



MONITOR
CDK

Polecamy

Dodatkowe obowiązki pracodawców. Nowe przepisy w prawie pracy dot. zamiaru zatrudnienia

W numerze

Umowa zlecenia a profilaktyczne
badania lekarskie

Rozwiązanie umowy o pracę
z pracownikiem w wieku
przedemerytalnym

Emocje w pracy

Szanowni Państwo

Umowa zlecenia należy do umów cywilnoprawnych, regulowanych przepisami Kodeksu cywilnego. Oznacza to, że zawarcie umowy zlecenia nie kreuje stosunku pracy, a tym samym umowa taka nie podlega rygorom Kodeksu pracy. Osoby wykonujące pracę w oparciu o umowę zlecenie nie korzystają zatem z przywilejów pracowniczych, mają jednak prawo do wykonywania pracy w bezpiecznych warunków. Prawo to zostało zagwarantowane w Konstytucji RP i dotyczy każdej formy zatrudnienia.

Zapraszamy do lektury najnowszego numeru, jest to już 22 jaki wydajemy co miesiąc bezpłatnie dla Państwa. W kwietniowym numerze przygotowaliśmy omówienie nowej polityki energetycznej Polski, która w swych założeniach zakłada prześpieszenie inwestycji OZE.

W dziale kadry i płace jak zawsze znajdą Państwo ciekawe treści, które w sposób znaczący wpłyną na codzienną pracę, jak rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w wieku emerytalnym, świadczenia pracy w ramach wolontariatu oraz problemom w zakresie wspólników spółki komandytowej i ich podleganiu pod ubezpieczenie społeczne.

Warto również pamiętać o rozwoju osobistym i pracowników, na którym specjalnie dla Państwa skupia się nasz ekspert Pani Urszula Walendzik, omawiając działania pracodawcy w walce ze stresem pracowników i emocji w pracy.

W życiu są pewne dwie rzeczy śmierć i podatki, dlatego i tych nie zabrakło w najnowszym wydaniu. Zachęcamy szczególnie do lektury artykułu omawiającego zaprezentowane przez Wiceministra finansów Artura Sobonia, zmian w zakresie Polskiego Ładu.



Przyjemnej lektury
Monika Obojska
Redaktor prowadząca

**MONITOR
CDK**

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

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

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

SPIS TREŚCI

kwiecień 4 [22] 2022



PRAWO

Umowa zlecenia a profilaktyczne badania lekarskie

4

OCHRONA ŚRODOWISKA

Nowa polityka energetyczna Polski zakłada przyspieszenie inwestycji w OZE. Coraz więcej firm chce przechodzić na zieloną energię

6

KADRY I PŁACE

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w wieku przedemerytalnym

8

Świadczenie pracy w ramach wolontariatu

10

Czy wspólnik spółki komandytowej zawsze podlega ubezpieczeniom społecznym?

12

ROZWÓJ OSOBISTY

Działania pracodawcy w walce ze stresem pracowników

14

Emocje w pracy

16

PODATKI

Dodatkowe obowiązki pracodawców. Nowe przepisy w prawie pracy dot. zamiaru zatrudnienia

19

Wiceminister finansów Artur Soboń zaprezentował zapowiadaną od dłuższego czasu korektę Polskiego Ładu.

20

UMOWA ZLECENIA A PROFILAKTYCZNE BADANIA LEKARSKIE

Umowa zlecenia należy do umów cywilnoprawnych, regulowanych przepisami Kodeksu cywilnego. Oznacza to, że zawarcie umowy zlecenia nie kreuje stosunku pracy, a tym samym umowa taka nie podlega rygorom Kodeksu pracy. Osoby wykonujące pracę w oparciu o umowę zlecenie nie korzystają zatem z przywilejów pracowniczych, mają jednak prawo do wykonywania pracy w bezpiecznych warunków. Prawo to zostało zagwarantowane w Konstytucji RP i dotyczy każdej formy zatrudnienia.

Zgodnie z art. 304 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy m. in. osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Z treści tego przepisu wynika, że ustawodawca nim nie tylko osoby wykonujące pracę w oparciu o stosunek pracy, ale również w oparciu o inne formy zatrudnienia, w tym umowę zlecenia.

Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy konkretyzuje art. 207 ust. 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, w szczególności pracodawca obowiązany jest:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać po-

lecenia usunięcia uchybień, w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń; nak wprost, czy obowiązek ochrony życia i zdrowia osób wykonujących

- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

A zatem Kodeks pracy nakłada na pracodawcę zatrudniającego osoby na podstawie umowy zlecenia obowiązekochronyichzdrowie i życie, m. in. poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania zlecenia przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Państwowa Inspekcja Pracy i orzecznictwo sądów

Ustawodawca nie określił jed-



pracę na podstawie umowy zlecenia obejmuje także kierowanie ich na wstępne badania, w celu określenia zdolności do wykonywania określonych. Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w piśmie o sygnaturze akt GNP/426/4560-364/07/PE uznał, że: „przepis art. 304 KP nie rozstrzyga, w jaki sposób obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy z art. 207 §2 KP zostanie zrealizowany. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wy-

konywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną (będącą podstawą wykonywania pracy przez samozatrudniającego), poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie art. 211 KP obowiązek odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim. Ma-

jąc na uwadze obecne brzmienie art. 304 KP, osoby prowadzące w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą mają obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp na równi z pracownikami – w zakresie ustalonym przez pracodawcę (lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą). Nie ma natomiast podstaw do traktowania tych osób tak jak pracowników, w tym nie ma obowiązku kierowania ich na wstępne badania lekarskie i organizowania wstępnych szkoleń bhp.”

Co więcej, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 września 1974 r., sygn. akt II CR 493/74, wskazał, iż: „jeżeli zatem stopień zagrożeń i rodzaj wykonywanej pracy wskazywałby na konieczność wykonywania jej jedynie przez osoby o określonym poziomie zdrowia i wiedzy z zakresu bhp, zleceniodawca może od zleceniobiorcy wymagać przejścia szkolenia bhp oraz poddania się badaniom lekarskim.”

Należy zatem uznać, iż skierowanie osoby wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia na badania lekarskie zależy od rodzaju wykonywanych przez nią czynności. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy wymaga odpowiedniego stanu zdrowia, np. z uwagi na zwiększone ryzyko wystąpienia szkodliwych lub uciążliwych skutków dla jej zdrowia i życia lub z uwagi na duże prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku podczas ich wykonywania, to pracodawca może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniom lekarskim.

”

Jeżeli zatem stopień zagrożeń i rodzaj wykonywanej pracy wskazywałby na konieczność wykonywania jej jedynie przez osoby o określonym poziomie zdrowia i wiedzy z zakresu bhp, zleceniodawca może od zleceniobiorcy wymagać przejścia szkolenia bhp oraz poddania się badaniom lekarskim.

