

Polecamy

## CDK Progressio na 11 miejscu w rankingu firm szkoleniowych Gazety Finansowej

W numerze

Rząd przyjął projekt ustawy obniżający PIT do 12%

Zmiany w Kodeksie pracy

Uprawnienia pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności

# Szanowni Państwo

W TYM NUMERZE MONITORA ZAPRASZAMY DO LEKTURY ARTYKUŁÓW DOTYCZĄCYCH ZMIAN W PRAWIE PRACY, MIĘDZY INNYMI W OBSZARZE UMÓW O PRACĘ NA CZAS PRÓBNY. PRZY OKAZJI TEGO WYDANIA WARTO TEŻ WSPOMNIEĆ O WAŻNYCH ZMIANACH SYSTEMU KRS, WPROWADZONYCH NOWELĄ USTAWY O KRAJOWYM REJESTRZE SĄDOWYM.

Nowelizacja została podpisana przez Prezydenta 02.05. Jest ona o tyle ważna, że faktycznie może ukrócić niektóre szkodliwe praktyki prowadzenia biznesu. Głównym założeniem jest zapobieganie kradzieżom spółek. Ma to się odbywać poprzez prowadzenie newslettera KRS, w którym będą pojawiać się cyklicznie powiadomienia o zarejestrowaniu sprawy w postępowaniu rejestrowym oraz dokonaniu wpisu w Rejestrze. Newsletter będzie też informował o etapie procedowania sprawy, co ułatwi pracę urzędów dotychczas obleganych przez petentów szukających tych podstawowych informacji. Nowelizacja o KRS

wprowadza wybór 15 członków KRS-sędziów na wspólną czteroletnią kadencję przez Sejm - dotychczas wybierały ich środowiska sędziowskie. Każdy klub poselski ma wskazywać nie więcej niż 9 możliwych kandydatów. Izba ma ich wybierać co do zasady większością 3/5 głosów - głosując na ustaloną przez sejmową komisję listę 15 kandydatów, na której musi być co najmniej jeden kandydat wskazany przez każdy klub. W przypadku niemożności wyboru większością 3/5, głosowano by na tę samą listę, ale o wyborze decydowałaby bezwzględna większość głosów.

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

maj 5 [23] 2022



## PODATKI

Rząd przyjął projekt ustawy obniżający PIT do 12%

4

## PRAWO

Rzecznik MŚP przestrzega przed konsekwencjami stanowienia odrębnych zasad prowadzenia działalności gospodarczej dla uchodźców

5

## OCHRONA ŚRODOWISKA

Ministerstwo Rozwoju i Technologii zapowiada kolejne wsparcie dla energooszczędnego budownictwa

7

## KADRY I PŁACE

Uprawnienia pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności

10

Zmiany w Kodeksie pracy

12

Prawo do urlopu wypoczynkowego pracownika podejmującego pracę po raz pierwszy w życiu

14

## ROZWÓJ OSOBISTY

Wiedza czy kompetencje?

16

CDK Progressio na 11 miejscu w rankingu firm szkoleniowych Gazety Finansowej

18

# RZĄD PRZYJĄŁ PROJEKT USTAWY OBNIŻAJĄCY PIT DO 12%

22 kwietnia 2022 r. Rada Ministrów przyjęła projekt zmian w PIT. Projekt przygotowany przez resort finansów obniża PIT z 17 proc. do 12 proc. dla podatników na skali, a przedsiębiorcom na podatku liniowym, ryczałcie i karcie podatkowej pozwala na odliczenie części składek zdrowotnych od podstawy opodatkowania. Samotni rodzice będą mogli rozliczyć się wspólnie z dziećmi, a przedsiębiorcy jeszcze raz będą mogli wybrać formę opodatkowania.

*„Wszystkie zmiany są na korzyść podatnika. Nasze propozycje zostały przedyskutowane ze wszystkimi zainteresowanymi środowiskami, szczegółowo przeanalizowane, uzgodnione i przyjęte przez rząd. Jeszcze w tym miesiącu trafią do Sejmu. W czerwcu chcemy wrócić z gotowymi przepisami, tak aby niektóre z nich od 1 lipca mogły wejść w życie. Uspokajamy – zmiany wymagające działań dostosowawczych przez płatników zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2023 r., aby był czas na przystosowanie systemów informatycznych. Zaproponowane rozwiązania są stabilne, przewidywalne i bardziej powszechne. Najwięcej wciąż zyskują osoby o najniższych dochodach, duża część z nich w ogóle nie zapłaci PIT” – mówi wiceminister finansów Artur Soboń.*

