



Polecamy

Tarcza antyinflacyjna przedłużona

W numerze

Jak sektor B+R wspiera polską gospodarkę?

Projekt ustawy wdrażającej ROP zagrożeniem dla Polski

Zmiany w Kodeksie pracy – cz. II

**MONITOR
CDK**

Szanowni Państwo

W TYM NUMERZE NASZEGO MIESIĘCZNIKA PRZYGLĄDAMY SIĘ ZMIANOM W KODEKSIE PRACY. JEDNA Z NAJWAŻNIEJSZYCH ODNOSI SIĘ DO PRACY ZDALNEJ.

Niestety przepisy w tym zakresie mają sporo luk i nie wpłyną pozytywnie na rynek pracy. Jak zauważają przedsiębiorcy z Konfederacji Lewiatan rozliczanie kosztów pracy zdalnej pracownika, każdorazowe uzgodnienie miejsca jej wykonywania i odpowiedzialność za stanowisko pracy zdalnej to najbardziej dyskusyjne rozwiązania zawarte w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy. Niektóre przepisy mogą zniechęcić część pracodawców do tej formy organizacji pracy. – Proponowane regulacje pracy zdalnej budzą pewne wątpliwości wśród pracodawców. Oczywiście, podejście do niej zależy od branży, liczby pracowników

zainteresowanych taką formułą współpracy. Proponowane rozwiązania dla jednych są wyważone a dla innych wiążą się szeregiem ryzyk, zwiększeniem biurokracji w HR – mówi Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy Konfederacji Lewiatan.

Pozytywne wiadomości obejmują przedłużenie tarczy antyinflacyjnej. Do końca lipca obniżone zostaną między innymi stawki podatku akcyzowego na energię elektryczną i niektóre paliwa silnikowe, tj. olej napędowy, biokomponenty stanowiące samoistne paliwa, benzynę silnikową, gaz skroplony LPG.

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

Czerwiec 6 [24] 2022



PODATKI

Tarcza antyinflacyjna przedłużona

4

PRAWO

Jak sektor B+R wspiera polską gospodarkę?

6

OCHRONA ŚRODOWISKA

Projekt ustawy wdrażającej ROP zagrożeniem dla Polski

8

KADRY I PŁACE

Zmiany w Kodeksie pracy – cz. II

10

Najważniejsze orzeczenia z zakresu mobbingu

12

Ustawa o obronie Ojczyzny
a obowiązki pracodawców

14

Dni wolne na poszukiwanie pracy

16

ROZWÓJ OSOBISTY

4 kroki do samorozwoju

18

TARCZA ANTYINFLACYJNA PRZEDŁUŻONA

Prezydent Andrzej Duda podpisał nowelizację ustawy o VAT przedłużającą rozwiązania tarczy antyinflacyjnej. O dwa miesiące, czyli do końca lipca br., zostaną przedłużone: obniżka akcyzy na prąd, zwolnienie z akcyzy energii elektrycznej dla gospodarstw domowych, obniżki stawek akcyzy na niektóre paliwa silnikowe oraz czasowe wyłączenie z opodatkowania podatkiem handlowym sprzedaży ww. paliw. Oprócz tego na dwa miesiące zostanie obniżona akcyza na lekki olej opałowy.

Prezydent Andrzej Duda podpisał nowelę ustawy o VAT, która przedłuża tarczę antyinflacyjną w zakresie akcyzy i podatku od sprzedaży detalicznej [zwanego potocznie podatkiem handlowym].

„Rozwiązania mają doprowadzić do ograniczenia wzrostu cen na stacjach paliw i kosztów zakupu lekkiego oleju opałowego, a zatem również pomóc w walce z inflacją. Wzrost cen surowców energetycznych na rynkach światowych jest główną przyczyną wzrostu inflacji w Polsce i innych krajach unijnych. Zatem ograniczenie wzrostu cen paliw powinno się przyczynić do stabilizacji cen także w innych obszarach gospodarki, w tym cen żywności” – wskazuje minister finansów Magdalena Rzeczkowska.