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.

NOWA POLITYKA ENERGETYCZNA POLSKI ZAKŁADA PRZYSPIESZENIE INWESTYCJI W OZE. CORAZ WIĘCEJ FIRM CHCE PRZECHODZIĆ NA ZIELONĄ ENERGIĘ

Zgodnie z zapowiedziami rządu Polska już w maju ma zrezygnować z zakupów rosyjskiego węgla, a do końca roku przestanie importować ropę i gaz z Rosji. Zmieniona „Polityka energetyczna Polski do 2040” więcej uwagi poświęca niezależności energetycznej kraju, zakłada szukanie nowych kierunków dostaw surowców i przyspieszenie rozwoju OZE. Wojna w Ukrainie, która wywindowała ceny energii i paliw, skłania także firmy do szukania bezpieczeństwa energetycznego i inwestowania w zielone źródła. Na tym trendzie chce skorzystać spółka Luneos, która planuje budowę farm wiatrowych i fotowoltaicznych oraz chce się stać dostawcą zielonej energii dla biznesu.

Znaczna część energii w Polsce i Europie pochodzi z Rosji. Importujemy rosyjski gaz, ropę naftową i węgiel, ale będziemy musieli uniezależnić się od dostaw paliw kopalnych z Rosji – mówi agencji Newseria Biznes Zbigniew Prokopowicz, prezes zarządu i współzałożyciel Luneos.

Według danych podawanych przez Forum Energii z Rosji pochodzi obecnie ok. 55 proc. sprowadzanego do Polski gazu, 66 proc. importowanej ropy naftowej i ok. 75 proc. węgla. Analitycy oszacowali, że w ciągu ostatnich 20 lat na zakup rosyjskich surowców energetycznych Polska wydała ponad 900 mld zł. Te pieniądze bezpośrednio finansują reżim Władimira Putina, bo sprzedaż surowców energetycznych stanowi aż 1/3 dochodów do rosyjskiego budżetu.

Dlatego rząd przedstawił w środę plan odejścia od rosyjskich węglowodorów, który jest najbardziej ra-

dykalny w Europie. Najszybciej, bo jeszcze w maju, Polska ma zrezygnować z zakupów rosyjskiego węgla, w kolejnych miesiącach przestanie kupować też ropę i gaz. Rada Ministrów przyjęła już niezbędne w tym celu założenia do aktualizacji „Polityki energetycznej Polski do 2040 roku”, które obejmują m.in. większą dywersyfikację dostaw surowców, poprawę efektywności energetycznej, rozwój magazynowania energii oraz inwestycje w OZE.

Premier zaapelował też do innych krajów UE o podjęcie podobnych kroków. Proponuje też wprowadzenie podatku od rosyjskich surowców, który utrudni Rosji wykorzystywanie ich jako narzędzia politycznego szantażu. Na forum UE już od kilku tygodni trwa dyskusja o konieczności rezygnacji z importu rosyjskich surowców i budowania bezpieczeństwa energetycznego na podstawie innych elementów.

– Alternatywą, którą można rozwinąć w krótkim czasie, są odnawialne źródła energii – w polskich warunkach zwłaszcza ze słońca i wiatru. Dlatego teraz transformacja energetyczna, która rozpoczęła się już w Polsce, jak i na całym świecie, będzie postępować jeszcze szybciej niż do tej pory – mówi Zbigniew Prokopowicz.

Czynnikiem przyspieszającym tę transformację i rozwój sektora OZE jest nie tylko potrzeba uzależnienia od rosyjskich surowców. Koszt wytworzenia energii z wiatru i słońca jest dzisiaj po prostu znacznie niższy niż koszt wytwarzania jej z paliw kopalnych takich jak węgiel czy gaz.

– To się po prostu bardziej opłaca – mówi prezes zarządu Luneos. – Przy obecnym koszcie energii paliw kopalnych ceny energii dla przedsiębiorstw i użytkowników końcowych są wręcz astronomiczne w porównaniu do alternatywy ze źródeł odnawialnych.

Analitycy wskazują, że napędzane przez wojnę w Ukrainie wysokie ceny surowców – gazu, ropy i węgla – na światowych rynkach będą też w nadchodzących miesiącach jednym z głównych czynników hamujących wzrost gospodarczy i napędzających inflację. To zaś przełoży się m.in. na spadek siły nabywczej polskich gospodarstw domowych, jak i mniejszą skłonność przedsiębiorstw do inwestycji.

– *Ta inflacja utrzyma się z pewnością w dłuższym okresie, być może nawet przez kilka lat. Dlatego ten czynnik inflacyjny jest dziś kolejnym argumentem przemawiającym za tym, żeby przejść na źródła odnawialne, bo za promienie słońca i energię kinetyczną wiatru się nie płaci* – mówi Zbigniew Prokopowicz.

Źródła odnawialne – zwłaszcza fotowoltaika i energetyka wiatrowa – w Polsce rozwijają się dynamicznie już od dobrych kilku lat. Szacuje się, że do 2030 roku moce zainstalowane w OZE wzrosną blisko dwukrotnie.

– *Polskie firmy podejmują działania związane z transformacją energetyczną już od pewnego czasu* – mówi Michał Kozłowski, wiceprezes i współzałożyciel Luneos. – *Jeszcze przed wybuchem wojny w Ukrainie bazą tych działań był z jednej strony ślad węglowy i czynniki środowiskowe, z drugiej – elementy kosztowe, czyli spadający koszt produkcji energii ze źródeł odnawialnych. Teraz wojna za naszą wschodnią granicą jeszcze bardziej zwiększyła zainteresowanie firm tym obszarem. Dośzedł też niezwykle istotny element*

bezpieczeństwa energetycznego, zarówno w skali kraju, jak i dostępności energii po rozsądnej cenie na poziomie firm.

Jak podkreśla, inwestycja we własną mikroinstalację albo zakup energii z OZE stały się w ostatnich latach popularnym sposobem obniżania kosztów przez przedsiębiorstwa, które uniezależniają się w ten sposób od wahań cen surowców i zyskują gwarancję ciągłości dostaw.

Na fali zwiększonego zainteresowania ze strony przedsiębiorstw spółka Luneos zdecydowała się zainwestować ok. 3 mld zł w nabycie, rozwój, budowę i eksploatację własnego portfela aktywów OZE o mocy ok. 1 GW. W ramach tych planów przewiduje budowę farm fotowoltaicznych i wiatrowych. Firma, która do tej pory dostarczała biznesowi rozwiązania z zakresu transformacji energetycznej, planuje rozszerzyć działalność o wytwarzanie energii odnawialnej i dostarczanie jej do przedsiębiorstw, np. w modelu abonamentowym.

