

MONITOR
CDK

Polecamy

W 2022 roku z Krajowego Funduszu Szkoleń będzie do wykorzystania prawie 224 milionów złotych

W numerze

Brak zachowania kultury
w relacjach w zakładzie pracy
jako naruszenie zasad

Polski ład rozszerza listę
beneficjentów funduszu
na cele inwestycyjne

Mentoring
– narzędzie w rozwoju kadr

Szanowni Państwo

W TYM NUMERZE NASZEGO MONITORA GŁÓWNYM TEMATEM SĄ SZKOLENIA, KTÓRE MAJĄ NA CELU WYPROWADZIĆ PRZEDSIĘBIORCÓW W OPTYMALNIE DOBREJ KONDYCJI Z KRYZYSU POCOVIDOWEGO. ROZWÓJ KADR BYŁ TYM OBSZAREM, KTÓRY ZOSTAŁ W WIELU FIRMACH ODCIĘTY Z POWODU BRAKU ŚRODKÓW. W DOBIE SZALEJĄCEJ INFLACJI NADAL NIE JEST TO PRIORYTET, A SZKODA, PONIEWAŻ DZIĘKI SZKOLENIOM MOŻNA ŁATWIEJ PORADZIĆ SOBIE CHOCIAŻBY ZE ZMIENIAJĄCYM SIĘ OTOCZENIEM PRAWNYM.

Krajowy Fundusz Szkoleń daje w tym roku niebagatelną sumę aż 224 mln złotych. Warto skorzystać z dofinansowania chociażby pod kątem dostosowania biznesu do nowego ładu. Zagadnienia związane w tym pakiecie zmian absorbują wszystkich, co widzimy także podczas rozmów z naszymi klientami. W tym i w kolejnych numerach Monitora będziemy się zatrzymywać przy poszczególnych zagadnieniach, takich jak ulga dla klasy średniej czy zmiany w rachunkowości, które dzieją się na bieżąco, ponieważ nie wiem jak państwo, ale ja mam nieodparte wrażenie, że Polski ład nie był w ogóle konsultowany z księgowymi.

W bieżącym numerze zapraszamy też jak zawsze na porcję wiadomości dotyczących kadr i płac. Nasza autorka Katarzyna Pałucka pisze tym razem o mentoringu jako narzędziu wspierającym zarządzanie czy o korelacji świadczenia pracy i zwolnienia lekarskiego w tym samym dniu.

Nadal duże zainteresowanie budzą szkolenia dotyczące ochrony środowiska i tego, jak biznes może skorzystać na prawie i dotacjach w tym zakresie. Dlatego też w tym numerze piszemy o tym jak mogą być wykorzystywane paliwa odpadowe.

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

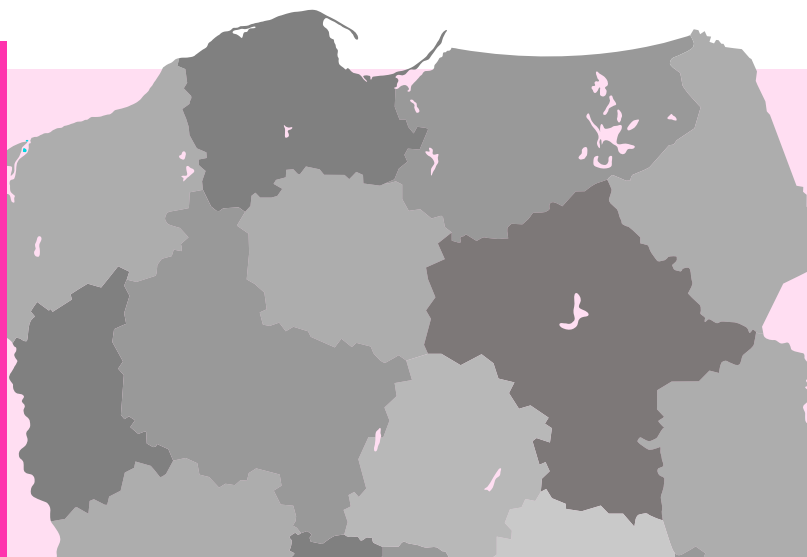
MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

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

MONITOR
CDK

SPIS TREŚCI

Styczeń 1 [19] 2022



NEWS

W 2022 roku z Krajowego Funduszu Szkoleń będzie do wykorzystania prawie 224 milionów złotych.

4

PRAWO

Brak zachowania kultury w relacjach w zakładzie pracy jako naruszenie zasad

6

OCHRONA ŚRODOWISKA

Paliwa odpadowe mogą być na większą skalę wykorzystywane w energetyce, nowy program wsparcia pomoże rozkrecić inwestycje

8

KADRY I PŁACE

Świadczenie pracy i zwolnienie lekarskie w tym samym dniu

10

Gdy pracownik nie otrzyma wynagrodzenia za pracę w minimalnej wysokości

12

PODATKI

Polski ład rozszerza listę beneficjentów funduszu na cele inwestycyjne

14

Polski ład rozszerza listę beneficjentów funduszu na cele inwestycyjne

16

ROZWÓJ OSOBISTY

Mentoring – narzędzie w rozwoju kadr

18

W 2022 roku z Krajowego Funduszu Szkoleń będzie do wykorzystania prawie **224 milionów złotych.**

Krajowy Fundusz Szkoleń (KFS) jest elementem Funduszu Pracy finansowanym ze składek odprowadzanych przez osoby prowadzące działalność gospodarczą oraz pracodawców. Zadaniem KFS jest finansowanie szkoleń zarówno pracowników oraz ich pracodawców.

Czy wiesz kto może skorzystać z dofinansowania?

Z dofinansowania mogą skorzystać praktycznie wszystkie przedsiębiorstwa, które zatrudniają minimum jedną osobę na umowę o pracę.

Jak duże może być dofinansowanie szkoleń?

- 100% kosztów dla mikroprzedsiębiorców
- 80 % kosztów dla dużych, średnich i małych przedsiębiorstw

Należy jednak pamiętać, że o otrzymaniu dotacji z KFS decyduje kolejność składanych wniosków, gdyż środki są ograniczone.

Gdzie należy złożyć wniosek?