## Co się zmieni

- Wśród przyjętych przez Radę Ministrów rozwiązań znalazło się m.in:
  - Obniżenie stawki PIT z 17 proc. do 12 proc.,
  - Likwidacja tzw. ulgi dla klasy średniej,
  - Możliwość odliczenia części składek zdrowotnych przez przedsiębiorców na podatku liniowym, ryczałcie i karcie podatkowej.
- Wspólne rozliczenie z dzieckiem w przypadku samotnych rodziców, którzy skorzystają z 1,5 kwoty wolnej, czyli 45 tys. zł [samotni rodzice wychowujący dziecko z niepełnosprawnościami skorzystają z podwójnej kwoty wolnej, czyli 60 tys. zł].
- Szereg innych preferencji rodzinnych, w tym m.in. zwiększenie kwoty zarobków, jakie może osiągnąć dziecko bez utraty preferencji podatkowych przez rodziców [z 3089 zł do 16 061,28 zł w 2022 r.].
- Możliwość ponownego wyboru rozliczenia na skali podatkowej przez tych przedsiębiorców, którzy wybrali podatek liniowy lub ryczałt.
- Ujednoczenie terminów rocznego rozliczenia PIT [formularze: PIT-37, PIT-36, PIT-36S, PIT-28, PIT-28S, PIT-36L, PIT-36LS, PIT-39, PIT-38]. Zeznania te będą składane w terminie od 15 lutego do 30 kwietnia.
- Jednolity wzór PIT-2, w którym zawierać się będą oświadczenia i wnioski mające wpływ na obliczenie zaliczki.
- Brak składki zdrowotnej od wynagrodzenia osób powołanych do realizacji obowiązków społecznych lub obywatelskich – do 6000 zł wynagrodzenia rocznie.
- Od 1 stycznia 2023 r. wprowadzona zostanie możliwość rozliczania kwoty wolnej w zaliczkach w tytułach, w których dotychczas nie była rozliczana w zaliczkach, np. przy umowach zlecenia.
- Brak odpowiedzialności pracodawcy w przypadku nieprawidłowego pobrania zaliczek na PIT z uwagi na błędną informację przekazaną przez pracownika. Do nieprawidłowego pobrania zaliczek na PIT może dojść w sytuacji, w której pracownik złoży nieprawidłowe oświadczenia np. u dwóch pracodawców, i każdy z nich, obliczając zaliczki na PIT, uwzględni temu pracownikowi pełną kwotę wolną od podatku [choć każdy z nich powinien rozliczyć jedynie połowę z tej kwoty].

Artur Soboń

wiceminister finansów

# RZECZNIK MŚP PRZESTRZEGA PRZED KONSEKWENCJAMI STANOWIENIA ODRĘBNYCH ZASAD PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ DLA UCHODźCÓW

Rzecznik proponuje pakiet rozwiązań, które ułatwią funkcjonowanie na polskim rynku wszystkim bez względu na narodowość i pochodzenie.

Z powodu agresji Rosji na Ukrainę do Polski przyjechało ponad 2,5 miliona uchodźców. Znaleźli oni schronienie w polskich domach oraz miejscach udostępnionych im przez samorządy i administrację rządową, przedsiębiorców i polskie rodziny. Z myślą o nich Parlament uchwalił ustawą pomoc finansową na okres 2 miesięcy oraz uprościł procedurę nadawania numerów PESEL i przyjmowania uchodźców wojennych z Ukrainy do pracy. Problem jednak w tym, że część z nich podejmuje pracę na własny rachunek, bez rejestracji działalności gospodarczej. W małych miejscowościach taka nierejestrowana działalność stanowi dla firm legalnie pracujących realną konkurencję. Zaczyna to być zarzewiem nieporozumień i konfliktów, bo nieopodatkowana i „nieozusowana” działalność pozwala na oferowanie niższych cen na rynku.

W ubiegłym tygodniu Senat RP

podjął uchwałę ws. wniesienia do Sejmu RP projektu ustawy o zmianach podatkowych w związku z wojną na Ukrainie. Zakłada on m.in. zwolnienie z PIT niektórych dochodów obywateli Ukrainy i Białorusi, którzy zamieszkali w Polsce po ataku Rosji na Ukrainę. Podejmowanie działalności gospodarczej przez Ukraińców i Białorusinów, którzy nie chcą utrzymywać się wyłącznie z pomocy polskiego rządu, organizacji pozarządowych czy polskich rodzin, jest bardzo pozytywne. Nie może się to jednak odbywać na innych warunkach, niż obowiązują pozostałych przedsiębiorców. Próby różnicowania warunków prowadzenia działalności gospodarczej albo zwolnienie z kosztów zatrudniania Ukraińców przy jednoczesnym utrzymaniu wysokiego opodatkowania i oskładkowania pracy na etacie w działalności rodzimych firm mogą się stać ogniskiem niechęci wobec naszych gości i konfliktów narodowości-

wych.

Pakiet zmian zaproponowany przez Rzecznika MŚP

Jedyną, akceptowalną drogą do jak najszerszego aktywizowania zawodowego uchodźców jest wprowadzenie ułatwień dla wszystkich mikrofirm – bez względu na narodowość przedsiębiorcy – które działają i będą działać na terenie Polski. Dlatego Rzecznik MŚP zaproponował przeprowadzenie zmian legislacyjnych na okres trwania wojny na Ukrainie.

1. Podniesienie maksymalnego miesięcznego przychodu, który uprawnia do tzw. działalności nierejestrowanej [zwolnionej z obowiązku rejestrowania działalności gospodarczej, a co za tym idzie z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego] z 0,5 minimalnego wynagrodzenia do 1,5 minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku.



2. Umożliwienie wszystkim chętnym korzystania z dobrodziejstw wyżej wymienionego rozwiązania poprzez zniesienie warunku 60-miesięcznej przerwy od zakończenia wcześniejszej działalności.
3. Wydłużenie możliwości korzystania z rozwiązań tzw. ulgi na start [zwolnienia z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne] z 6 miesięcy do 12 miesięcy.
4. Zniesienie ograniczeń w tzw. Małym ZUS plus, polegających na możliwości korzystania z takiej ulgi tylko przez 36 miesięcy na 60 miesięcy oraz przychodzie nie większym niż 120 tys. złotych w ciągu roku.
5. Przyjęcie zasady, że mikroprzedsiębiorca korzystający z wyżej wymienionych rozwiązań nie może jednocześnie korzystać z pomocy socjalnej i wszelkiego rodzaju zasiłków, w tym ze wsparcia z budżetu państwa przeznaczonego dla uchodźców.

Wprowadzenie proponowanych zmian ułatwi zarówno uchodźcom, jak również obywatelom polskim utrzymywanie siebie i swoich rodzin z pracy, a nie z zasiłków i zapomóg. Ze względu na to, że rozwiązania te będą dotyczyć wszystkich posiadających numer PESEL i mieszkających w Polsce – nie będą po-

wodem konfliktów i nieporozumień na tle narodowościowym.