Przedłużenie do końca lipca 2022 r. dotyczy:

- obniżki stawek podatku akcyzowego na energię elektryczną i niektóre paliwa silnikowe, tj. olej napędowy, biokomponenty stanowiące samoistne paliwa, benzynę silnikową, gaz skroplony LPG,
- zwolnienia z podatku akcyzowego energii elektrycznej wykorzystywanej przez gospodarstwa domowe,
- wyłączenia z opodatkowania podatkiem od sprzedaży detalicznej sprzedaży ww. paliw.

Dodatkowo na 2 miesiące od czerwca do końca lipca obniżona została stawka akcyzy do poziomu minimum unijnego na lekki olej opałowy.

Obniżenie stawek akcyzy na paliwa silnikowe, olej opałowy i energię elektryczną oraz zwolnienie



z akcyzy energii elektrycznej dla gospodarstw domowych będzie wyłącznym kosztem budżetu państwa szacowanym na 541,2 mln zł (łącznie z podatkiem VAT).

Projektowane rozwiązanie spowoduje także ubytek dochodów budżetu państwa z tytułu podatku od sprzedaży detalicznej w kwocie ok. 55,1 mln zł.

Zmiany w akcyzie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia i obowiązują od 1 czerwca do 31 lipca br.

Do końca lipca działa również druga tarcza antyinflacyjna, która obniża stawki VAT na żywność, nawozy i paliwa.

Ministerstwo Finansów

Obniżenie stawek akcyzy na paliwa silnikowe, olej opałowy i energię elektryczną oraz zwolnienie z akcyzy energii elektrycznej dla gospodarstw domowych będzie wyłącznym kosztem budżetu państwa szacowanym na 541,2 mln zł (łącznie z podatkiem VAT).



JAK SEKTOR B+R WSPIERA POLSKĄ GOSPODARKĘ?

Do połowy 2022 roku Ministerstwo Edukacji i Nauki [MEiN] przeznaczyło 100 mln złotych na upowszechnianie współpracy nauki z otoczeniem gospodarczym oraz promowanie innowacyjności w badaniach naukowych. Średnie dofinansowanie na jeden projekt wynosi około 1 mln złotych. Co to oznacza dla rynku?

Znaczenie współpracy nauki z otoczeniem gospodarczym

Istotą gospodarki wolnorynkowej jest swoboda, z którą podmioty działające na rynku mogą ze sobą konkurować za pomocą ceny czy jakości produktu. W dzisiejszych uwarunkowaniach rynkowych trudno jest budować swoją przewagę konkurencyjną wyłącznie poprzez obniżanie kosztów pracy czy wykorzystywanie tanich, nieekologicznych materiałów. Odpowiedzią staje się nauka i szeroko rozumiany sektor B+R, który daje przedsiębiorcom narzędzia do m.in. optymalizacji kosztów działalności poprzez wprowadzenie lepszych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych oraz tworzy rozwiązania, dzięki którym procesy produkcyjne mogą być mniej energo- i materiałochłonne.

Współpraca środowisk akademickich i przedsiębiorców wciąż jednak potrzebuje wsparcia. Potrzeba ta zainspirowała MEiN do stworzenia programu, mającego na celu podnoszenie ważnych dla rozwoju społeczno-gospodarczego tematów oraz zwiększenie efektywności

współpracy nauki z otoczeniem gospodarczym.

– *Polska od wielu lat zajmuje jedno z ostatnich miejsc w Europejskim Rankingu Innowacyjności. Ranking ten ustalany jest na podstawie wskaźnika innowacyjności, zbudowanego z szeregu mierzalnych kryteriów, między innymi z liczby innowacyjnych MŚP współpracujących z innymi podmiotami (w tym naukowymi) czy wspólnych publikacji publiczno-prywatnych.* – tłumaczy Magdalena Sierszeń, Konsultant ds. projektów UE z Centrum Badań i Rozwoju Technologii dla Przemysłu S.A.

– *Budowa wskaźnika, którego ważnym aspektem jest efektywność współpracy nauki z otoczeniem gospodarczym, wskazuje na istotność tych relacji w budowaniu silnej trwałej gospodarki* – dodaje.