Wniosek należy złożyć we właściwym ze względu na miejsce zarejestrowania działalności Powiatowym Urzędzie Pracy.



Jakie szkolenia
objęte są
dofinansowaniem

Dofinansowaniem objęte są **wszystkie szkolenia** jakie **CDK Progressio ma w swojej ofercie**, ponieważ są to szkolenia, które służą podniesieniu kompetencji pracownika z zakresu: podatków, rachunkowości, finansów, controlingu, prawa pracy, kadr i płac, BHP oraz informatyki.

? Dlaczego CDK Progressio?

CDK Progressio jest wiarygodną firmą z ponad 15-letnim doświadczeniem, czego dowodem jest m.in. posiadanie certyfikatu ISO 9001:2015; wpis do rejestru firm szkoleniowych [RIS]. Dzięki doświadczeniu i współpracy z klientami z różnych branż, jak też dzięki własnym niestandardowym pomysłom, opracujemy unikalne produkty i programy szkoleń. Podpowiemy najlepsze rozwiązania, nakierujemy na to, co jest niezbędne do umocnienia Waszej firmy na rynku oraz damy gotowy produkt, zindywidualizowany pod kątem waszych potrzeb.

Jak pomagamy?

- 1 Pomagamy w określeniu potrzeb szkoleniowych;
- 2 Weryfikujemy dostępność środków w powiatowym urzędzie pracy;
- 3 Pomagamy w doborze szkoleń pod potrzeby konkretnych pracowników;
- 4 Pomagamy wypełnić wniosek o dofinansowanie;
- 5 Realizujemy szkolenia;
- 6 Dostarczamy niezbędną dokumentację szkoleniową oraz fakturę potrzebną do rozliczenia z urzędem pracy

BRAK ZACHOWANIA KULTURY W RELACJACH W ZAKŁADZIE PRACY JAKO NARUSZENIE ZASAD WSPÓŁŻYCIA SPOŁECZNEGO

W MYŚL ART. 94 PKT 10 KODEKSU PRACY, PRACODAWCA ZOBOWIĄZANY JEST WPŁYWAĆ NA KSZTAŁTOWANIE ZASAD WSPÓŁŻYCIA SPOŁECZNEGO W ZAKŁADZIE PRACY.

Jedną z kluczowych zasad prawa pracy, wskazaną w art. 111 Kodeksu pracy, jest obowiązek poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika. Niewątpliwie obowiązek ten spoczywa także na pracownikach.

Oznacza to, że na pracodawcy ciąży również obowiązek podjęcia niezbędnych działań, których celem będzie likwidacja niepożądanych zjawisk naruszających zasady współżycia społecznego i zjawisk zakłócających proces pracy. Instrumentami służącymi do realizacji tego celu jest np. nałożenie kary porządkowej lub rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który dopuści się takich naruszeń – nawet w trybie natychmiastowym.

Obowiązek działania pracodawcy ma pełnić też funkcję prewencyjną, tj. zapobiegać wystąpieniu w przyszłości tego typu zjawisk. Tutaj dogodnym instrumentem jest m. in. odpowiednio opracowany regulamin pracy, kodeks etyki czy polityka antymobbingowa, a także systematyczne organizowanie dla pracowników szkoleń z zakresu kształtowania dobrych relacji w zakładzie pracy.

Z całą pewnością przejawem naruszenia zasad współżycia społecznego w procesie pracy, występującym niestety dość często, jest brak zachowania kultury w relacji pomiędzy pracownikami lub pomiędzy pracownikiem a przełożonym. Najczęściej przybiera to postać ubliżania współpracownikom, stosowanie wobec nich przemocy psychicznej, używania gróźb, wyzwisk lub słów wulgarnych. Takich zachowań w zakładzie pracy pracodawcy nie wolno tolerować. Natomiast pracownik, który dopuszcza się tych działań nie zasługuje na ochronę prawną, nawet jeśli działał pod wpływem silnego wzburzenia.

Jeden z takich przypadków był przedmiotem wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze z dnia 29 października 2019 r., sygn. akt IV Pa 127/19. W sprawie tej pracownik skierował do przełożonego słowa, które sugerowały, „żeby uważał, że może coś złego mu się przytrafić wcześniej niż od choroby, z którą aktualnie walczy”. Pracodawca zakwalifikował zachowanie pracownika jako naruszenie zasad współżycia społecznego i w konsekwencji nałożył na niego karę porządkową upomnienia.

uzasadnieniu sąd przyznał, że porządek i higiena pracy to nie tylko normy dotyczące bezpieczeństwa i organizacji poszczególnych czynności pracowników, ale też prawa i obowiązki związane z poszanowaniem godności innych osób w zakładzie pracy, w tym utrzymywanie kulturalnych relacji pomiędzy pracownikami.

Zdaniem sądu, „w takim kontekście kary dyscyplinarne mogą zmierzać do rugowania zachowań sprzecznych z prawem każdego pracownika do spokojnej pracy, tzn. pracy wolnej od zagrożeń zdrowotnych, ale też od słownej agresji”; „ponadto, nie można dopuścić do sytuacji, w której pracownicy mogą się do woli obrażać, a pracodawca nie ma możliwości zareagowania w trybie dyscyplinarnym na tego typu karygodne zachowania”.

Praktyka orzecznicza Sądu Najwyższego pokazuje, że pracodawcy powinni stawiać wyższe wymagania co do obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz ustalonego porządku pracy w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. I tak, w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt, I PKN 169/99, Sąd Naj-

wyższy stwierdził, że „zachowanie pracownicy na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom, używaniu wobec nich wyzwisk, nie mieści się w kategorii ani przestrzegania zasad współżycia społecznego, ani w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy, a zatem narusza obowiązki pracownicze”. Co więcej, przyznał, że jej działanie nosiło znamiona winy umyślnej, a zatem naruszało obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, sumienności i staranności w pracy w sposób ciężki.