– *Jest kilka sposobów pozyskiwania zielonej energii przez firmy. Do tej pory głównym i dominującym było zawarcie średnio- bądź długoterminowej umowy na dostawy energii z konkretnego źródła odnawialnego. Jednak w ostatnim czasie coraz popularniejszy staje się model budowy własnego źródła podłączonego bezpośrednio do zakładu, np. w formule as a service. W tym modelu firma płaci stały, miesięczny abonament związany właśnie z pozyskaniem źródła energii bez konieczności wykładania*

własnych środków na inwestycję – mówi Michał Kozłowski. – *Pozbawiamy się czynnika związanego z ryzykiem wzrostu cen paliw. W tym przypadku ten koszt jest z góry znany, wiemy, po jakiej cenie będziemy pozyskiwać energię.*

Luneos zamierza zrealizować swoje plany inwestycyjne w ciągu najbliższych trzech–czterech lat. Spółka pozyskała już na ten cel większość kapitału dzięki współpracy ze szwajcarskim funduszem SUSI Partners, specjalizującym się w inwestycjach w infrastrukturę zrównoważonej energii. Rozpoczęcie budowy pierwszych projektów jest planowane na I połowę tego roku.

Zbigniew Prokopowicz

prezes zarządu, współzałożyciel, Luneos

Michał Kozłowski

wiceprezes zarządu, współzałożyciel, Luneos

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z PRACOWNIKIEM W WIEKU PRZEDEMERYTALNYM

Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy, pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ochrona ta nie ma jednak charakteru bezwzględnego. Oznacza to, że ochrona ta ograniczona jest wyłącznie do wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, natomiast rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w wieku przedemerytalnym w innym trybie jest, w myśl przepisów Kodeksu pracy, w pełni dozwolone.

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z ochrony przedemerytalnej dopuszczalne w przypadku:

- przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, za 7-dniowym uprzedzeniem przez pracownika [art. 231 § 4 Kodeksu pracy],
 - porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy [art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy],
 - wypowiedzenia dokonanego przez pracownika [art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy],
 - z upływem czasu, na który umowa była zawarta [art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy],
 - przywrócenia pracownika do pracy u poprzedniego pracodawcy, za 3-dniowym uprzedzeniem [art. 48 § 2 Kodeksu pracy],
 - rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika [art. 52 Kodeksu pracy] oraz z powodu długotrwałej nieobecności pracownika w pracy, [art. 53 Kodeksu pracy],
 - rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, np. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika [art. 55 Kodeksu pracy]
 - ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy [art. 411 Kodeksu pracy].
- Ponadto, stosunek pracy w pracownikiem w wieku przedemerytalnym rozwiązuje się z mocy prawa w przypadku jego wygaśnięcia, tj. w razie:
- śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną [art. 632 Kodeksu pracy],

- upływu 3-miesięcznego okresu nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania [art. 66 Kodeksu pracy].

Co ważne, jeżeli pracownik taki zatrudniony jest u więcej niż jednego pracodawcy, to

z ochrony korzysta w ramach każdego z tych stosunków pracy. Stanowisko takie potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 10 stycznia 2019 r., sygn. akt I PK 202/17, w którym uznał, że „radcy prawnemu zatrudnionemu jednocześnie w więcej niż jednym zakładzie pracy przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę w oparciu o przepisy art. 39 k.p. w każdym z tych zakładów”.

Ochrona przedemerytalna wyłączona jest również w stosunku do pracowników, którzy nabyli prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (warto podkreślić tutaj, że ochrona przed

wypowiedzeniem nie obejmuje pracowników, którzy mają prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy).

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. akt III PZP 9/15, stwierdził, iż „przepis art. 40 k.p. wyłącza stosowanie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 39 k.p. niezależnie od tego, czy uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nastąpiło przed czy w okresie ochronnym”. Przy czym, w tej sytuacji nie wystarczy samo spełnienie przez pracownika ustawowych warunków do nabycia renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, ale ustalenie tego prawa przez organ rentowy.

Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 149/11, przyznając, że „ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynikająca z art. 39 k.p. jest wyłączona w stosunku do osoby całkowicie niezdolnej do pracy, której prawo do renty z tego tytułu zostało ustalone decyzją organu rentowego”.

W związku z tym, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do zmiany warunków pracy lub płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego, to ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym będzie również obejmować zakaz wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy lub płacy. Jednak również w tym przypadku przewidziane są wyjątki od tej zasady.

I tak, zgodnie z art. 43 Kodeksu pracy, pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi korzystającemu z ochrony przedemerytalnej, jeżeli:

- jest to konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
- pracownik ten ma stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania

Kolejny wyjątek od zakazu dokonywania wypowiedzenia zmieniającego stanowi wypowiedzenie warunków pracy lub płacy ze względu na zmiany w układzie zbiorowym pracy, np. konieczność zastąpienia postanowień układu zbiorowego postanowieniami dla nich korzystniejszymi.

Dozwolone jest również dokonanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy, w ramach zwolnień grupowych lub zwolnień indywidualnych, pracownikom w wieku przedemerytalnym na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotycających pracowników, np. z przyczyn ekonomicznych lub z powodu likwidacji stanowisk pracy.



Radcy prawnemu zatrudnionemu jednocześnie w więcej niż jednym zakładzie pracy przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę w oparciu o przepisy art. 39 k.p. w każdym z tych zakładów

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.

ŚWIADCZENIE PRACY W RAMACH WOLONTARIATU

Wolontariat, od łacińskiego słowa voluntarius, oznacza dobrowolne, bezpłatne i świadome świadczenie pracy na rzecz innych osób, organizacji pozarządowym lub innych instytucji. Ta forma świadczenia pracy jest szczególnie popularna jest wśród osób młodych, które w oparciu o umowę o współpracy w ramach wolontariatu chcą zdobywać doświadczenie, umiejętności, a przy okazji przyczynić się do wsparcia społecznego.

Obszarami w których wolontariat jest szeroko rozpowszechniony to pomoc społeczna, ochrona zdrowia, nauka i edukacja, kultura i sztuka, ochrona dóbr kultury i dziedzictwa narodowego, a także wszelka działalność o charakterze charytatywnym. Instytucja wolontariatu została uregulowana w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r.

o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie [Dz. U. z 2020 r. poz. 1057, z późn. zm.]. Zgodnie z jej brzmieniem, wolontariuszem jest ten, kto dobrowolnie i świadomie oraz bez wynagrodzenia angażuje się w pracę na rzecz osób, organizacji pozarządowych, a także rozmaitych instytucji działających w różnych obszarach społecznych. Przy czym, podmioty te nie mogą korzystać z pracy wolontariuszy przy prowadzonej działalności gospodarczej.