---

**Adam Abramowicz**

Rzecznik MŚP

# MINISTERSTWO ROZWOJU I TECHNOLOGII ZAPOWIADA KOLEJNE WSPARCIE DLA ENERGOOSZCZĘDNEGO BUDOWNICTWA

Ten proces przyspieszą też podwyżki cen energii i decyzje polityczne o odchodzeniu od paliw kopalnych

*W ramach Krajowego Planu Odbudowy chcemy promować budowę mieszkań komunalnych, społecznych i socjalnych o podwyższonym standardzie energetycznym – zapowiada wiceminister rozwoju i technologii Piotr Uściński. To kolejne rządowe wsparcie dla energooszczędnego budownictwa po m.in. programie Czyste Powietrze czy uldze termomodernizacyjnej. Zgodnie z przyjętą niedawno przez rząd strategią do 2050 roku termorenowację powinno przejść 7,5 mln budynków w Polsce. Na przyspieszenie tego procesu wpłyną nie tylko programy dofinansowania, lecz również wzrost cen energii oraz popierana przez polskie społeczeństwo konieczność odchodzenia od paliw kopalnych, które dziś w dużej mierze importujemy z Rosji.*

Według danych, które podał GUS, ceny energii w marcu br. wzrosły o 24,3 proc. r/r. Wysokie ceny energii i gazu są od wielu miesięcy jedną z głównych bolączek polskich gospodarstw domowych, a pro-

blem pogłębiła rosyjska napaść na Ukrainę. Obawy o ciągłość dostaw surowców z Rosji do Europy oraz strach przed skutkami sankcji nakładanych przez Zachód spowodowały gwałtowny wzrost cen nośników energii na początku wojny. Teraz, gdy Gazprom wstrzymał dostawy gazu do Polski, spodziewany jest dalszy wzrost cen tego surowca.

*– Wysokie ceny energii powodują zmianę sposobu myślenia. Chcemy jak najmniej wydawać na energię, więc myślimy o tym, żeby zużywać jak najmniej energii elektrycznej i gazu. To skłania do zakupu instalacji fotowoltaicznych, pomp ciepła, to skłania też do renowacji budynków. To są pozytywne efekty obecnej sytuacji, która w gruncie rzeczy jest przecież dramatyczna, ale jej efekty dla ekologii mogą okazać się pozytywne – mówi agencji Newseria Biznes Piotr Uściński, sekretarz stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii, odpowiedzialny za budownictwo, zagospodarowanie przestrzenne i mieszkalnictwo.*

W ocenie analityków trwająca w Ukrainie wojna będzie się w coraz większym stopniu odbijać na rachunkach, do czego przyczynią się też plany rezygnacji z rosyjskich surowców. Rząd pod koniec marca br. przedstawił plan zakładający, że Polska jeszcze w maju br. ma zrezygnować z zakupów rosyjskiego węgla. Natomiast w kolejnych miesiącach – najpóźniej do końca tego roku – przestanie kupować też ropę. Rada Ministrów przyjęła już w tym celu niezbędne aktualizacje w „Polityce energetycznej Polski do 2040 roku”.

*– Chęć uniezależnienia się od rosyjskiego gazu z pewnością wpłynie m.in. na decyzje inwestorów dotyczące termomodernizacji. Polacy widzą, że gaz drożeje, że inflacja powoduje wzrost cen gazu w całej Europie i nie wiadomo, jaka będzie przyszłość. I to powinno nas skłaniać do termomodernizacji, do przygotowania swoich budynków na to, żeby były bardziej ekologiczne, bardziej oszczędne, żebyśmy*



*po prostu wydawali mniej na paliwa kopalne – mówi Piotr Uściński podczas Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach.*

*– W Polsce mamy kilka milionów budynków, które mają niską efektywność energetyczną i muszą zostać poddane gruntownej termorenowacji – dodaje Jacek Siwiński, prezes VELUX Polska. – Spośród około 14 mln istniejących w Polsce budynków aż 2/3 zostało wybudowanych ponad 40 lat temu, a więc przed powstaniem pierwszych polskich i europejskich regulacji w zakresie efektywności energetycznej. Ale nawet te wybudowane 20–30 lat później nie spełniają już dzisiejszych standardów w tym obszarze.*

*Na początku lutego br. rząd przyjął Długoterminową Strategię Renowacji Budynków [DSRB], z której wynika, że spośród 14,2 mln budynków [z czego niemal 40 proc. to budynki mieszkalne jednorodzinne] nawet ok. 70 proc. nie spełnia standardów efektywności energetycznej, duża ich część nie ma nawet izolacji cieplnej. To pogłębia problem ubóstwa energetycznego, które – według szacunków Instytutu Badań Strukturalnych – jeszcze przed pandemią i wojną w Ukrainie dotyczyło ponad 12 proc. polskich gospodarstw domowych, głównie na wsiach i w mniejszych miastach.*

*– Oczywiście tutaj wchodzi jeszcze w grę ceny materiałów budowlanych służących do termomodernizacji, które też w tej chwili odciążają putinflację. Styropian czy*

*wetna mineralna to są materiały, których ceny mocno poszły w górę. Ale mimo wszystko decyzje inwestorów powinny być pozytywne i termomodernizacja zapewne przyspieszy – mówi wiceminister.*

*– Zgodnie z Długoterminową Strategią Renowacji Budynków w ciągu najbliższych 30 lat musimy poddać renowacji ponad 7,5 mln budynków – wskazuje Jacek Siwiński. – To jest ogromna liczba i ogromne wyzwanie, żeby mu sprostać, musimy przyspieszyć te renowacje trzykrotnie.*