Tę tezę Sąd Najwyższy potwierdził w wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., sygn. akt I PK 290/04, w którym potwierdził, że „zachowanie pracownicy na stanowisku kierowniczym, polegające na ubliżaniu współpracownikom, może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych [art. 52 § 1 pkt 1 k.p.]”. Według sądu, takiego zachowania nie usprawiedliwia ani wiek ani nadpobudliwość ani też rodzaj wykonywanej pracy, staż pracy, terminowość nałożonych na nią zadań, zachowania pracowników, ani tym bardziej pełniona funkcja w zakładzie. Sąd podkreślił, że „pracownica na stanowisku kierowniczym z racji pełnienia funkcji kierowniczych powinna stanowić pewien wzór do naśladowania dla swoich podwładnych”, do jej podstawowych obowiązków należy bowiem nie tylko czuwanie nad prawidłowością stosowania zasad współżycia społecznego, ale przede wszystkim wpływanie na proces kształtowania reguł interpersonalnych.

Co więcej, przestrzeganie zasad

współżycia społecznego nie może mieć charakteru fragmentarycznego, tj. ograniczać się wyłącznie do stosunków pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 2/08, przyznał, że „art. 100 § 2 pkt 6 k.p. powinien być rozumiany w ten sposób, iż określony w nim obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane, np. z prowadzoną u pracodawcy działalnością związkową, i odnoszą się do współpracowników”.

Niekiedy brak kultury w relacjach ze współpracownikami nabiera znamion mobbingu. Taki przypadek był przedmiotem wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 176/06. Sąd badał w tej sprawie zachowanie prezesa pozwanej spółki, które polegało na krytyce wszystkich działań jednej z pracownic, wyrażanej krzykiem w obecności innych osób, ubliżaniu jej, darciu lub przekreślaniu dokumentów, które pracownica sporządziła, podważaniu jej kompetencji, grożeniu zwolnieniem z pracy oraz wyznaczaniu jej co tydzień do pracy fizycznej przy rozładunku, co innych pracowników dotyczyło rzadziej lub wcale. Ponadto, sukcesywnie obniżano pracownicy wynagrodzenie.

Sąd Najwyższy uznał, że działania te miały charakter typowych działań mobbingowych, gdyż upokarżały pracownicę oraz naruszały jej godność.

Sąd podkreślił, że „pracownica na stanowisku kierowniczym z racji pełnienia funkcji kierowniczych powinna stanowić pewien wzór do naśladowania dla swoich podwładnych”, do jej podstawowych obowiązków należy bowiem nie tylko czuwanie nad prawidłowością stosowania zasad współżycia społecznego, ale przede wszystkim wpływanie na proces kształtowania reguł interpersonalnych.

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.

PALIWA ODPADOWE MOGĄ BYĆ NA WIĘKSZĄ SKALĘ WYKORZYSTYWANE W ENERGETYCE. NOWY PROGRAM WSPARCIA POMOŻE ROZKRĘCIĆ INWESTYCJE

ZGODNIE Z WYMOGAMI UE DO 2035 ROKU POLSKA MUSI ZMNIJSZYĆ ODSETEK SKŁADOWANYCH ODPADÓW DO POZIOMU PONIŻEJ 10 PROC. ORAZ UZYSKAĆ 65-PROC. WSKAŹNIK RECYKLINGU ODPADÓW KOMUNALNYCH. – TO NAM DAJE 75 PROC. PYTANIE, CO Z POZOSTAŁĄ 1/4 ODPADÓW, KTÓRE WYTWORZYMY? W ŚWIETLE PRZEPISÓW ICH NIE WOLNO SKŁADOWAĆ, ALE MOŻNA Z NICH ODZYSKAĆ ENERGIĘ. W POLSCE DZIAŁA DZIEWIĘĆ TAKICH INSTALACJI TERMICZNEGO PRZEKSZTAŁCANIA ODPADÓW Z ODZYSKIEM ENERGII, ALE ŻEBY DOMKNAĆ SYSTEM GOSPODARKI ODPADAMI, ROCZNA WYDAJNOŚĆ TAKICH SPALARNI POWINNA ZOSTAĆ ZWIĘKSZONA PRZYNAJMNIEJ O 2 MLN TON. MOŻE SIĘ DO TEGO PRZYCZYNIĆ NOWY PROGRAM WSPARCIA, KTÓRY W TYM MIESIĄCU URUCHOMIŁ NFOŚIGW.

Według danych Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Polsce od niemal dekady ilość wytwarzanych odpadów komunalnych systematycznie wzrasta o ok. 0,5 mln ton rocznie. W sferze ich selektywnej zbiórki i recyklingu wciąż pozostaje wiele do zrobienia, bo Polacy w swoich domach segregują tylko około 1/3 odpadów komunalnych (w granicach 3,6 mln ton rocznie).

Tak zwane odpady resztkowe są w Polsce kierowane głównie do 179 instalacji MBP (przetwarzania mechaniczno-biologicznego), a także do spalarni odpadów, których obecnie funkcjonuje dziewięć, ale kolejne powstają już w Gdańsku, Olsztynie, Warszawie, Krośnie i Nysie. Jako paliwo alternatywne trafiają też do spalarni w cementowniach.

Brakuje nam w Polsce co najmniej 2 mln ton wydajności w nowoczesnych ciepłowniach, opalanych pa-

liwami alternatywnymi czy paliwami wytwarzanymi z odpadów. Ten brak przekłada się na wyższe koszty dla mieszkańców gmin. To jest jeden z zasadniczych czynników powodujących wzrost opłat za śmieci – wyjaśnia wiceprezes NFOŚIGW.

Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej wskazuje, że brak możliwości wykorzystania tzw. frakcji palnej jest nie tylko przyczyną wzrostu opłat ponoszonych przez mieszkańców, ale stanowi też marnotrawstwo źródła energii, które mogłoby zaspokoić nawet do 10 proc. zapotrzebowania na ciepło sieciowe. Instalacje termicznego przekształcania odpadów z odzyskiem energii – jako część systemu ciepłowniczego – są komponentem systemu zagospodarowania odpadów komunalnych komplementarnym do recyklingu.