Pozytywny efekt uboczny

Strategia nowoczesnego przedsiębiorstwa nie powinna być jedynie ukierunkowana na generowanie zysku. Dbałość o interesy społeczne [CSR], ochrona środowiska, promo-

wanie dobrych wartości – te elementy również mogą decydować o przewadze jednego przedsiębiorstwa nad drugim. Projekty wspierane przez Ministerstwo mają w swoich głównych założeniach przyczynić się do rozwoju społeczno-gospodarczego kraju w różnych obszarach, od dziedzin humanistycznych, badających źródła kultury polskiej w kraju i za granicą, poprzez komercjalizację wyników badań naukowych i prac rozwojowych. Ministerstwo stawia przede wszystkim na interdyscyplinarność, tworząc warunki do implementacji różnych technologii oraz budowania wiedzy przez szerokie udostępnianie informacji branżowych, technologicznych oraz trendów rynkowych.

– *Przemysł budowlany, mimo dużej liczby inicjatyw technologicznych, jako środowisko ograniczone wieloma wytycznymi i standardami określonymi w dokumentach normowych, boryka się z problemami chłonności nowych technologii* – zauważa Magdalena Sierszeń z Centrum Badań i Rozwoju Technologii dla Przemysłu S.A.



– W tym zakresie sektor wymaga wsparcia. Ogłoszony przez MEiN konkurs wychodzi naprzeciw jego potrzebom, finansując w 100% projekty jednostek naukowych, tworzące podstawy do wdrożeń wielu innowacji i nowatorskich rozwiązań, a nawet niwelujących bariery w rynkowej implementacji nowych technologii – dodaje Magdalena Sierszeń.

Doskonałym przykładem takiego działania jest jeden z finansowanych przez program MEiN projekt „Wytworzenie standardów umożliwiających powszechne wykorzystanie robotów na placu budowy”, realizowany przez Centrum Badań i Rozwoju Technologii dla Przemysłu S.A. Centrum planuje działania wspólnie z organizacjami branżowymi, przedsiębiorcami z sektora budowlanego oraz agendami administracji państwowej, których celem jest do-

stosowanie aktualnych standardów normowych, wytycznych i regulacji, które finalnie przełożą się na zwiększenie ilości wdrożeń innowacji w branży budowlanej.

Bariery, które trzeba pokonać

W środowiskach budowlanych wprowadzanie innowacji jest wyzwaniem technologicznym

i inżynierskim oraz – co ważniejsze – także proceduralno-organizacyjnym. Wyzwania dotyczą wszelkich aspektów, od dostosowania infrastruktury towarzyszącej, np. dostarczającej media (energię elektryczną i wodę), poprzez przygotowanie terenu, w tym dróg, dystrybucji materiałów, przemieszczania się ludzi i maszyn oraz dróg ewakuacji, aż po wdrażanie procedur równoległej kontroli wielu robót w ramach jednego placu budowy.

Niestety wiele z tych aspektów tworzy istotne bariery do bezproblemowego wprowadzania i eksploatacji systemów zrobotyzowanych na terenie placu budowy. Pytanie zatem – jak przygotować teren budowy lub standardy bezpieczeństwa i organizacji pracy dla każdego typu budowy?

Odpowiedź na nie znalazło Centrum Badań i Rozwoju Technologii dla Przemysłu S.A., które dzięki przyznanemu finansowaniu z programu Ministerstwa Edukacji i Nauki opracuje standardy ułatwiające przygotowanie przedsiębiorstw z branży budowlanej do implementacji nowych technologii. To najlepszy przykład istoty programu, jakim jest efektywny transfer technologii z jednostek badawczych do rzeczywistości gospodarczej otaczającego nas świata.

PROJEKT USTAWY WDRAŻAJĄCEJ ROP ZAGROŻENIEM DLA POLSKI

Prawidłowo zaprojektowany i implementowany system Rozszerzonej Odpowiedzialności Producenta jest ogromną szansą dla Polski, tworząc niezbędne fundamenty dla gospodarki obiegu zamkniętego. Jednakże wadliwie zaprojektowany, będzie stanowił realne zagrożenie, generując negatywne skutki dla środowiska i społeczeństwa.