W myśl art. 42 ustawy wolontariusze mogą wykonywać świadczenia na rzecz:

- organizacji pozarządowych oraz podmiotów wymienio-

nych w art. 3 ust. 3 w zakresie ich działalności statutowej, w szczególności w zakresie działalności pożytku publicznego,

- organów administracji publicznej,
- jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanych przez te organy,
- podmiotów leczniczych w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej w zakresie wykonywanej przez nie działalności leczniczej.

Wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełniania stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów [np. w przypadku lekarzy]. Jeżeli wymaga tego rodzaj pracy świadczonej w ramach wolontariatu, wolontariusz powinien posiadać również odpowiednie badania lekarskie po-

twierdzające prac przeciw wskazań do pracy danego rodzaju.

Wolontariusz wykonując czynności w ramach wolontariatu nie świadczy pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, a zatem porozumienie o współpracy łączące wolontariusza i podmiot, na rzecz którego świadczy pracę, nie jest umową o pracę, zaś wolontariusz nie korzysta z uprawnień przysługujących pracownikom, np. okres świadczenia pracy nie wlicza się do stażu pracy.

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie przyznaje wolontariuszom pewne uprawnienia, m. in. prawo do:

- informacji o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywaną pracą,
- bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- otrzymania środków ochrony osobistej,
- zwrotu kosztów podróży służ-

bowych i diet, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, przy czym wolontariusz w formie pisemnej może zwolnić podmiot, na rzecz którego świadczy pracę, z tego obowiązku.

Ponadto, wolontariuszowi przysługują mogą świadczenia zdrowotne przewidziane w ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych [Dz. U. z 2021 r. poz. 1285, z późn. zm.], a w przypadku, gdy wolontariusz świadczy pracę przez okres dłuższy niż 30 dni, podmiot korzystający z jego pracy powinien zapewnić mu ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków. Dodatkowo, podmiot korzystający z pracy wolontariusza może pokrywać koszty szkoleń wolontariusza odpowiadającym wykonywanym przez niego świadczeniom wskazanym w porozumieniu o współpracy.

Do podstawowych obowiązków wolontariusza należy wywiązywanie się z zadań określonych w porozumieniu, nawet jeżeli porozumienie nie zostało sporządzone w formie pisemnej, a jedynie zawarte w formie ustnej. Wolontariusz odpowiedzialny jest także za majątek oraz mienie podmiotu korzystającego, które zostało wolontariuszowi powierzone w ramach świadczonej pracy. Co więcej, wolontariusz powinien również zachować w tajemnicy wszelkich informacji pozyskanych w trakcie świadczenia pracy.



Określenie wzajemnych praw i obowiązków związanych ze świadczeniem pracy przez wolontariusza pracy określone jest w porozumieniu o współpracy, zawierającym pomiędzy podmiotem korzystającym a wolontariuszem, w szczególności rodzaj i zakres zadań wolontariusza. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie wymaga ponadto, aby porozumienie przewidywało możliwość jego rozwiązania oraz miało formę pisemną, w przypadku świadczenia pracy przez okres przekraczającej 30 dni.

Oznacza to, że przy świadczeniu pracy przez krótszy okres niż 30 dni wystarczy zawarcie porozumienia o współpracy formie ustnej lub innej dowolnej, chyba że wolontariusz zażąda sporządzenia porozumienia w formie pisemnej.

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.

CZY WSPÓLNIK SPÓŁKI KOMANDYTOWEJ ZAWSZE PODLEGA UBEZPIECZENIOM SPOŁECZNYM?

Z treści art. 8 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że dla potrzeb podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym wspólnik spółki komandytowej uważany jest za osobę prowadzącą działalność pozarolniczą. W praktyce oznacza to, iż wspólnik spółki komandytowej zobowiązany jest do zgłoszenia się do ubezpieczeń społecznych z kodem: 05 43 i odprowadzania z tego tytułu składek na analogicznych zasadach jak jednoosobowy przedsiębiorca.

Co stanie się jednak w sytuacji kiedy spółka komandytowa pomimo formalnego wpisu do KRS nigdy nie rozpoczęła prowadzenia działalności? Czy w takim wypadku ZUS może wymagać od wspólnika spółki komandytowej opłacania składek?

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 września 2010 r., II UK 82/10 stwierdził, że obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym podlega każda osoba fizyczna będąca wspólnikiem spółki komandytowej zawiązanej w celu prowadzenia działalności gospodarczej i prowadzącej taką działalność. W uzasadnieniu wyroku podniesiono, iż spółka komandytowa posiada zdolność prawną i prowadzi przedsiębiorstwo we własnym imieniu i pod własną firmą, a tym samym to ona posiada status przedsiębiorcy podejmującego i wykonującego działalność gospodarczą, a nie jej wspólnicy. Inaczej mówiąc, członkostwo w spółce komandytowej nie jest prowadzeniem działalności gospodarczej, a jej wspólnicy nie podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia takiej działalności, jak to ma miejsce w przypadku wspólników spółki cywilnej, będących przedsiębiorcami w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

Najświeższe orzecznictwo Sądu Najwyższego stawia wyrażany pogląd, że skoro nieodzownym atrybutem działalności gospodarczej jest jej wykonywanie w sposób zorganizowany i ciągły, to sam udział w spółce cywilnej, niepołączony z uczestnictwem w działalności tej spółki, nie stanowi wystarczającej podstawy do zaistnienia obowiązkowego ubezpieczenia. Stanowiska tego nie można jednak wprost przenosić na wspólników spółki komandytowej, którzy nie prowadzą działalności gospodarczej [działalność tę prowadzi spółka], a tytułem podlegania przez nich obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jest pozostawanie wspólnikami takiej spółki.