W Polsce jest dziewięć takich instalacji

– i tam, gdzie działają, nie ma protestów. To już nie jest spalanie polegające na tym, że wkładamy śmieci do pieca i leci czarny dym. W tym momencie są to jedne z najbardziej nowoczesnych, niskoemisyjnych i najbardziej ekologicznych instalacji. Badania potwierdzają, że w porównaniu do obecnie funkcjonujących w Polsce instalacji służących ciepłownictwu systemowemu są od 10 do nawet 100 razy bardziej ekologiczne i mniej emisyjne. One nie wykorzystują nawet górnych granic norm, które są przewidziane dla tego typu instalacji

Te 65 plus 10 daje nam 75 proc. Pytanie, co z pozostałą 1/4 odpadów, które wytworzymy? W świetle przepisów nie wolno ich składować, ale można z nich odzyskać energię. Temu właśnie służą takie spalarnie. Niestety ta nazwa się do nich przykleiła, tymczasem to są bardzo nowoczesne instalacje, których nie należy się obawiać – mówi wiceprezes NFOŚIGW.



Szansą na usprawnienie systemu gospodarki odpadami w Polsce są nowe inicjatywy NFOŚiGW ogłoszone w tym miesiącu. W ramach programu „Racjonalna gospodarka odpadami” fundusz ogłosił trzy nabory, w których samorządy, przedsiębiorstwa i inne podmioty mogą ubiegać się o dofinansowanie inwestycji związanych właśnie z wykorzystaniem odpadowych paliw w energetyce, ale także z selektywnym zbieraniem odpadów czy budową instalacji do gospodarowania nimi.

W części dotyczącej wykorzystania paliw z odpadów w energetyce limit środków przeznaczonych na dofinansowanie wynosi 1 mld zł, a wsparcie może być udzielone w postaci pożyczki lub dotacji.

– O dofinansowanie mogą się ubiegać spółki komunalne, w których samorząd jest właścicielem, albo spółki celowe, które samorząd powołuje do

realizacji tego typu przedsięwzięć. Mogą to być również podmioty prawa prywatnego działające w branży gospodarki odpadami albo po prostu ciepłownicy, którzy myślą o zmianie źródła czy dywersyfikacji paliw wykorzystywanych w ich podstawowej działalności – dodaje Dominik Bąk.

Łączny budżet wszystkich części programu „Racjonalna gospodarka odpadami” to 2,5 mld zł. Nabory potrwają do końca 2022 roku, a pieniądze na wsparcie – w zależności od rodzaju projektów – będą pochodzić ze środków krajowych NFOŚiGW albo z unijnego Funduszu Modernizacyjnego.x

Dominik Bąk

wiceprezes Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej



W Polsce produkujemy ok. 14,5 mln ton odpadów komunalnych rocznie. W tym frakcja resztkowa, z której nie jesteśmy w stanie odzyskać surowców wtórnych, to ok. 4–4,5 mln ton odpadów nienadających się do recyklingu.

ŚWIADCZENIE PRACY I ZWOLNIENIE LEKARSKIE W TYM SAMYM DNIU

ZGODNIE Z ART. 80 KODEKSU PRACY, WYNAGRODZENIE PRZYSŁUGUJE ZA PRACĘ WYKONANĄ, A ZA CZAS NIETYKONYWANIA PRACY PRACOWNIK ZACHOWUJE PRAWO DO WYNAGRODZENIA TYLKO WÓWCZAS, GDY PRZEPISY PRAWA PRACY TAK STANOWIĄ

W praktyce dość często zdarza się, iż pracownik, który w danym dniu świadczył pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, przedstawi zwolnienie lekarskie o niezdolności do pracy obejmujące ten dzień. W takiej sytuacji część pracodawców staje przed problemem, czy za taki dzień przysługuje pracownikowi wynagrodzenie czy może wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy.

Zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas nietykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Z kolei w myśl art. 12 ustawy z dnia 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.), zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Oznacza to, że pracownikowi,

który w danym dniu był niezdolny do pracy, a pomimo to wykonywał pracę, przysługuje wynagrodzenia za pracę – nie otrzyma więc on za ten dzień wynagrodzenia chorobowego ani zasiłku chorobowego. Co więcej, w tym przypadku pierwszy dzień niezdolności do pracy nie zalicza się do okresu zasiłkowego.

Przykład :

pracownik w dniu 18 czerwca br. świadczył pracę cały dzień, zaś w godzinach popołudniowych udał się do lekarza z uwagi na złe samopoczucie. Lekarz stwierdził niezdolność pracownika do pracy i wystawił mu zwolnienie lekarskie od 18 czerwca do 1 lipca br. Pracownik za 18 czerwca otrzyma wynagrodzenie za wykonaną pracę, natomiast za okres od 19 czerwca pracodawca wypłaci mu wynagrodzenie chorobowe.

Nieco inaczej wygląda sytuacja pracownika, który świadczył pracę tylko przez część dnia pracy, a następnie otrzymał zwolnienie lekarskie



potwierdzające jego niezdolności do pracy w tym dniu.

Po pierwsze, lekarz orzekający niezdolność pracownika do pracy, nie jest w stanie stwierdzić, że pracownik był niezdolny do pracy tylko przez część dnia, np. przez 4 godziny.

Po drugie, zgodnie z przepisami, świadczenia chorobowe przysługują wyłącznie za pełne dni niezdolności do pracy pracownika. Oznacza to, że nie ma możliwości wypłaty świadczenia chorobowego za godziny – inaczej zatem niż w przypadku wynagrodzenia za pracę.

Stanowisko takie wyraził również Zakład Ubezpieczeń Społecznych w piśmie z dnia z dnia 4 sierpnia 2010 r., 992800/6000/91/2010/SKN/1, w któ-



rym stwierdził, że „jeżeli pracownik przez część dnia pracował i jednocześnie na ten dzień otrzymał zwolnienie lekarskie, zasiłek chorobowy przysługuje mu tylko wówczas, gdy otrzymał wynagrodzenie jedynie za cały dzień, nie przysługuje mu zasiłek chorobowy. Z art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wynika, że zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Nie jest zatem możliwe obliczenie zasiłku chorobowego za godziny niezdolności do pracy.”