Pracodawcy apelują o interwencję w zakresie planowanych rozwiązań legislacyjnych mających wdrożyć ROP dla odpadów opakowaniowych, z obawy, że spodziewany projekt ustawy z sierpnia 2021 r. [UC 81] zostanie przyjęty bez zmiany jego fundamentalnych – a jednocześnie wadliwych – założeń, negatywnie wpływając na polskie społeczeństwo i przedsiębiorców, a w szczególności powodując:

- wygenerowanie olbrzymich i nieproporcjonalnych do celu ustawy kosztów dla całego społeczeństwa, które to koszty odzwierciedlone będą w cenach produktów na półce sklepowej i w stawce za wywóz odpadów, co dodatkowo zwiększy presję inflacyjną;
- zaprzepaszczenie unikatowej szansy na rozwój polskiego systemu gospodarki odpadami, w tym przemysłu recyklingu, zmuszając polskich producentów do importu surowców

i opakowań spełniających wymogi GOZ [z obowiązkową zawartością surowców wtórnych], „cementując” na dekady wadliwe rozwiązania systemowe;

- niespełnienie obowiązków środowiskowych, m.in. w zakresie recyklingu, narażając Polskę na wysokie kary oraz podatek Unii Europejskiej od odpadów opakowaniowych z tworzyw sztucznych niepoddanych recyklingowi.

Obowiązek wdrożenia przez Polskę mechanizmu ROP, zgodnie z dyrektywą o odpadach przyjętą w 2018 r., upłynął w lipcu 2020 r., podczas gdy ogrom problemów związanych z gospodarką odpadami opakowaniowymi jakie ten mechanizm miał zaadresować coraz bardziej nabrzmiewa, szczególnie w obliczu nadchodzących wysokich wymagań Gospodarki o Obiegu Zamkniętym (GOZ). Obserwując ponad dwuletni proces prac nad projektem ustawy oraz towarzyszącą tym pracom narrację w domenie

publicznej, można odnieść wrażenie, iż ustawodawca nie zdaje sobie sprawy z natychmiastowych i długoterminowych, negatywnych konsekwencji wdrożenia wadliwych rozwiązań znajdujących się obecnie w projekcie. W centrum uwagi ustawodawcy znajduje się aspekt finansowy, wadliwie postrzegany jako okazja do pozyskania dodatkowego strumienia pieniądza, który wraz z wprowadzeniem ROP pojawi się w gospodarce w postaci obowiązkowych opłat od Wprowadzających.

Zasada ROP zakłada, że wprowadzający produkty w opakowaniach na rynek mają finansową lub finansową i organizacyjną odpowiedzialność za gospodarowanie odpadami powstającymi z ich produktów. Sednem idei ROP jest zaprzęgnięcie tych dodatkowych środków do stymulowania efektywności systemu zarządzania odpadami opakowaniowymi, w taki sposób aby finalnie zapewnić realizację istotnych celów środowiskowych dotyczących opakowań, a w szczególności zmak-

symalizować jakość selektywnej zbiórki, sortowania i recyklingu. Powyższe ma skutkować uzyskaniem jak najwyższych poziomów recyklingu przy optymalnych kosztach dla społeczeństwa. Z tego powodu nie jest przypadkowe, że ROP zakłada pobór pieniędzy u wprowadzających jako u tych uczestników łańcucha wartości, którzy mają wpływ zarówno na zapewnienie przydatności opakowania do recyklingu (lub ponownego użycia) oraz na popyt na surowiec wtórny pochodzący z tegoż recyklingu. Również to na wprowadzających spoczywa odpowiedzialność za wywiązanie się z obowiązku uzyskania wymaganych prawem poziomów recyklingu, a w razie nie uzyskania odpowiedniego poziomu, ponoszenia kar finansowych.