*Jak wynika z rządowej strategii, w Polsce 42 proc. budynków mieszkalnych powstało przed 1971 rokiem, ale do roku 2012 przeprowadzono termomodernizację tylko w połowie z nich. Ten proces ma jednak znacznie przyspieszyć. Zgodnie z DSRB w latach 2020–2030 zaplanowano w Polsce termomodernizację 236 tys. budynków rocznie, w kolejnej dekadzie – 271 tys. budynków, natomiast w latach 2040–2050 modernizowanych ma być 244 tys. budynków rocznie.*

*Jak podkreśla prezes VELUX Polska, głównym czynnikiem, który może przyspieszyć proces termomodernizacji w budownictwie, są rządowe programy wsparcia dla inwestorów, ponieważ tylko stosunkowo niewielka część polskich gospodarstw domowych jest w stanie przeprowadzić kompleksową termomodernizację swojego domu bez żadnego wsparcia finansowego.*

*– Mamy oczywiście działające pro-*

*gramy Czyste Powietrze czy Fundusz Termomodernizacyjny, ale planujemy również przeznaczyć dodatkowe pieniądze z Krajowego Planu Odbudowy, i to bardzo duże, na wszelkie działania proekologiczne. Z zakresu polityki mieszkaniowej planujemy, aby z tych środków z KPO dofinansowywać budowę mieszkań komunalnych, społecznych, socjalnych, ale właśnie wtedy, kiedy one będą o podwyższonym standardzie energetycznym. Jeżeli obecne warunki, które trzeba spełnić przy budowie, zrobimy wyższe jeszcze o około 20 proc., to takie budowy będziemy promowali wsparciem z funduszy KPO – zapowiada Piotr Uściński.*

*Zielone budownictwo i programy termomodernizacji są jednym z elementów komponentu B w ramach KPO. „Zielona energia i zmniejszenie energochłonności” to największy pod względem wartości dział polskiego planu odbudowy. Łącznie na ten cel rząd zaplanował 14,3 mld euro [5,7 mld z części grantowej i 8,6 mld z części pożyczkowej].*

*– Cały czas działają programy rządowe w odniesieniu do budynków komunalnych i socjalnych. W nich są pieniądze przeznaczone nie tylko na ekologię, ale i środki z Funduszu Dopłat, które można wykorzystać właśnie na modernizację komunalnych i socjalnych budynków mieszkalnych, które są we właściwości gminy. Zachęcamy gminy, żeby z tego korzystały – mówi sekretarz stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii.*





W Sejmie trwają prace nad ustawą, która pozwoli uruchomić kolejne 1,2 mld zł z Funduszu Dopląt. To środki z oszczędności MRIT z innych realizowanych w 2021 roku zadań. Celem projektu jest zwiększenie dostępności mieszkań czynszowych i komunalnych. Z danych resortu wynika, że samorządy gminne złożyły w ubiegłym roku wnioski o dofinansowanie 392 przedsięwzięć opartych na finansowym wsparciu z Funduszu Dopląt. Pozwoli to na utworzenie lub zmodernizowanie 9461 lokali mieszkalnych.

– *Dobre programy wsparcia znacznie poszerzą grupę właścicieli nieruchomości, którzy będą mogli przeprowadzić taką termomodernizację* – wskazuje Jacek Siwiński. – Są rów-

nież korzystne dla gospodarki, ponieważ z jednej strony pobudzają aktywność gospodarczą, a z drugiej redukują szarą strefę, bo aby z nich skorzystać, wszystkie transakcje muszą się odbywać jawnie.

Z Długoterminowej Strategii Renowacji Budynków wynika, że kompleksowa termomodernizacja polskiej tkanki budowlanej – która w tej chwili charakteryzuje się niską efektywnością energetyczną i wysokim zapotrzebowaniem na energię – będzie mieć przełożenie nie tylko na gospodarkę czy zmniejszenie skali ubóstwa energetycznego, ale przede wszystkim – na poprawę jakości powietrza.

– *Budynki odpowiadają za 40 proc. emisji gazów cieplarnianych w go-*

*spodarce i to jest największy segment pod względem emisji – większy niż przemysł i transport. Dlatego poddanie budynków gruntownej termorenowacji ma szansę znacznie zredukować całą emisję naszej gospodarki. I chodzi tu nie tylko o emisję CO<sub>2</sub>, ale także o pyły zawieszone, czyli tzw. smog* – mówi prezes VELUX Polska.

---

**Piotr Uściński**

sekretarz stanu, Ministerstwo Rozwoju i Technologii

**Jacek Siwiński**

prezes VELUX Polska

# UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW Z ORZECZONYM STOPNIEM NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Uprawnienia pracowników niepełnosprawnych regulują przepisy Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych [Dz. U. z 2021 r. poz. 573, z późn. zm.]

Pracownik ze stopniem niepełnosprawności może podjąć zatrudnienie w zakładzie pracy chronionej, tj. w jednostce o specjalnym statusie prawnym, która jest przystosowana do zatrudniania osób z wyższymi stopniami niepełnosprawności, lub u pracodawcy, który nie zapewnia takich warunków, ale zobowiązany jest do przystosowania stanowiska pracy do potrzeb pracownika niepełnosprawnego, zgodnie z wymogami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uprawnienia związane z posiadaniem stopniem niepełnosprawności przysługują pracownikowi od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Kluczowe uprawnienia dotyczą m. in.:

1. czasu pracy,
2. przerw w pracy,
3. urlopu wypoczynkowego,
4. zwolnień z pracy.
5. Czas pracy

Czas pracy pracownika niepełnosprawnego nie może przekroczyć

8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Normy te są sztywne. Krótszy czas pracy, z mocy prawa, przysługuje natomiast pracownikowi ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i wynosi maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Za skrócony czas pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej pracy w wymiarze pełnego etatu.