Stanowisko takie wyraził również Zakład Ubezpieczeń Społecznych w piśmie z dnia z dnia 4 sierpnia 2010 r., 992800/6000/91/2010/SKN/1, w którym stwierdził, że „jeżeli pra-

cownik przez część dnia pracował i jednocześnie na ten dzień otrzymał zwolnienie lekarskie, zasiłek chorobowy przysługuje mu tylko wówczas, gdy otrzymał wynagrodzenie jedynie za przepracowaną część dnia. Jeżeli natomiast pracownik – pomimo przepracowania jedynie kilku godzin z obowiązującego go ośmiogodzinnej normy czasu pracy - otrzymał wynagrodzenie za cały dzień, nie przysługuje mu zasiłek chorobowy. Z art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wynika, że zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Nie jest zatem możliwe obliczenie zasiłku chorobowego za godziny niezdolności do pracy.” Stanowisko takie wyraził również Zakład Ubezpieczeń Społecznych w piśmie z dnia z dnia 4 sierpnia 2010 r., 992800/6000/91/2010/SKN/1, w którym stwierdził, że „jeżeli pracownik przez część dnia pracował i jednocześnie na ten dzień otrzymał zwolnienie lekarskie, zasiłek chorobowy przysługuje mu tylko wówczas, gdy otrzymał wynagrodzenie jedynie za przepracowaną część dnia. Jeżeli natomiast pracownik – pomimo przepracowania jedynie kilku godzin z obowiązującego go ośmiogodzinnej normy czasu pracy - otrzymał wynagrodzenie za cały dzień, nie przysługuje mu zasiłek chorobowy. Z art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wynika, że zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień

niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Nie jest zatem możliwe obliczenie zasiłku chorobowego za godziny niezdolności do pracy.”

Przykład:

pracownik w dniu 12 sierpnia przepracował 4 godziny (z ośmiogodzinnego dnia pracy); z uwagi na zły samopoczucie wyszedł z pracy o godzinie 12.00 i udał się do lekarza. Lekarz orzekł jego niezdolność do pracy i z tego tytułu wydał zaświadczenie lekarskie na okres od 12 sierpnia do 27 sierpnia.

Pracodawca wypłacił pracownikowi:

- wynagrodzenie za 4 godziny przepracowane w dniu 12 sierpnia, obliczone według stawki wynagrodzenia pracownika obowiązującej w tym miesiącu,
- wynagrodzenie chorobowe za okres od 12 września do 27 sierpnia (wcześniej pracownik nie chorował).

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.

GDY PRACOWNIK NIE OTRZYMA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W MINIMALNEJ WYSOKOŚCI

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, wskazanego w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę [Dz. U. z 2020 r. poz. 2207].



Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone do tzw. wynagrodzeń osobowych, tj.:

- wynagrodzenie zasadnicze (godzinowe, prowizyjne lub miesięczne),
- dodatki, np. funkcyjny, motywacyjny, specjalny, do wynagrodzenia,
- nagrody i premie uznaniowe i regulaminowe,
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
- odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia,
- dodatki wyrównawcze związa-

ne z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Dopiero suma tych wszystkich składników wynagrodzenia, nie może być niższa niż ustalona w danym roku wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, nie uwzględnia się następujących składników:

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatku za pracę w porze nocnej,

Warto zaznaczyć, że do wynagrodzenia minimalnego nie wchodzi świadczenia, które w ogóle nie są kwalifikowane jako wynagrodzenie za pracę, a w szczególności:

- świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- zasiłki z ubezpieczenia społecznego,
- świadczenia z zakresu bhp, np. ekwiwalent za odzież,
- świadczenia pozapłatowe, np. pakiety medyczne,
- odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

Kiedy pracodawca zobowiązany jest wyrównać wynagrodzenie do minimalnej kwoty?



Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, pracodawca zobowiązany jest uzupełnić to wynagrodzenie - w postaci wyrównania - do wysokości wynagrodzenia minimalnego.

Wypłata wyrównania na pewno będzie miała miejsce w przypadku, kiedy wynagrodzenie pracownika, w związku z występowaniem w nim zmiennych składników wynagrodzenia czy nieregularnych terminów wypłat niektórych składników, np. premii kwartalnych, nagród uznaniowych, lub ze względu na rozkład czasu pracy, nie osiągnie w danym miesiącu ustalonej w danym roku wysokości. Przy czym, wyrównanie

nie będzie przysługiwało, gdy nieosiągnięcie w danym miesiącu minimalnego wynagrodzenia wynika z wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego.

Sposób ustalania wysokości wyrównania

W przypadku pracowników wynagradzanych na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesią-

cu, przeliczoną na godzinę pracy.

Z kolei pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Jest to różnica między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, przeliczoną na godzinę pracy.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy.

Warto podkreślić, że wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

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.

POLSKI ŁAD DLA PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORCÓW.

SPECJALNE ROZWIĄZANIA DLA KLASY ŚREDNIEJ

Preferencja dla klasy średniej została zdefiniowana w art. 26 ust. 1 pkt 2aa ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych („Ulga dla pracowników lub podatników osiągających przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej”).

Będzie mógł z niej skorzystać każdy, kto uzyskał przychody:

- z pracy na etacie oraz
- z pozarolniczej działalności gospodarczej

w łącznej wysokości od 68 412 zł do 133 692 zł rocznie.

Chodzi o przychody podlegające opodatkowaniu na zasadach ogólnych (skala podatkowa). W przypadku działalności gospodarczej chodzi o dochód, czyli przychody pomniejszone o koszty z wyłączeniem składek na ubezpieczenia społeczne.

Jeżeli podatnik równocześnie uzyskuje przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej oraz z pracy na etacie, warunek wysokości przychodów (dochodów) musi być spełniony w odniesieniu do ich sumy.

To korzystne rozwiązanie obowiązuje również przy wspólnym rozliczeniu małżonków. Każdy z nich może skorzystać z kwoty przysługującej mu ulgi, jeżeli roczne przychody mieszczą się we wskazanym limicie. Jeżeli jeden z nich dużo zarabia (przekracza limit warunkujący skorzystanie z ulgi), a drugi mniej,

prawo do ulgi będzie przysługiwało każdemu z małżonków, gdy połowa łącznych przychodów obojga małżonków wyniesie co najmniej 68 412 zł i nie przekroczy 133 692 zł.