Niestety, obecny projekt ustawy odbiera wprowadzającym wpływ na efektywność selektywnej zbiórki i recyklingu poprzez skierowanie pochodzących od nich opłat ROP do Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska. Fundusz, nie będąc odpowiedzialnym za osiągnięcie poziomów recyklingu, ma rozdzielać pieniądze do gmin. Takie założenie, w oderwaniu od realiów rynkowych i operacyjnych, jest całkowicie sprzeczne z celami GOZ, w konsekwencji zaprzecza zamysłowi ROP. Co należy podkreślić, realnym beneficjentem całego systemu powinny być społeczeństwo i środowisko, a nie gminy czy recyklerzy. Nieprawidłowe

oszacowanie i dystrybucja środków, dołożenie dodatkowych i nieuzasadnionych kosztów, oraz kar spowodują bardzo wysokie opłaty dla wprowadzających, które w efekcie przełożą się na nadmierny wzrost cen produktów dla Polaków. Dlatego projektowanie systemu powinno być dokonane przez pryzmat celu i beneficjenta ROP (środowiska i obywatela), a nie przez pryzmat poboru i podziału pieniędzy. Niezbędne są rozwiązania systemowe, które uporządkują rynek przez zdefiniowanie ról i narzędzi niezbędnych do realizacji obowiązków każdego z uczestników systemu. Jest to jedyna droga do osiągnięcia celów środowiskowych, przy ograniczeniu i tak nieuchronnego wzrostu cen dla konsumenta. Aby zagwarantować krajom członkowskim UE właściwe zaprojektowanie systemu ROP, w art. 8a dyrektywy o odpadach określone zostały „Minimalne Wymagania” dotyczące systemu ROP, które zostały całkowicie zignorowane przez stronę rządową w opublikowanym projekcie ustawy.

Konfederacja Lewiatan Apeluje, aby ustawodawca zapewnił realną debatę nad zmianą projektu ustawy [UC 81], mającego na celu wypracowanie systemu ROP w oparciu o art. 8a dyrektywy o odpadach – napisali pracodawcy w apelu do wszystkich decydentów.

Konfederacja Lewiatan

Zasada ROP zakłada, że wprowadzający produkty w opakowaniach na rynek mają finansową lub finansową i organizacyjną odpowiedzialność za gospodarowanie odpadami powstającymi z ich produktów.

ZMIANY W KODEKSIE PRACY – CZ. II

Projektowane zmiany do Kodeksu pracy mają na celu dostosowanie polskiego prawodawstwa do przepisów prawa unijnego m.in. w zakresie osiągnięcia równości płci w obszarze szans na rynku pracy przez ułatwienie pracownikom, będącym rodzicami lub opiekunami, pogodzenia życia zawodowego z prywatnym i ustanowienie minimalnych wymagań dotyczących urlopów ze względów rodzinnych, a także zapewnienie elastycznej organizacji pracy

Urlop rodzicielski

Celem zmiany Kodeksu pracy jest szersze włączenie drugiego rodzica w wychowanie dziecka. W projekcie przewiduje się, że łączny wymiar urlopu rodzicielskiego dla obojga rodziców wyniesie 41 tygodni (urodzenie jednego dziecka przy jednym porodzie) albo 43 tygodnie (poród mnogi), przy czym 9 tygodni urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało wyłącznie drugiemu z rodziców. Co ważne, tych 9 tygodni nie będzie można przenieść ani zrzec się na rzecz matki.

Przewidziana jest też zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego – będzie on wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku. Inaczej będzie w sytuacji, gdy pracownica złoży wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w ciągu 21 dni po porodzie, wówczas miesięczny zasiłek macierzyński za czas urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast ojcu dziecka, który zdecydował się na wykorzystanie 9 tygodni

urlopu, będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Urlop opiekuńczy

Projekt zmian do Kodeksu pracy wprowadza tzw. urlop opiekuńczy. Prawo do urlopu przysługiwać będzie pracownikom w razie konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia bliskiej osobie z rodziny, np. dziecku, matce, ojcu, żonie czy mężowi, albo osobie pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym wymagającej znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Wymiar urlopu opiekuńczego w wynosić będzie do 5 dni w roku kalendarzowym. Za czas trwania urlopu nie będzie przysługiwać wynagrodzenie.