Dodatkowo, pracownik niepełnosprawny nie może pracować w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Co ważne, wskazane obostrzenia nie dotyczą pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu oraz pracowników, którzy - na swój wniosek - uzyskają zgodę lekarza przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników na pracę w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

## **Przerwy w pracy**

Zgodnie z art. 134 Kodeksu pracy, pracownik, który wykonuje pracę w danym dniu w wymiarze przekraczającym 6 godzin, ma prawo do minimum 15-minutowej prze-

rwy. Norma ta obejmuje również pracowników niepełnosprawnych. Z kolei pracownikom ze stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowa 15-minutowa przerwa na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Przerwy te wliczane są do czasu pracy pracownika niepełnosprawnego.

## **Urlop wypoczynkowy**

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownikom przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 lub 26 dni w roku kalendarzowym. Wymiar urlopu zależy od posiadanego stażu pracy. Pracownicy ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności mają prawo do dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego w roku, tj. w sumie 30 lub 36 dni urlopu. Co ważne, prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje dopiero po przepracowaniu roku od zaliczenia pracownika do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, zaś pracownikowi, który przedstawi pracodawcy orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z „opóźnieniem”, przysługuje rozsz-



czenie o udzielenie takiego urlopu nawet do 3 lat wstecz.

Co więcej, w przypadku zbiegu prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego z tytułu niepełnosprawności oraz krótszego dodatkowego urlopu z innego tytułu, pracownikowi uprawnionemu przysługuje urlop z tytułu niepełnosprawności.

#### **Zwolnienie z pracy**

Pracownikom z znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje prawo do zwolnienia z pracy w celu:

- wykonania badań specjalistycznych,
- poddania się zabiegom leczniczym lub usprawniającym,
- uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy.

Uprawnienie to przysługuje wyłącznie w sytuacji, gdy wykonanie badań, poddanie się stosownym zabiegom lub uzyskanie zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawa nie jest możliwa w godzinach pracy. Za czas zwolnienia pracownik za-

chowuje prawo do wynagrodzenia.

Dodatkowo, pracownik z umiarkowanym albo znacznym stopniem niepełnosprawności może skorzystać ze zwolnienia z pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym. Podstawą do takiego zwolnienia jest wystawione przez lekarza skierowanie na turnus rehabilitacyjny.

Za czas turnusu rehabilitacyjnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zaś podstawą jego otrzymania jest przedstawienie pracodawcy dokumentu potwierdzającego udział w turnusie.

#### **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.



*Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownikom przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 lub 26 dni w roku kalendarzowym. Wymiar urlopu zależy od posiadanego stażu pracy.<sup>39</sup> k.p. w każdym z tych zakładów*

# ZMIANY W KODEKSIE PRACY

Projektowane zmiany do Kodeksu pracy mają na celu dostosowanie polskiego prawodawstwa do przepisów prawa unijnego w zakresie zapewnienia minimalnych praw wszystkim pracownikom w Unii Europejskiej.

zmiany do Kodeksu pracy mają na celu dostosowanie polskiego prawodawstwa do przepisów prawa unijnego w zakresie zapewnienia minimalnych praw wszystkim pracownikom w Unii Europejskiej w obszarze warunków pracy i bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia oraz osiągnięcie równości płci w obszarze szans na rynku pracy przez ułatwienie pracownikom, będącym rodzicami lub opiekunami, godzenia życia zawodowego z prywatnym i ustanowienie minimalnych wymagań dotyczących urlopów ze względów rodzinnych, a także zapewnienie elastycznej organizacji pracy. Regulacje te zawarte zostały w dwóch dyrektywach:

1. dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej [Dz. Urz. UE L Nr 186],
2. dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019r. w sprawie równowagi między życiem

zawodowym a prywatnym rodziców

i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE [Dz. Urz. UE L Nr 188], tzw. dyrektywa work – life balance.

## Umowy o pracę na okres próbny

Projektowane zmiany do Kodeksu pracy przewidują, iż:

- okres próbny będzie wspólny do rodzaju pracy;
- możliwe będzie ponowne zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem, jeśli będzie zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy;
- możliwe będzie ustalenie przez strony stosunku pracy przedłużenia umowy na okres próbny o czas nieobecności pracownika w pracy, jeśli jego nieobecność w pracy w czasie trwania umowy była usprawiedliwiona.

## Prawo pracownika do jednoczesnego zatrudnienia u innego pracodawcy

Kolejna zmiana związana jest z dodatkowym zatrudnieniem. Zgodnie z nowymi przepisami, pracownicy będą mieli prawo do równoległego zatrudnienia u innego pracodawcy i żaden z nich nie będzie mógł wprowadzić zakazu zabrania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym, będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Ponadto, przepis ten zakazywać będzie niekorzystnego traktowania pracownika z tego powodu.

Wniosek pracownika o korzystniejszą formę zatrudnienia

Na mocy przewidywanych zmian pracownikom przyznaje się prawo do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o korzystniejszą formę zatrudnienia - taką, która będzie gwarantowała przewidywalne i bezpieczne warunki pracy. Prawo z wystąpieniem do pracodawcy z takim wnioskiem przysługiwałoby pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy, bez względu na rodzaj umowy o pracę, i mógłby z niego skorzystać raz w roku ka-



lendarzowym. Jednocześnie pracodawca byłby zobowiązany do udzielenia, w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku, odpowiedzi w formie pisemnej na wniosek wraz z uzasadnieniem.