Zasady działania preferencji dla pracownika

- Ulga jest stosowana z mocy prawa, czyli automatycznie. Podatnik nie musi składać żadnego oświadczenia (ani płatnikowi, ani urzędowi skarbowemu)
- Jeśli pracownik wie, że ulga go nie dotyczy może złożyć rezygnację
- Jeśli ulga nie dotyczy pracownika (i nie złożył on dobrowolnej rezygnacji) system z automatu to zweryfikuje przy rozliczeniu rocznym; wówczas podatnik dopłaci zaległy podatek. Czyli jeśli np. pracownik zarabia więcej niż ok. 11,1 tys. brutto/m-c (ulga go nie dotyczy), a nie złożył rezygnacji wówczas skorzysta z niższych składek miesięcznych podatku; różnicę tą jednak zwróci przy rozliczeniu rocznym

Preferencję stosuje się w trakcie roku – przy obliczaniu zaliczek na PIT.

Jest ona stosowana automatycznie, ponieważ „z góry” trudno jest określić wysokość przychodów rocznych. Oznacza to, że aby z niej skorzystać pracownik nie musi składać nikomu żadnego oświadczenia.

Rozwiązanie jest stworzone dla osób, których miesięczne przychody brutto wahają się w przedziale 5 701 zł - 11 141 zł. Wówczas ich obciążenia podatkowe będą mniejsze.

Dlatego pracownicy, którzy zakładają miesięczne przychody brutto wyższe od 11,1 tys. mogą (ale nie muszą) złożyć rezygnację u swojego pracodawcy. Takim osobom bowiem preferencja nie przysługuje. Dla osób o przychodach poniżej 5,7 tys. brutto/m-c ulga nie jest stosowana.

Jeśli przychód podatnika okaże się wyższy od limitu a nie złożył rezygnacji – podatnik z automatu korzysta z ulgi przy zaliczkach miesięcznych podatku ale na koniec roku będzie musiał dopłacić cały zaległy podatek – jednorazowo.

Rezygnacja następuje poprzez złożenie pisemnego wniosku u pracodawcy. Wówczas przestaje on stosować preferencję najpóźniej od kolejnego miesiąca



Przykład 1

Pan Stanisław jest przedsiębiorcą. Podatek od przychodów z prowadzonej działalności oblicza według skali podatkowej. W trakcie roku sam oblicza i płaci miesięczne zaliczki na podatek. Czy ustalając ich wysokość może nie uwzględniać ulgi dla klasy średniej, nawet jeśli spełnia pozostałe warunki.

Odpowiedź: Tak, przy obliczaniu zaliczek na podatek Pan Stanisław może nie stosować tego odliczenia.

Przykład 2

Pani Anna jest emerytką. Jej roczne przychody z emerytury wynoszą 70 tys. zł. Poza świadczeniem z ZUS nie uzyskuje innych dochodów. Czy ma prawo do ulgi dla klasy średniej?

Odpowiedź: Nie, gdyż nie jest spełniony warunek dotyczący rodzaju przychodów.

Przykład 3

Pan Władysław prowadzi działalność gospodarczą. Z tytułu prowadzenia działalności płaci podatek w formie

karty podatkowej. Czy może skorzystać z ulgi dla klasy średniej?

Odpowiedź: Nie, gdyż rozwiązanie nie ma zastosowania do działalności gospodarczej, od której jest opłacany podatek w formie karty podatkowej.

Przykład 4

Pan Piotr pracuje na etacie. W każdym miesiącu otrzymuje dwie wypłaty, jedną na początku miesiąca, a drugą w środku. Czy w tej sytuacji płatnik [pracodawca] może stosować ulgę dla klasy średniej, a jeśli tak to co powinien zrobić, gdy ulgę zastosował przy pierwszej wypłacie danego miesiąca, a przy drugiej stwierdził, że pracownik nie ma do niej prawa z uwagi na przekroczenie limitu miesięcznych przychodów? A może preferencję należy odnosić do cząstkowych wypłat w danym miesiącu?

Odpowiedź: Dla potrzeb ulgi stosowanej przez płatnika bierze się pod uwagę łączne przychody z pracy na etacie, jakie pracownik uzyskał w danym miesiącu [sumę wypłat cząstkowych] u tego płatnika.

W sytuacji zatem, gdy przy pierwszej wypłacie Pan Piotr miał prawo do ulgi i ulga została odliczona, a przy drugiej wypłacie łączne przychody podatnika przekroczyły 11 141 zł, płatnik obliczając zaliczkę na podatek od drugiej wypłaty powinien doliczyć do dochodów pracownika kwotę ulgi zastosowanej przy pierwszej wypłacie.

Przykład 5

Pani Krystyna przebywała na zwo Inieniu lekarskim. W jednym miesiącu otrzymała zarówno zasiłek chorobowy w wysokości 4 tys. zł oraz wynagrodzenie zasadnicze 8 tys. Czy w tym miesiącu Pani Krystynie przysługuje preferencja dla klasy średniej, skoro łączne przychody wykraczają poza limit?

Odpowiedź: Tak, gdyż dla potrzeb ulgi dla klasy średniej nie uwzględnia się zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego [stanowią one przychody z tzw. innych źródeł, a nie z pracy na etacie]. Same przychody z pracy na etacie [8 tys. zł] mieszczą się natomiast w limicie.

POLSKI ŁAD ROZSZERZA LISTĘ BENEFICJENTÓW FUNDUSZU NA CELE INWESTYCYJNE

Skorzystanie z funduszu na cele inwestycyjne jest możliwe od 1 stycznia 2021 r. Dzięki rozwiązaniom zawartym w podatkowym pakiecie Polskiego Ładu preferencja ta stała się szerzej dostępna. Zniesiony został obowiązujący w 2021 r. limit przychodowy (100 mln zł rocznie). Z rozwiązania mogą skorzystać, obok spółek akcyjnych i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, również spółki komandytowe i komandytowo-akcyjne, proste spółki akcyjne i spółdzielnie.