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Nowym rozwiązaniem jest wprowadzenie zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej tj. np. w sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli natychmiastowa obecność pracownika jest konieczna. Wymiar takiego zwolnie-

nia wynosiłby 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym. Za czas zwolnienia pracownik zachowywałby prawa do połowy wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Elastyczna praca

Nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje wprowadzenie elastycznej organizacji pracy dla rodziców opiekujących się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunów, którzy zapewniają opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym wymagającym znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Zmiana ta ma na celu zwiększenie uprawnień pracownika do organizacji pracy wedle jego indywidualnych potrzeb, np. telepraca, elastyczne rozkłady czasu pracy, tj. ruchomy czas pracy, indywidualny czas pracy i przerywany czas pracy, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zmiana organizacji pracy będzie mogła być wprowadzona na wnio-

sek pracownika. Jeśli pracodawca odmówi, będzie zobowiązany piśmiennie uzasadnić swoją decyzję.

Urlop ojcowski

Dyrektywa gwarantuje prawo do co najmniej 10 dni urlopu ojcowskiego. W ustawodawstwie polskim wymiar urlopu ojcowskiego wynosi 14 dni kalendarzowych – a zatem ten dłuższy wymiar pozostanie. Zmianie ulegnie natomiast okres, do którego będzie można skorzystać z tego uprawnienia, tj. do 12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka.

Zakaz zwalniania pracowników w czasie ciąży i korzystania z urlopu macierzyńskiego

Zmiany do Kodeksu pracy przewidują zakaz prowadzenia przez pracodawcę wszelkich przygotowań w celu zwolnienia pracowników:

1. w okresie ciąży i okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,
2. od dnia złożenia wniosku o udzielenie: części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części i urlopu opiekuńczego albo jego części oraz skorzystania z takiego urlopu,
3. z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji czasu pracy.

Zakaz zatrudnienia w porze nocnej, przerywanym czasie pracy i delegowania

Nowelizacja zakazuje zatrudniania pracowników sprawujących opiekę nad dziećmi do 8 roku życia w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy lub ich delegowania [w chwili obecnej zakaz dotyczy opieki nad dziećmi do lat 4]. Zakaz ten nie będzie skuteczny, jeśli pracownik wyrazi zgodę na pracę w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy lub delegowanie.

Obniżony wymiar czasu pracy zamiast urlopu wychowawczego

Kolejna zmiana związana jest z wymiarem czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego – zgodnie z nią, korzystanie przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego z obniżonego wymiaru czasu pracy nie wpłynie na wymiar tego urlopu.

Opieka na dziecko – art. 188

Wreszcie nowelizacja Kodeksu precyzuje zasady udzielania zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, tj. na opiekę nad dzieckiem – wymiar 2 dni lub 16 godzin. W myśl nowelizacji, wymiar godzinowy opieki ma być dostosowany do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy jest niższa niż 8 godzin.

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.



Nowym rozwiązaniem jest wprowadzenie zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej tj. np. w sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli natychmiastowa obecność pracownika jest konieczna.

NAJWAŻNIEJSZE ORZECZENIA Z ZAKRESU MOBBINGU

MOBBING to działanie lub zachowanie dotyczące pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi. Polega ono na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników [art. 943 ust. 2 Kodeksu pracy].

1. Przesłanki mobbingu:

- Wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 165/13: aby móc określić zachowania zakwalifikować jako mobbing, muszą one spełniać przesłanki mobbingu, o których mowa w art. 943 ust. 2 Kodeksu pracy, i muszą być spełnione łącznie. Oznacza to, że działania muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika.
- Wyrok SN z dnia 16.03.2010 r., sygn. akt I PK 203/09: za mobbing mogą być uznane także nieumyślne działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, w szczególności te, które wywołały u niego rozstrój zdrowia.
- Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 8.03.2012 r., sygn. akt III APa 33/11: przesłankę mobbingu nie spełniają pojedyncze działania lub zachowania, choćby były bardzo dotkliwe. Oznacza to, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing.
- Wyrok SN z dnia 10.10.2012 r., sygn. akt II PK 68/12: nękanie, o którym mowa w art. 943 ust. 2 Kodeksu pra-

cy, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie konkretnemu pracownikowi.