Zdaniem Sądu Najwyższego, z treści art. 8 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej wynika, że dla potrzeb podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym wspólnik spółki komandytowej uważany jest za osobę

prowadzącą działalność pozarolniczą. Pozostawanie wspólnikiem takiej spółki stanowi zatem prowadzenie pozarolniczej działalności w rozumieniu art. 8 ust. 1 pkt 4 ustawy. W rezultacie, skoro zgodnie z art. 102 k.s.h. spółką komandytową jest spółka osobowa mająca na celu prowadzenie pod własną firmą



przedsiębiorstwa, to obowiązkowo ubezpieczeniem społecznym podlega każdy będący osobą fizyczną wspólnik spółki komandytowej zawiązanej w celu prowadzenia przez nią działalności gospodarczej i prowadzącej taką działalność. Z tego względu wykonywanie pozarolniczej działalności, o którym stanowi art. 13 ust. 4 ustawy systemowej, to nic innego jak posiadanie statusu wspólnika spółki komandytowej prowadzącej działalność gospodarczą. Podleganie przez wspólnika takiej spółki obowiązkowo ubezpieczeniem społecznym w okresie od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności pozarolniczej do dnia zaprzestania jej wykonywania należy zatem odnosić do okresu posiadania statusu wspólnika w spółce prowadzącej

[wykonującej] działalność gospodarczą, a nie do faktycznego uczestniczenia w działalności przedsiębiorstwa. W rezultacie status komandytariusza wyznaczony treścią stosunku prawnego danej spółki komandytowej nie ma znaczenia dla powstania obowiązku ubezpieczeniowego, gdyż podleganie temu obowiązkowi nie zależy od stosunków zachodzących pomiędzy wspólnikami takiej spółki, ale wyłącznie od pozostawania jej wspólnikami. Prowadzenie pozarolniczej działalności między innymi przez pozostawanie wspólnikiem spółki komandytowej wywołuje skutek w postaci podlegania ubezpieczeniem społecznym. Skutek ten powstaje z mocy prawa i trwa przez cały czas istnienia przesłanek określonych w art. 13 pkt 4 ustawy systemowej, niezależnie od woli wspólników i ukształtowania przez nich stosunków wewnętrznych spółki.

Powyżej opisany pogląd orzecznicy odnalazł swoje potwierdzenie w znowelizowanych przepisach, zgodnie z którymi:

1. wspólnicy jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością podlegają obowiązkowo ubezpieczeniem społecznym od dnia wpisania spółki do Krajowego Rejestru Sądowego albo od dnia nabycia udziałów w spółce z Krajowego Rejestru Sądowego albo zbycia wszystkich udziałów w spółce, z wyłączeniem

okresu, na który wykonywanie działalności przez spółkę zostało zawieszona na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców;

2. wspólnicy spółki jawnej, partnerskiej lub komandytowej podlegają obowiązkowo ubezpieczeniem społecznym od dnia wpisania spółki do Krajowego Rejestru Sądowego albo od dnia nabycia ogółu praw i obowiązków w spółce do dnia wykreślenia spółki z Krajowego Rejestru Sądowego albo zbycia ogółu praw i obowiązków w spółce, z wyłączeniem okresu, na który wykonywanie działalności przez spółkę zostało zawieszona na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców;”;

W chwili obecnej nie jest już niestety istotne czy spółka prowadzi działalność gospodarczą, czy uzyskuje przychody, zatrudnia pracowników, itp. Sam status wspólnika w spółce komandytowej determinuje obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, bez względu na to czy spółka faktycznie prowadzi działalność gospodarczą.

Weronika Mania

Radca prawny. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Ukończyła studia na kierunku Prawo oraz na kierunku Administracja. Ukończyła aplikację radcowską prowadzoną przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie.

DZIAŁANIA PRACODAWCY W WALCE ZE STRESEM PRACOWNIKÓW

Zasadniczym krokiem w przeciwdziałaniu i ograniczaniu stresu w pracy jest poznanie przyczyn stresu charakterystycznych dla danego miejsca pracy oraz określenie jego poziomu wśród pracowników.

Jedną z najprostszych metod pozyskiwania takich informacji jest badanie opinii pracowników, w szczególności tych, którzy przejawiają wyraźne symptomy stresu. Innym sposobem jest przygotowanie stosownych kwestionariuszy do badania stresu zawodowego lub ankiet do samooceny. Co ważne, warto zbadać nie tylko czynniki, które mogą stresować wszystkich pracowników w jednakowy sposób, ale również czynniki, które stresują indywidualnych pracowników i wiążą się z określonym stanowiskiem czy pełnieniem określonej funkcji w kontekście konkretnego zakładu pracy.

Poznanie przyczyn i poziomu stresu stanowi punkt wyjścia dla pracodawcy

w podjęciu właściwych działań zmierzających do ograniczenia stresu wśród pracowników i jego przeciwdziałaniu w przyszłości.

Jakie działania może zatem podjąć pracodawca?

Po pierwsze, pracodawca może

zadbać o właściwe warunki fizyczne pracy, czyli zagwarantować pracownikom prawidłową ergonomię pracy, w szczególności zapewnić odpowiednią temperaturę w pomieszczeniach, odpowiednie oświetlenie, odpowiednią przestrzeń i właściwe wyposażenie stanowiska pracy [np. wygodne krzesło czy biurko o właściwej wysokości], ograniczyć hałas, zapewnić dostęp do sanitariatów, zlikwidować nieprzyjemne lub uciążliwe zapachy na stanowiskach pracy, zabezpieczyć substancje niebezpieczne i zapewnić środki ochrony przed takimi substancjami.

Po drugie, może dostosować psychospołeczne warunki pracy do możliwości poszczególnych pracowników. Tutaj chodzi przede wszystkim o jasne i precyzyjne określenie podziału zadań w zespole oraz zadań powierzanych pracownikom, w szczególności przygotowanie dla pracowników przejrzystych zakresów obowiązków, które wskazywać będą nie tylko na konkretne obowiązki, ale również na zakres odpowiedzialności

i upoważnień; ponadto, powinien określić sposób wykonywania pracy na danym stanowisku.

Pracodawca powinien także zapobiec powstaniu wśród pracowników konfliktu roli zawodowej. Wymaga to m. in. dopasowania zadań wykonywanych na poszczególnych stanowiskach do kwalifikacji pracowników i ich aspiracji, formułowania w stosunku do pracowników jasnych, spójnych i w miarę stałych wymagań, określenie przejrzystych zasad awansu, rozwoju, otrzymania większego wynagrodzenia, premii czy nagród; wsparcia pracowników w kontaktach z trudnymi klientami i takiej organizacji pracy [np. ograniczona liczba pracy w godzinach nadliczbowych, brak częstych wyjazdów służbowych, brak oczekiwanie ciągłej dyspozycyjności], aby nie wywierała ona nadmiernego wpływu na życie prywatne pracowników czy też nie wymagała od nich zacierania granic pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Kolejny obszar w ramach psychospołecznych warunków pracy to wsparcie ze strony współpra-



cowników i/lub przełożonych, czyli stworzenie takiego system motywacyjnego, który będzie zorientowany na współpracę, a nie na rywalizację; stworzenie pracownikom przestrzeni na samodzielność i kreatywność, np. włączanie ich w podejmowanie decyzji; zapewnienie kontaktu z przełożonymi oraz jasnej komunikacji na linii pracownik – przełożony – pracownik oraz udzielanie informacji zwrotnej; przekazywanie pracownikom istotnych informacji o strategicznych decyzjach, kondycji pracodawcy, o trwających czy planowanych zmianach; zapewnienie środków niezbędnych do pracy, wyposażenia, urządzeń lub materiałów; reagowanie na bieżące problemy i udzielanie potrzebnego wsparcia; podjęcie działań mających na

celu wyeliminowanie uznaniowego traktowania i oceniania, dyskryminacji, mobbingu oraz przemocy fizycznej i psychicznej.