Przepisy o funduszu na cele inwestycyjne to novum w polskim systemie prawa podatkowego. Regulacja ma silnie proinwestycyjny charakter, mający za zadanie wsparcie wzrostu gospodarczego i stanowienie zachęty inwestycyjnej. Regulacja ta umożliwia w sensie ekonomicznym szybsze rozliczenie inwestycji w kosztach podatkowych w porównaniu do dotychczasowych („klasycznych”) zasad opodatkowania, poprzez zaliczenie do kosztów uzyskania przychodów odpisów na wyodrębniony w kapitale rezerwowym podatnika fundusz utworzony na cele inwestycyjne, którego warunki i cele określono w przepisie art. 15 ust. 1hb oraz ust. 1hba ustawy o CIT. Rozliczenie w kosztach podatkowych odpisów dokonywanych na fundusz jest dobrowolne. To podatnik decyduje, czy chce skorzystać z tego rozwiązania podatkowego. Z kolei skorzystanie przez podatnika z tego rozwiązania nie wpływa na jego dotychczasowe pozostałe rozliczenia. Może on nadal korzystać z innych preferencji przewidzianych w „klasycznym” systemie CIT. Preferencja funduszu na cele inwestycyjne kierowana jest do podmiotów z najbardziej ograniczonym dostępem do finansowania dłużnego, podobnie jak w przypadku ryczałtu od dochodów spółek (zwanego także w dalszej części

„ryczałtem”). Stąd przepisy o funduszu odwołują się w dużym zakresie do przepisów o ryczałcie, w szczególności co do typu podmiotów uprawnionych do skorzystania z tego rozwiązania.

Podmioty uprawnione – warunki skorzystania z rozwiązań funduszu

Podmioty, które uprawnione są do skorzystania z rozwiązań funduszu na cele inwestycyjne, wskazane zostały w art. 15 ust. 1hb ustawy o CIT. Jak wspomniano, warunki dotyczące podmiotów, które mogą skorzystać z tego rozwiązania, są w pewnym zakresie takie same jak dla ryczałtu od dochodów spółek. Dzieje się tak na skutek odwołania w treści art. 15 ust. 1hb ustawy o CIT do przesłanek zawartych w art. 28j ust. 1 pkt 2-6 oraz wyjątków zawartych w art. 28k tej ustawy. Zatem rozwiązanie to może wybrać podatnik, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy o CIT, tj. podatnik, który ma siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz podlega obowiązkowi podatkowemu od całości swoich dochodów, bez względu na miejsce ich osiągnięcia w Polsce. Aby móc skorzystać z funduszu na cele inwestycyjne podatnik musi łącznie spełnić warunki określone w przepisach o takim funduszu:

1. Rozliczenia odpisów na fundusz na

cele inwestycyjne może dokonywać podatnik, którego mniej niż 50% przychodów (łącznie przychody z działalności) pochodzi:

- z wierzytelności,
- z odsetek i pożytków od wszelkiego rodzaju pożyczek,
- z części odsetkowej raty leasingowej,
- z poręczeń i gwarancji,
- z praw autorskich lub praw własności przemysłowej, w tym z tytułu zbycia tych praw,
- ze zbycia i realizacji praw z instrumentów finansowych,
- z transakcji z podmiotami powiązanymi w rozumieniu art. 11a ust. 1 pkt 4 w przypadku gdy w związku z tymi transakcjami nie jest wytwarzana wartość dodana pod względem ekonomicznym lub wartość ta jest znikoma.

2. Z preferencji może korzystać podatnik, który:

- zatrudnia na podstawie umowy o pracę co najmniej 3 osoby w przeliczeniu na pełne etaty, przez okres co najmniej 300 dni w roku

podatkowym, a w przypadku gdy rokiem podatkowym nie jest okres kolejnych dwunastu miesięcy kalendarzowych – przez co najmniej 82% dni przypadających w roku podatkowym lub

- ponosi miesięcznie wydatki w kwocie stanowiącej co najmniej trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw z tytułu wypłaty wynagrodzeń na rzecz zatrudnionych na podstawie umowy innej niż umowa o pracę co najmniej 3 osób fizycznych. Warunek ten jest spełniony, jeżeli w związku z wypłatą tych wynagrodzeń na podatniku ciąży obowiązek poboru zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych i składek określonych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych [art. 28j ust. 1 pkt 3 ustawy o CIT].

3. Z rozwiązań funduszu na cele inwestycyjne skorzystać mogą spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne, proste spółki akcyjne, spółki komandytowe, spółki komandytowo-akcyjne,⁶ które dodatkowo spełniają łącznie warunki wskazane w art. 28j ust. 1 pkt 4 i 5 ustawy o CIT. Oznacza to, że:

- udziałowcami, akcjonariuszami lub współnikami takiej spółki są wyłącznie osoby fizyczne, które nie posiadają praw majątkowych związanych z prawem do otrzymania świadczenia jako założyciele (fundatorzy) lub beneficjenci fundacji, trustu lub innego podmiotu albo stosunku prawnego o charakterze powierniczym,

- skazana spółka (tj. podatnik chcący skorzystać z przepisów o funduszu na cele inwestycyjne) nie posiada udziałów (akcji) w kapitale innej spółki, tytułów uczestnictwa w funduszu inwestycyjnym lub w instytucji wspólnego inwestowania, ogółu praw i obowiązków w spółce niebędącej osobą prawną oraz innych praw majątkowych związanych z prawem do otrzymania świadczenia jako założyciel (fundator) lub beneficjent fundacji, trustu lub innego podmiotu albo stosunku prawnego o charakterze powierniczym.

4. Z przepisów o funduszu może skorzystać jedynie podatnik, który w okresie korzystania z preferencji funduszu na cele inwestycyjne nie sporządza sprawozdań finansowych zgodnie z MSR na podstawie art. 45 ust. 1a i 1b ustawy o rachunkowości⁷ [art. 28j ust. 1 pkt 6 ustawy o CIT]. Od 1 stycznia 2022 r. z rozliczeń inwestycji za pośrednictwem funduszu na cele inwestycyjne mogą korzystać również spółdzielnie, spełniające w roku podatkowym przedstawione powyżej w punktach 1-4 wymagania. Z rozliczeń tych wyłączone są jednak spółdzielnie spełniające warunki określone w art. 28k ustawy o CIT (np. będące przedsiębiorstwem finansowym).