### **Prawo do nieodpłatnego szkolenia dla pracownika**

Nowe przepisy gwarantują pracownikom prawo do odbycia nieodpłatnego szkolenia, niezbędnego do wykonywania danego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, w przypadku gdy na mocy prawa, układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu pracodawca byłby zobowiązany do zapewnienia takiego szkolenia. Co więcej, czas odbywania

szkolenia wliczany byłoby do czasu pracy, a samo szkolenie odbywałoby się, w miarę możliwości, w godzinach pracy.

### **Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony**

Nowe przepisy przewidują obowiązek pracodawcy w zakresie uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Rozwiązanie to ma na celu wyrównanie sytuacji pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych.

Ponadto, pracodawca będzie zobligowany do skonsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy z repre-

zentującą pracownika organizacją związkową. Oznacza to, że pracownik będzie mógł przed sądem kwestionować nie tylko kwestie formalne związane z rozwiązaniem umowy i zażądać zapłaty odszkodowania, ale również podważyć zasadność decyzji pracodawcy i wystąpić z roszczeniem o przywrócenie do pracy.

### **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.

# PRAWO DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO PRACOWNIKA PODEJMUJĄCEGO PRACĘ PO RAZ PIERWSZY W ŻYCIU

Zgodnie z art. 153 ust. 1 Kodeksu pracy, pracownik, który po raz pierwszy w życiu podejmuje pracę zawodową, w roku kalendarzowym, w którym ją rozpoczął, uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Urlop ten narasta proporcjonalnie w miarę upływu okresu zatrudnienia i powiększa się z każdym przepracowanym miesiącem o 1/12 wymiaru urlopu. Roczny wymiar urlopu dla pracowników, którzy nie przepracowali 10 lat, wynosi 20 dni. Oczywiście jest, że wymiar urlopu takich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ulegnie proporcjonalnemu zmniejszeniu, odpowiadającemu wymiarowi czasu pracy pracownika, i obliczany będzie w godzinach.

Przy obliczaniu wymiaru pierwszego urlopu wypoczynkowego, nie powinno zaokrąglać się wyniku w górę do pełnego dnia, jak to ma miejsce w przypadku obliczania wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy – Kodeks pracy nie zawiera bowiem

stosownej regulacji w tym zakresie. W tej sytuacji pierwszy urlop wypoczynkowy powinien być przeliczony na godziny i udzielony w godzinach [i minutach]. Jednak pracodawcy, zgodnie z ugruntowaną już praktyką, dokonują zaokrąglenia niepełnego dnia urlopu w górę, tj. po miesiącu – 2 dni, po 2 miesiącach – 4 dni, po 3 miesiącach – 5 dni, nic nie stoi bowiem na przeszkodzie, aby pracodawcy, działający na korzyść pracownika, udzielili mu pierwszego urlopu w wyższym wymiarze, przy czym zobowiązani są pamiętać, aby nie przekroczyć w roku kalendarzowym rocznego wymiaru urlopu pracownika, tj. 20 dni.

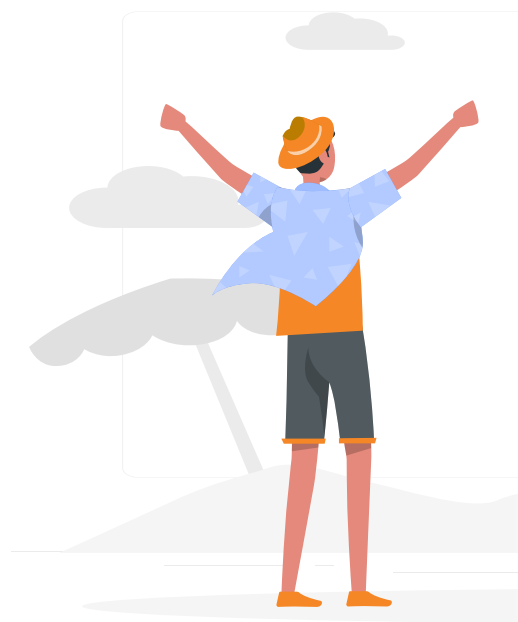
## Przykład 1

*Pracownik rozpoczął pierwszą pracę w dniu 1 czerwca 2018 r. na podstawie umowy na czas określony do 31 września 2018 r. Prawo do pierwszego urlopu w wymiarze 1,66 dnia – w zaokrągleniu 2 dni, nabędzie z dniem 30 czerwca [1/12 z 20 dni]. Następnie, z upływem każdego miesiąca pracy, tj. 31 lipca, 31 sierpnia i 30 września, nabywa prawo do kolejnej „części” urlopu wypoczynkowego.*

## Przykład 2

*Pracownik pozostawał w zatrudnieniu od 1 do 15 marca 2019 r., a następnie od 6 lipca 2019 r. do 15 października 2019 r. Miesięczny okres zatrudnienia uprawniający do pierwszego urlopu wypoczynkowego upłył 20 lipca 2019 r. czyli po 30 dniach pracy.*

Główny Inspektor Pracy w stanowisku z dnia 5.07.2010 r. [GPP-110-4560-41-1/10/PE/RP] stwierdził, że „[...] Wymiar pierwszego urlopu



stanowi ułamek  $1/12$  z wymiaru przysługującego pracownikowi po przepracowaniu roku, czyli z 20 dni. Otrzymany wynik nie jest liczbą całkowitą [1,66], brak jest natomiast ustawowej regulacji zaokrąglania wymiaru tego urlopu do pełnych jednostek tak, jak jest to przewidziane w stosunku do urlopu pracowników niepełnoetatowych [art. 154<sup>2</sup> k.p.]. W związku z powyższym w praktyce powstają wątpliwości co do sposobu udzielania urlopu, którego wymiar nie jest określony w pełnej jednostce dnia. Naszym zdaniem, z uwagi na brak szczególnej regulacji, należy stosować określony w art. 154 ust. 2 k.p. ogólny sposób udzielania urlopu z przełączeniem na godziny. Pracodawca

może, z korzyścią dla pracownika, zaokrąglić w górę ustalony wymiar urlopu do pełnych godzin lub do pełnych dni, pamiętając jednak, aby wymiar urlopu pracownika w roku kalendarzowym nie przekroczył przysługującego mu wymiaru, czyli 20 dni [160 godzin]. (...)”