Niezależnie od zakresu działań podejmowanych na rzecz poprawy szeroko rozumianych warunków pracy, pracodawca powinien stale zwiększać świadomość i umiejętności pracowników w radzeniu sobie ze stresem. Jednym z najbardziej popularnych i dostępnych narzędzi są szkolenia, często organizowane bezpłatnie przez inspekcję pracy w ramach programów prewencyjnych. Innym skutecznym narzędziem jest zapewnienie pracownikom dostępu do materiałów na temat stresu i jego skutków. Nierzadko zdarza się, że pracodawcy, w trosce o zdrowie pracowników,

w szczególności tych dotkniętych zdrowotnymi skutkami stresu, zapewniają pomoc i rehabilitację, oraz – w celu zapobieżenia podobnym sytuacja w przyszłości - wdrażają specjalne programy zarządzania stresem, w których obowiązkowo uczestniczą pracownicy wszystkich szczebli.

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.

EMOCJE W PRACY

Niezależnie od momentu w dziejach, w jakich działa człowiek, emocje są nieodłącznym elementem funkcjonowania człowieka, zawsze nam towarzyszyły, towarzyszą i będą towarzyszyć. I robią to również w miejscu pracy pomimo przekonania, że profesjonalizm jest pozbawiony emocji. Kluczem jednak jest rozumienie własnych emocji, umiejętności pracy z nimi i umiejętność zarządzania nimi.

Geneza emocji

Dla głębszego zrozumienia emocji konieczne jest zobaczenie, jak powstają. Nie pojawiają się one bowiem bez żadnego kontekstu. Najpierw musi zaistnieć konkretna sytuacja. Po jej pojawieniu się, każdy człowiek zgodnie ze swoimi własnymi predyspozycjami i podejściem dokonuje oceny tej sytuacji. Dopiero ta interpretacja sytuacji stanowi moment kiedy emocja może się pojawić. I nie ograniczamy się, bo przecież doświadczmy całego spektrum emocji, od tych uznawanych za negatywne, po te uznawane za pozytywne. Celowo zostało użyte wyrażenie „uznawane za”. Warto podkreślić, że emocja jest po prostu emocją i nie można jej uznać za lepszą lub gorszą.

Bardzo różne może być natężenie emocji, a ich siła - bardzo duża lub ledwie zauważalna. Przy tym należy koniecznie pamiętać, że o ile mimo wszystko nadal nie ma przyzwolenia na negatywne emocje, to do tych pozytywnych emocji podchodzi się dosyć obojętnie. W realizowaniu zadań w pracy niezależnie od poziomu stanowiska i płci, znaczenie mają emocje o wszystkich znakach.

Generalnie problematyka emocji jest zagadnieniem dosyć złożonym. Złożoność związana jest z indywidualnymi uwarunkowaniami każdego człowieka i wielością relacji w jakich się znajduje. Każdy człowiek przez lata życia wypracował swoje własne mechanizmy, strategie radzenia sobie w określonych sytuacjach. Jedne są bardziej adekwatne do sytuacji, inne nie są adekwatne. Jedne są zdrowe i przyjazne, inne szkodzą zarówno ich posiadaczom, jak i negatywnie wpływają na otoczenie. W większości przypadków pojawiają się automatycznie. Trzeba być w dobrym stopniu świadomym swoich możliwości, świadomym możliwości różnych sposobów działania, rozwiązań dla niejednorodnych sytuacji, aby w sposób zamierzony i nieprzypadkowy reagować w określonych sytuacjach.

Codziennosc

Katalog emocji, uczuć i nastrojów jest dosyć bogaty i niełatwo jest wymienić wszystkie. W środowisku zawodowym ich katalog także jest nieograniczony. Nie mniej jednak, to z czym najczęściej można się spotkać, to są frustracja, obu-

wienie, niepokój, stres, złość, żal, przerażenie, obawa, rozdrażnienie czy choćby bezsilność. Nie możemy zapominać, że w są również po drugiej stronie kontinuum satysfakcja, spełnienie, entuzjazmem i radością.

Wynikiem pojawienia się emocji są konkretne działania lub zaniechanie działania. To emocje często popychają nas do konkretnych zachowań. Wielokrotnie w przeprowadzanych testach psychometrycznych można zaobserwować dane mówiące o tym, że badany w działaniach kieruje się emocjami. W wielu testach uwiadczenia się również podejście, że pomimo przekonania o braniu pod uwagę czynników racjonalnych, decyzje podejmowane są w oparciu o czynniki emocjonalne.

W pracy, w której spędzamy dużą część naszego życia, może pojawić się wiele zdarzeń, które wywołają emocje. Przyczyną do pojawienia się emocji mogą być prozaiczne sytuacje dnia codziennego. Może złościć współpracownik, który całe dni siedzi ze „skwaszoną miną”, osoba, która zbyt głośno rozmawia przez telefon, stale narzekający i demotywujący in-



nych podwładny. Mogą to być również takie sytuacje, że stres, panikę i przerażenie wywołuje niezadowolony klient, zirytowany współpracownik, zdenerwowany szef, a czasem wszyscy naraz. Może być to konieczność poprowadzenia prezentacji i związana z tym obawa, czy da radę się ją przygotować, tudzież poprowadzić tak, żeby spełnić oczekiwania innych. Mogą to być niepokoje o zrealizowanie zakładanego wyniku, stres związany z funkcjonowaniem organizacji, radzeniem sobie z niespodziewanymi wydarzeniami na rynku, skokami kursów, kryzysami.

Kolejną kwestią jest reagowanie na emocje współpracowników. Ludzie w pracy mają różne strategie radzenia sobie z codziennymi trudnościami. Mają również swoje przekonania dotyczą-

ce wykonywania zadań, relacji w zespole, sposobu zachowania innych współpracowników. Może się zdarzać, że przenoszą swoje emocje na innych. Może się zdarzać, że nie mając wglądu w siebie próbują prowokować określone działania u innych. Ciekawym przykładem jest stosowanie mechanizmu projekcji, gdzie osoba mająca w sobie pokłady złości, a nie przyznająca się sama przed sobą, że ich doświadcza, tak prowokuje zachowania u innych, że to właśnie inni pod natłokiem różnych zdarzeń pokazują złość. Przekładając to na język codzienności może, choć nie zawsze musi, przejawiać się w stwierdzeniu „jestem spokojny, dopóki ktoś mnie nie wkurzy.