Uprawnienie do szczególnego rozliczenia odpisów na fundusz na cele inwestycyjne nie przysługuje podmiotom wymienionym w art. 28k ustawy o CIT.

Podmioty uprawnione - zmiana w zakresie progu przychodowego

22 r. podatnicy chcący skorzystać ze szczególnego rozwiązania

w zakresie dokonywania odpisów na fundusz na cele inwestycyjne nie muszą już weryfikować limitu przychodów osiągniętych w poprzednim roku podatkowym, jak to miało miejsce w stanie prawnym obowiązującym w 2021 r.

Dla podatników rozpoczynających korzystanie z funduszu w 2021 r. łączne przychody z działalności osiągnięte przez podatnika w poprzednim roku podatkowym nie mogły przekroczyć kwoty stu milionów złotych [art. 28j ust. 1 pkt 1 ustawy o CIT]. Wskazany próg przychodowy obliczany był w wartości brutto, tzn. z uwzględnieniem kwoty należnego podatku od towarów i usług. Próg ten odnosił się do kwoty całkowitych przychodów podatnika, osiągniętych w poprzednim roku podatkowym.

Przy obliczaniu limitu przychodów należało uwzględnić wszelkie podlegające pod uregulowania ustawy o CIT przychody podatnika z działalności gospodarczej, w tym także te, które były zwolnione od podatku dochodowego. Przychody uwzględniano się bez względu na to, czy klasyfikowane były do źródła zyski kapitałowe czy do innych źródeł przychodu. Nie uwzględniano się natomiast przychodów niepodlegających pod przepisy ustawy o CIT, przykładowo przychodów z działalności rolniczej czy leśnej.

W związku z uchynieniem z dniem 1 stycznia 2022 r. ustawą nowelizującą pkt 1 ust. 1 w art. 28j ustawy o CIT, jak wspomniano, podatnicy decydujący się na zaliczenie w koszty uzyskania przychodów odpisów na fundusz na cele inwestycyjne w 2022 r. nie muszą już weryfikować wysokości przychodów za poprzedni rok podatkowy.

Mentoring

– narzędzie w rozwoju kadr

Ostatnie lata dość wyraźnie pokazują, że mentoring staje się coraz bardziej popularnym narzędziem służącym rozwojowi organizacji oraz doskonałą metodą zwiększania kompetencji pracowników. Tak gwałtowne zapotrzebowanie na usługi mentoringu spowodowane zostało nie tylko znaczącymi zmianami zachodzącymi na rynku pracy, np. zmianą charakteru pracy i zadań wywołana postępem technologicznym, szybkie tempo pracy, większe wymagania pracodawców, ale także zmianami zachodzącymi w świadomości pracodawców, w szczególności w zakresie podejścia do pracowników, ich potencjału i kompetencji oraz w zakresie kultury i wartości organizacji.



Zmiany te niewątpliwie wymagają stosowania przez pracodawców innych narzędzi niż dotychczas. Jednym z takich narzędzi, wspomagającym odkrywanie potencjału pracowników, i zespołów, z jednej strony, z drugiej zaś – wpływającym na poprawę efektywności całej organizacji, jest mentoring.

Mentoring to relacja partnerska między mistrzem/mentorem (pracownikiem bardziej doświadczonym) a uczniem/mentee (pracownikiem bez wystarczającego doświadczenia lub kompetencji), oparta na opiece, pomocy, dzieleniu się przez mentora własnymi zasobami, w szczególności doświadczeniem i wiedzą; relacja, w której mistrz inwestuje swój czas i energię, żeby odkryć i przyspieszyć rozwój ucznia, rozwinąć jego motywację, wiedzę, kompetencje

i samoświadomość w taki sposób i w takim stopniu, aby mógł on samodzielnie podążać wytyczoną ścieżką rozwoju zawodowego. Mentoring to relacja oparta na lojalności, zaufaniu i uczciwości.

Istotę mentoringu stanowi zatem sam proces rozwoju ucznia. Do najistotniejszych cech mentoringu należą:

- charakter relacji: mentor i mentee są w relacji równi, są partnerami;
- treść:
- mentoring zajmuje się nie tylko istotą sprawy/celu/założenia ucznia, ale również jej podłożem, przyczynami i okolicznościami;
- filozofia rozwoju: mentoring rozwija kompetencje, wiedzę, mo-

tywację, świadomość ucznia;

- wiedza mentora: mentor pełni rolę „mistrza”, tj. posiada doświadczenie i wiedzę w danej dziedzinie,
- informacja zwrotna: mentor udziela wskazówek uczniowi, radzi;
- planowanie: za planowanie mentoringu odpowiada osoba mentorowana;
- ramy czasowe: mentoring

Zalety mentoringu:

- elastyczność - łatwe dopasowanie jego formy do bieżących potrzeb osoby mentorowanej,
- ścisłe powiązanie z pracą
- i rozwojem zawodowym (partnerski charakter relacji pozwala



też na wprowadzenie elementu towarzyskiego; stanowi więc również odskocznnię od rutynowych zajęć],

- orientacja na pojedynczą osobę - uwzględnia jej potrzeby, zainteresowania, wartości, emocje oraz nastawienie, ale również potrzeby pracodawcy,
- systematyczna i szybka informacja zwrotna,
- umożliwia jednocześnie korzystanie z innych rodzajów doszkalania,
- korzystny finansowo - pracodawca nie musi korzystać z usług zewnętrznych firm, mentorem może być pracownik posiadający odpowiednie doświadczenie, wiedzę i predyspozycje.

Wyróżnia się kilka kluczowych obsza-

rów, w których mentoring jest najczęściej stosowany, tj.

1. kontrolowanie stresu;
2. zachowanie własne i współpracowników, dynamika komunikacji w miejscu pracy;
3. chwile osobistego zwątpienia;
4. kreowanie ścieżki własnej kariery;
5. szybkie radzenie sobie z rutynowymi zadaniami;
6. upewnienie się o słuszności własnego postępowania;
7. wyciąganie wniosków z cudzych doświadczeń;
8. podejmowanie trafnych decyzji, gdy istnieje wiele opcji dalszego postępowania;
9. wystąpienia publiczne.

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