W praktyce może zdarzyć się sytuacja, w której pracownik nie nabędzie prawa do pierwszego urlopu w roku kalendarzowym, w którym rozpoczął pracę. Dzieje się tak w przypadku, gdy nie zdoła przepracować okresu pełnego miesiąca uprawniającego go do nabycia prawa do urlopu.

#### Przykład

*Pracownik rozpoczął zatrudnienie*

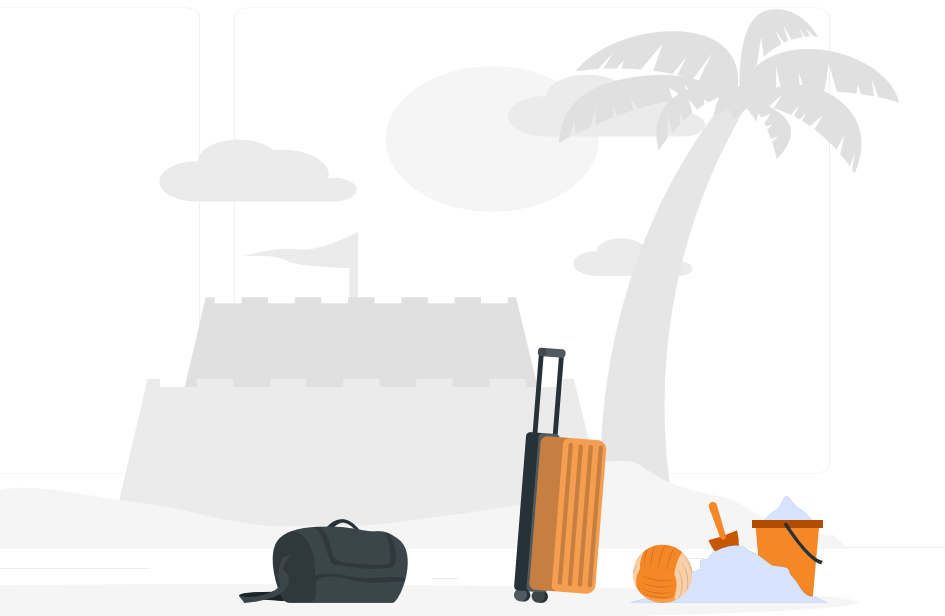
*w dniu 10 grudnia 2017 r., w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony do dnia 30.04.2018 r. Do końca 2017 r. nie przepracował okresu pełnego miesiąca uprawniającego do urlopu w tym roku. Prawo do kolejnego urlopu, już w pełnym wymiarze, nabędzie w dniu 1 stycznia 2018 r.*

Przy ustalaniu miesiąca pracy dla celów nabycia prawa do pierwszego urlopu stosuje się potoczne zasady liczenia terminów, odrębne od tych, które ustalono na gruncie prawa cywilnego dla obliczania terminów nabywania uprawnień ze stosunku pracy. W wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 47/96, Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Sposób liczenia terminów określony w art. 112 K.c. nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych [...]”. A zatem, stosując potoczny sposób liczenia, miesięczny okres zatrudnienia rozpoczęty np. 1 marca zakończy się 31 marca, a roczny okres liczony od 13 lutego zakończy się 12 lutego następnego roku.

---

## 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.





# WIEDZA CZY KOMPETENCJE?

Dynamika zmian zachodzących w poszczególnych obszarach, w tym coraz szersze wykorzystywanie automatyzacji i sztucznej inteligencji w procesie pracy, zmiana charakteru pracy i pojawianie się nowych specjalności, siłą rzeczy pociąga za sobą również zmiany w zakresie oczekiwań i wymagań pracodawców w stosunku do pracowników.

Według raportu Światowego Forum Ekonomicznego dotyczącego przyszłości miejsc pracy, do 2025 r. aż 50% wszystkich pracowników będzie wymagało przekwalifikowania w celu zdobycia nowych kompetencji.

Dzisiaj już nie sama wiedza, uparczywie zdobywana w czasie studiów i potwierdzona dyplomem, jest pożądanym zasobem na rynku pracy. Takim zasobem stają się kompetencje, czyli połączenie trzech kluczowych atrybutów: wiedzy, umiejętności i postawy, uzupełnionych indywidualnymi cechami osobowościowymi. Co ciekawe, coraz więcej organizacji w procesie rekrutacji odchodzi od pozyskiwania pracowników z określonym dyplomem na rzecz pozyskania pracowników z określonymi kompetencjami.

Raport Światowego Forum Ekonomicznego [<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>] zaprezentował wykaz najważniejszych kompetencji, pożądaných w zmieniających się realiach rynku w 2025 r.:

1. myślenie analityczne i innowacyjność,
2. aktywne uczenie się i strategie uczenia się,
3. kompleksowe rozwiązywanie problemów,
4. krytyczne myślenie i analiza,
5. kreatywność, oryginalność i inicjatywa,
6. przywództwo i wpływy społeczne,
7. korzystanie z technologii, monitoring i kontrola,
8. projektowanie technologii i programowanie,
9. prężność, umiejętność radzenia sobie ze stresem, elastyczność,
10. wnioskowanie, rozwiązywanie problemów i ideacja czyli umiejętność uchwycenia idealnej struktury.

Warto zatem przyrzeć się niektórym ze wskazanych kompetencji przyszłości.