Jak radzić sobie z emocjami

Przede wszystkim należy uznać to, co zostało wspomniane wcześniej,

że emocji nie można ocenić jako dobre lub złe. One są. Generalnie pojawienie się emocji określanych jako negatywne jest sygnałem, że dzieje się coś, co zagraża naszemu dobrostanowi. Pojawienie się strachu informuje nas o pewnym zagrożeniu, złości o przekroczeniu granic lub braku zaspokojenia potrzeb, bezsilność z dużym poczuciem trudności w poradzeniu sobie z sytuacją. Przy tym wszystkim emocje mogą się mieszać, łączyć, jedne mogą przykrywać drugie. Warto zwracać na nie uwagę, bo są nośnikami dużej ilości informacji również o tym, jakie działania podjąć.

Niematej jednej uniwersalnej metody na efektywne zarządzanie emocjami. Każdy może wypracować własne strategie. Oby to nie była strategia tłumienia, blokowania lub wypierania. To nie jest podej-

ście, które w dłuższej perspektywie przyniesie dobre rozwiązania, a wręcz przeciwnie, spowoduje wiele negatywnych skutków na poziomie psychicznym i fizycznym.

Kluczowa w pracy z emocjami jest umiejętność ich identyfikowania i nazywania. W tym momencie zaczyna się skuteczne zarządzanie emocjami. Łatwiej jest się mierzyć z czymś, jeśli wiemy, co to jest. Jeśli wiemy, że odczuwamy złość, możemy stwierdzić, jaką informację za sobą niesie. Pomocna jest samoobserwacja i rozpoznanie momentów, które wywołują określone emocje. Czy sytuacje się powtarzają, czy są jednostkowe? Warto przyrzeć się przekonaniom, które się pojawiają. Z konkretnymi wypowiedziami można wejść w dyskusję, bo na pewno da się dyskutować ze stwierdzeniem przyczyniającym się czy to do wywołania złości, czy prowadzącym do poczucia bezsilności, że „wszyscy czegoś ode mnie chcą”, „nie pracują, jakbym chciał”, „wszystko muszę robić sam”, „znowu muszę to robić, choć nie lubię”. Jednak zarządzanie emocjami nie kończy się w tym momencie.

Czasami potrzebna jest zmiana zachowań lub zmiana perspektywy. Na przykładzie, z robieniem wszystkiego samemu i głębszej analizie, może się okazać, że jest wiele rzeczy, które robią inni. Jeśli rzeczywiście zbyt wiele zadań robi się samemu, wtedy trzeba poszukać rozwiązań związanych z roz-

dzielaniem zadań lub nabyć umiejętności skutecznego ich delegowania. W kontekście złości może warto będzie przyrzeć się umiejętności stawiania granic i potrenować umiejętność posługiwania się asertywnością pamiętając jednocześnie, że jest to umiejętność zawierająca ogromny komponent szacunku do drugiego człowieka i dotycząca poza stanowczym mówieniem nie także mówienia o swoich oczekiwaniach.

Pamiętajmy, że w wielu aspektach mamy wpływ na to, jak funkcjonujemy, jakich emocji doświadczamy, jak je przeżywamy i jakie działania w ich wyniku podejmujemy. Z większością możemy radzić sobie we własnym zakresie korzystając ze wsparcia rodziny, znajomych i przyjaciół, rozładowując napięcia poprzez aktywność fizyczną, wyciszenie oraz relaksację. W pracy własnej pomocna jest technika racjonalnej samoanalizy. W obecnych czasach wiele organizacji wprowadziło i wprowadza do pakietu benefitów możliwość rozmowy z psychologiem. Warto rozważyć skorzystanie z nich. Praca z coachem, mentorem, psychologiem daje nam adekwatne, dopasowane do indywidualnych potrzeb i możliwości narzędzia wspomagające radzenie sobie z trudnymi sytuacjami. Z takimi narzędziami zdecydowanie łatwiej będzie budować odpowiednie relacje w środowisku pracy w tym z partnerami zewnętrznymi. Wszystko razem będzie przekładać się na większą satysfakcję i radość z wykonywanej pracy.

Podsumowanie

Tematyka emocjonalności człowieka jest na tyle szeroka, że nie sposób jej ująć w krótkiej wypowiedzi. Dobrze jest mieć samoświadomość dotyczącą własnych emocji, dostrzegać je i rozumieć, a w końcu umieć z nimi pracować. Wiele osób posiada tę umiejętność, wielu czeka trochę nauki w tym zakresie. Na pewno warto myśleć o własnym rozwoju zawodowym, rozwijać się i w tym obszarze.

Może wystarczą lektury z zakresu inteligencji emocjonalnej, może warsztaty, a może dużo więcej korzyści przyniesie indywidualna praca ze specjalistą. Należałoby wcześniej zastanowić się nad doбором metody zdobywania nowych umiejętności lub kolejno próbować każdej. Przed dokonaniem wyboru dobrze jest zadać sobie pytanie, czy posiada się własne zasoby do pracy nad danym tematem, czy też bardziej efektywne będzie skorzystanie z zasobów zewnętrznych.

Urszula Walenciuk

Psycholog, ekspert HR w zakresie zarządzania talentami, projektowania i przeprowadzania audytów kompetencji

DODATKOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW. NOWE PRZEPISY W PRAWIE PRACY DOT. ZAMIARU ZATRUDNIENIA

W połowie zbliżających się wakacji nadchodzi okres, który przyniesie pracodawcom szereg dodatkowych obowiązków. Niektóre z nich wykraczają poza cele określone w dyrektywach. Nowelizacja Kodeksu pracy mająca na celu wdrożenie unijnych przepisów wykracza poza ramy wyznaczonego przez Wspólnotę zakresu regulacji i nakłada na firmy znaczące obciążenia.

Istotną nowością na gruncie prawa pracy jest propozycja, aby pracodawca informował pracowników o swoich zamiarach związanych z zatrudnieniem, już w momencie nawiązywania stosunku pracy.

Projekt obliguje pracodawcę, żeby już przy zawieraniu umowy na okres próbny wiedział czy przedłuży zatrudnienie z pracownikiem, a nawet na podstawie jakiej umowy to zrobi – jeżeli umowy na czas określony, to oczywiście ma określić na jak długo. Ponadto pracodawca nie tylko musi wiedzieć, ale też i informować pracownika o liczbie szkoleń, które przewidział w danym roku kalendarzowym. Szkoda, że do projektu nowelizacji nie została dołączona szklana kula, która ułatwiłaby pracodawcom realizację nakładanych na nich obowiązków informacyjnych – mówi Katarzyna Siemienkiewicz, Ekspert ds. Prawa pracy Pracodawców RP.