- Wyrok SN z dnia 3.08.2011 r., sygn. akt I PK 40/11: nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, szczególnie gdy pracownik zajmuje jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni, chyba że zmierzało to do poniżenia i szkany ofiary.
- Wyrok SN z dnia 7.05.2009 r., sygn. akt III PK 2/09: samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie jest podstawą wystarczającą do stwierdzenia, że rzeczywiście ma on miejsce.
- Wyrok SN z dnia 22.04.2015 r., sygn. akt II PK 166/14: pracodawcy i przełożonym przysługuje kompetencja do oceny pracy wykonywanej przez pracownika-podwładnego. Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na

celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.

- Wyrok SN z dnia 17.01.2007 r. I PK 176/2006: długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94 [3]§ 2 Kodeksu pracy musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędego do zaistnienia mobbingu. Dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika

oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.

- Wyrok SN z dnia 10.12.2012 r., sygn. akt 147/12: Nie są mobbingiem w sensie prawnym nie-grzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku. Nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika w zwykłym zakresie nawet wówczas, gdy subiektywnie pracownik uważa, że wobec nieprawidłowego usytuowania go w strukturze organizacyjnej nie powinien pracy zlecałej wykonywać.

2. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi:

- Wyrok SN z dnia 21.04.2015 r., sygn. akt II PK 149/14: obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. W związku z tym pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.
- Wyrok SN z dnia 3.08.2011 r., sygn. akt I PK 35/11: w świetle prawa pracy za mobbing odpowiedzialny jest pracodawca, nawet jeżeli to nie on jest jego sprawcą. Jeżeli w postępowaniu sądowym pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, to do odpowiedzialności za to zjawisko może być pociągnięty

jedynie sprawca. Pracodawca nie może odpowiadać za zdarzenia, które nastąpiły niezależnie od podejmowanych przez niego starań i pomimo zapewnienia należytej ochrony dóbr osobistych w zakładzie pracy.

3. Funkcja zadośćuczynienia:

- Wyrok SN z dnia 8.08.2017 roku, sygn. akt I PK 206/16: „Kwota przyznanego poszkodowanemu pracownikowi zadośćuczynienia za mobbing powinna być ustalona tak, by na przyszłość pracodawca wystrzegął się tolerowania niedopuszczalnych zachowań w zakładzie pracy.” Uznał dalej, że na gruncie prawa pracy represyjna i odstraszcająca funkcja zadośćuczynienia ma większe znaczenie niż na gruncie k.c. W tych warunkach ma ono nie tylko rekompensować doznaną krzywdę, ale również wychowywać i odstraszać.

4. Wysokość rekompensaty:

- Wyrok SN z dnia 22.01.2015 r., sygn. akt III PK 65/14: „Zawinione nie przeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych [...], które wpływa lub „współprzyczynia się” do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione, jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego.”
- Wyrok SN z dn. 21.06.2013 r., sygn. akt III BP 4/12: „[...] kompensata krzywdy – rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy może

wymagać nie tylko zrekompensowania kosztów koniecznego leczenia, ale niekiedy także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu, ale ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej.”

- Wyrok SN z dn. 21.04.2015 r., sygn. akt II PK 149/14: „Następcze działania pracodawcy, po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym, które nie przyniosły realnych efektów, nie mogą zwolnić go z odpowiedzialności [...]”

5. Długotrwała

nieobecność z powodu mobbingu a wypowiedzenie umowy o pracę:

- Wyrok SN z 30.05.2017 r., sygn. akt II PK 125/16: jeżeli nieobecność pracownika wynikała z rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem u tego pracodawcy, to nie można zwolnić pracownika bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności wywołanej chorobą.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZZ i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

USTAWA O OBRONIE OJCZYZNY A OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

W dniu 23 kwietnia 2022 r. weszła w życie ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny [Dz. U. z 2022 r. poz. 655]. Na jej mocy uchylone zostały dotychczasowe przepisy w zakresie obronności kraju, w szczególności ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. Zakres przedmiotowy nowej ustawy określa m. in. obowiązki pracodawców wobec pracowników zobowiązanych do wykonywania zadań związanych z obronnością kraju i ich uprawnienia.

