ma poczucie, że wykonywanie obowiązków zawodowych eksploatuje jego siły, nie widzi zaś możliwości ich regeneracji.
2. stadium depersonalizacji i cynizmu - pracownik zaczyna dystansować się wobec współpracowników, klientów lub pacjentów, nie czuje z nimi żadnej więzi emocjonalnej; obowiązki wykonuje połowicznie, nie angażuje się w wykonywaną pracę, jego stosunek do kolegów z pracy staje się niechętny i obojętny.
3. stadium braku poczucia osobistych osiągnięć i kompetencji w wykonywanej pracy - pracownik zaczyna negatywnie oceniać własne kompetencje i dokonania w pracy, uważa, że się „nie nadaje”, przestaje kontrolować wykonywanie zawodowych obowiązków.

## 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.

## Partnerzy merytoryczni



KRAJOWA IZBA  
RADCÓW PRAWNYCH

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO

Aleksandra Stachnik

- RADCA PRAWNY -



**Kinga Matyasik-Ochlust**

Kancelaria Radcy Prawnego

**HR** helper

## Wydawca

**CDK**

Progressio

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

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

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

MONITOR  
CDK