Kategoria samego zamiaru nie została jednak w projekcie ustawy zdefiniowana, a niektóre zamiary pracodawcy mają być dodatkowo karalne, m.in. „prowadzenie przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy”. Określenie to po-

jawia się w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE, jednak jego transpozycja do krajowego porządku prawnego okazuje się niemożliwa. Prawo pracy nie jest bowiem samodzielny bytem. Nawet prawo karne, które penalizuje czyn zabroniony w ostaci przygotowania nie określa, że myśli podlegają osądowi. Implementacja dyrektywy nie może więc polegać na dosłownym przeniesieniu postanowień prawa unijnego do krajowego porządku prawnego. W tym przypadku brakuje więc spójności.

Według Pracodawców RP nie tylko sam obowiązek informowania o planach związanych z zatrudnieniem [które zresztą mogą ulec zmianie w każdej chwili] wydaje się zbyt daleko idącym pomysłem. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej w swoim stanowisku wskazują na szereg szczegółów, które mają na celu zachowanie spójności krajowego i unijnego systemu prawnego.

Magdalena Kitlas

Dyrektor dep. Relacji

Projekt obliguje pracodawcę, żeby już przy zawieraniu umowy na okres próbny wiedział czy przedłuży zatrudnienie z pracownikiem, a nawet na podstawie jakiej umowy to zrobi – jeżeli umowy na czas określony, to oczywiście ma określić na jak długo. Ponadto pracodawca nie tylko musi wiedzieć, ale też i informować pracownika o liczbie szkoleń, które przewidział w danym roku kalendarzowym. Szkoda, że do projektu nowelizacji nie została dołączona szklana kula, która ułatwiłaby pracodawcom realizację nakładanych na nich obowiązków informacyjnych

WICEMINISTER FINANSÓW ARTUR SOBOŃ ZAPREZENTOWAŁ ZAPOWIADANĄ OD DŁUŻSZEGO CZASU KOREKTĘ POLSKIEGO ŁADU.

Kluczową zmianą ma być likwidacja tzw. ulgi dla klasy średniej i obniżenie stawki pierwszego progu podatkowego z 17% do 12%.

Zmiany są korzystne dla pracowników i przedsiębiorców płacących podatek wg. skali podatkowej. Zapowiadana obniżka dla wielu z nich oznaczać będzie zmniejszenie obciążeń podatkowych, które wzrosły w wyniku wprowadzenia Polskiego Ładu. Odejście od ulgi dla klasy średniej na rzecz niższej stawki podatkowej jest dobrym rozwiązaniem, ponieważ jej stosowanie powoduje niezliczoną liczbę problemów i wątpliwości.

Dodatkowo przedsiębiorcy opodatkowani podatkiem liniowym, ryczałtem od przychodów ewidencjonowanym oraz kartą podatkową, będą mogli odliczyć od podstawy opodatkowania albo podatku część zapłaconych składek zdrowotnych. Liniowcy odliczą od dochodu 8,7 tys. zł zapłaconej składki zdrowotnej, ryczałtowcy od przychodu 50% zapłaconych składek, natomiast opłacający kartę podatkową pomniejszą podatek wynikający z decyzji naczelnika urzędu skarbowego o 19% zapłaconej składki zdrowotnej. Zysk roczny dla podatników podatku liniowego wyniesie 1 653 zł, dla płacących ryczałt

korzyść uzależniona będzie od wysokości stawki ryczałtu, np. przedsiębiorca prowadzący działalność usługową opodatkowaną stawką 8,5%, płacący co miesiąc 559,89 zł składki zdrowotnej, zyska rocznie 285,54 zł, natomiast przedsiębiorca opłacający kartę podatkową, będzie mógł pomniejszyć podatek w skali roku o 517,65 zł. To rozwiązanie także pozwoli w niewielkim stopniu zniwelować obowiązującą od tego roku drastyczną podwyżkę składki zdrowotnej.

Zapowiedziano także wprowadzenie jednolitego systemu obliczania zaliczek na podatek, tzw. PIT-2, który po wejściu w życie Polskiego Ładu i jego kilkukrotnych modyfikacjach, raz rozporządzeniem Ministra Finansów, następnie w ramach nowelizacji ustawowej, jest całkowicie nieczytelny i stanowi poważny problem dla pracodawców jak prawidłowo obliczać wynagrodzenie pracowników. Pozytywnie brzmi zapowiedź podwyższenia wynagrodzenia płatnika za terminowe wpłacania podatku od wynagrodzeń pracowników, biorąc pod uwagę, że to pracodawcy ponoszą ogromne

koszty związane z ciągłym dostosowywaniem systemów księgowych do wprowadzanych zmian.

Dobłą informacją dla przedsiębiorców jest także odroczenie terminu na przekazywanie JPK CIT i PIT do 2025 r. Liczba zmian w systemie podatkowym w wielu przypadkach przekroczyła już możliwości dostosowawcze przedsiębiorców i firm informatycznych dostarczających potrzebne systemy, tak więc bez tej zmiany wielu z nich byłoby w bardzo trudnej sytuacji, aby sprostać kolejnym obowiązkom.

W zapowiedzianych zmianach zabrakło deklaracji uchylenia tzw. podatku
m i n i -



malnego, który w arbitralny sposób, bez uzasadnienia ekonomicznego, miały płacić duże firmy, niezależnie od tego czy mają dochody, a finalnie w największym stopniu obciąża, krajowe mniejsze spółki, których niższa zyskowność jest wynikiem tego, że działają na niewielkich marżach, albo są w trudnej sytuacji z powodu pandemii COVID-19 albo w obecnej sytuacji na skutek trwającej wojny w Ukrainie.

Martwi natomiast fakt, że te istotne zmiany, choć potrzebne, i tym razem będą wprowadzone w ekspresowym tempie. Dlatego potrzebne są rzetelne konsultacje społeczne, które umożliwią skorygowanie wątpliwości dotyczących brzmienia konkretnych przepisów,

tak abyśmy uniknęli problemów z jakimi mieliśmy do czynienia po wejściu w życie Polskiego Ładu.

Przemysław Pruszyński

dyrektor departamentu podatkowego Konfederacji Lewiatan

Zmiany są korzystne dla pracowników i przedsiębiorców płacących podatek wg. skali podatkowej. Zapowiadana obniżka dla wielu z nich oznaczać będzie zmniejszenie obciążeń podatkowych, które wzrosły w wyniku wprowadzenia Polskiego Ładu. Odejście od ulgi dla klasy średniej na rzecz niższej stawki podatkowej jest dobrym rozwiązaniem, ponieważ jej stosowanie powoduje niezliczoną liczbę problemów i wątpliwości.



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