## Krytyczne myślenie czyli co?

To racjonalne docieranie do faktów takich, jakimi są, a nie takich, jakimi się wydają. To umiejętność analizowania tych faktów, ich obiektywnej oceny i wyciąganie z nich wniosków, a także myślenie w szerokiej perspektywie: przyczyna - skutek. Myślenie krytyczne to również zdolność do kwestionowania, poddawania w wątpliwość faktów i wniosków, umiejętność posługiwania się dowodami, argumentowania, ciekawość i otwartość na wiedzę.



nowości, inny punkt widzenia, inną perspektywę i inne rozwiązanie. To także świadomość własnych błędów i ograniczeń. To też precyzja i jasność języka.

### **Kompleksowe rozwiązywanie problemów czyli co?**

To umiejętność docierania i badania rzeczywistego problemu, a nie pozornego, z uwzględnieniem interesów wszystkich stron zainteresowanych jego rozwiązaniem. To spojrzenie na problem z szerokiej i rzeczywistej perspektywy, nie zaś jego powierzchowne dotknięcie. To wyzbycie się paradoksu eksperta i postrzeganie problemu z pokorą, oznaczającą skorzystanie z wiedzy, umiejętności i doświadczenia innych.

### **Prężność czyli co?**

Inaczej rezyliencja to umiejętność

elastycznego dopasowania się do zmieniającej się rzeczywistości i warunków. To także odporność psychiczna i sposoby i mechanizmy radzenia sobie z sytuacjami stresowymi, z wyzwaniami i porażkami. To umiejętność racjonalnego spojrzenia na porażki, nazwania ich, oceny i wyciągnięcia odpowiednich wniosków na przyszłość. To umiejętność postrzegania porażek w kategoriach doświadczenia i lekcji niż błędu.

### **Innowacyjność czyli co?**

To umiejętność wypracowania dostępnych i oryginalnych pomysłów na osiągnięcie danego celu czy rozwiązanie danego problemu. To umiejętność szybkiego i odpowiedniego reagowania na szybko zmieniającą się rzeczywistość. To również podejmowanie ryzyka, planowanie, analizowanie, zarządzanie i wdrażanie zaplanowanych działań oraz umiejętnością współpracy, by osiągnąć zamierzone cele czy rozwiązać dany problem.

”

*Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownikom przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 lub 26 dni w roku kalendarzowym. Wymiar urlopu zależy od posiadanego stażu pracy.<sup>39</sup> 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.

# CDK PROGRESSIO NA 11 MIEJSCU W RANKINGU FIRM SZKOLENIOWYCH GAZETY FINANSOWEJ

Miło nam poinformować, że po raz kolejny znaleźliśmy się w gronie najlepszych firm szkoleniowych według Gazety Finansowej, zajmując 11 pozycję.

Lp	Nazwa firmy	liczba punktów szkolenia i zakres szkoleń	liczba punktów wielkość przychodów	Liczba punktów klienci instytucjonalni	Liczba punktów klienci indywidualni	Liczba punktów wykładowcy	suma punktów
1	Konsorcjum Szkoleniowo – Doradczce Gamma	15	90	37	37	26	205
2	Certes	16	90	35	35	26	202
3	GRUPA ODITK	15	70	42	41	23	191
4	ADN Akademia	14	70	37	37	26	184
5	EMT-Systems	11	70	35	35	23	174
6	Altikom Akademia	16	90	0	41	26	173
7	Integra Consulting Poland	16	60	33	33	17	159
8	Nowe Motywacje	11	70	25	25	15	146
9	SENSE consulting	16	60	23	23	17	139
10	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	11	40	31	31	17	130
11	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	13	20	35	35	21	124
12	AKAT Consulting	11	40	25	25	19	120
13	Human Skills	10	20	35	35	15	115
14	Warto Szkolić	11	50	19	19	15	114
15	HILLWAY Training & Consulting	15	20	25	25	19	104
16	MPM Productivity Management	6	30	29	29	3	97
17	Mindlab	6	20	25	25	5	81
18	BizYou	8	20	23	23	3	77
18	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	10	10	25	25	7	77
19	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	13		9	9	5	23

**W zależności  
od przychodów  
zajeliśmy  
16 miejsce.  
zdobywając 20 pkt**



	Nazwa firmy	Liczba klientów instytucjonalnych	pkt
1	GRUPA ODITK	2 123	41
2	ADN Akademia	5 220	37
2	Konsorcjum Szkoleniowo – Doradcze Gamma	6 948	37
3	EMT-Systems	1 170	35
3	Human Skills	1 200	35
3	Certes	1 870	35
3	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	1 084	35
4	Integra Consulting Poland	528	33
5	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	484	31
6	MPM Productivity Management	377	29
7	AKAT Consulting	130	25
7	Mindlab	120	25
7	Nowe Motywacje	158	25
7	HILLWAY Training & Consulting	153	25
7	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	149	25
8	BizYou	98	23
8	SENSE consulting	96	23
9	Warto Szkolić	80	19
10	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	29	9

**W zależności od liczby klientów zajeliśmy 3 miejsce. zdobywając 35 pkt**



**W zależności od liczby wykładowców zajeliśmy 7 miejsce. zdobywając 35 pkt**



	Nazwa firmy	Liczba wykładowców w roku 2021 (na dzień 31.12.2021)	PKT
1	Konsorcjum Szkoleniowo – Doradcze Gamma	347	26
2	Certes	332	26
3	Altikom Akademia	330	26
4	ADN Akademia	320	26
5	GRUPA ODITK	151	23
6	EMT-Systems	110	23
7	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	94	21
8	AKAT Consulting	90	19
9	HILLWAY Training & Consulting	86	19
10	Integra Consulting Poland	76	17

Wszystkich naszym klientom, dziękujemy za zaufanie!

## 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