Nieobecność pracownika w pracy z powodu stawienia się na wezwanie organu wojskowego

Pracownicy, na których ustawa obowiązków obrony, zobligowani są do osobistego stawienia się na wezwanie właściwych organów wojskowych. Obowiązek ten dotyczy zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i pracowników wykonujących pracę w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Pracownikom, którzy nie otrzymali wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy w związku z wezwaniem organu, przysługuje – na ich wniosek - zryczałtowana rekompensata za utracone zarobki. Rekompensata ta wypłacana jest za każdy dzień nieobecności w pracy, za który pracownik nie otrzymał wynagrodzenia, w wysokości 1/30 minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w grudniu

roku poprzedniego i ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wypłaca na jest natomiast przez organ wzywający na podstawie zaświadczeń wystawionego przez pracodawcę.

Zwolnienie od pracy pracownika powołanego do czynnej służby wojskowej oraz pełniącego służbę w rezerwie lub obronie terytorialnej

Zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni, bez zachowania prawa do wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi powołanemu do czynnej służby wojskowej [z wyłączeniem służby zawodowej] lub pełniącemu służbę w rezerwie. Pracodawca udziela takiemu pracownikowi zwolnienia od pracy wyłącznie na jego wniosek.

Z kolei pracownikowi pełniącemu terytorialną służbę wojskową rotacyjnie, jednorazowo, nieprzerwanie przez okres co najmniej 30 dni, pra-

codawca zobowiązany jest udzielić zwolnienia od pracy po odbyciu tej służby w wymiarze 1 dnia, bez zachowania prawa do wynagrodzenia.



Urlop bezpłatny

Pracownikowi pozostającemu w stosunku pracy i odbywającemu szkolenie podstawowe lub specjalistyczne w trakcie odbywania dobrowolnej służby wojskowej pracodawca udziela urlopu bezpłatnego na czas trwania szkolenia.

Urlop bezpłatny przysługuje również pracownikowi powołanemu do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie [z wyjątkiem służby pełnionej jednorazowo w czasie lub dniu wolnym od pracy]. Pracodawca udziela go na wniosek pracownika, na okres trwania tej służby, natomiast w sytuacji wezwania pracownika w trybie natychmiastowego

stawienia – urlopu bezpłatnego udziela się na podstawie zawiadomienia szefa wojskowego centrum rekrutacji.

Zasady udzielania urlopu bezpłatnego przewidziane dla rotacyjnej służby wojskowej dotyczą także pracowników będących żołnierzami aktywnej rezerwy. Pracownik taki, wezwany do służby w ramach aktywnej rezerwy, zawiadamia niezwłocznie swojego pracodawcę o dniach, w których będzie pełnił służbę wojskową, zmianach terminów służby oraz o wezwaniu go do pełnienia tej służby w innych dniach.

Identycznie sytuacja wygląda w przypadku pracowników będą-

cych żołnierzami pasywnej rezerwy, powołanymi do odbycia ćwiczeń wojskowych.

Ćwiczenia te mogą odbyć się jako ćwiczenia jednodniowe, krótkotrwałe - trwające nieprzerwanie do 30 dni, długotrwałe - trwające nieprzerwanie do 90 dni lub rotacyjne - trwające łącznie do 30 dni i odbywane z przerwami w określonych dniach w ciągu danego roku kalendarzowego.

Co ważne, pracownik w czasie trwania urlopu bezpłatnego zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, np. okres urlopu wlicza się do stażu pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.



DNI WOLNE NA POSZUKIWANIE PRACY

Zgodnie z art. 37 Kodeksu pracy, pracownikowi w okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę przysługują dni wolne na poszukiwanie pracy. Pracownik za czas tego zwolnienia zachowuje prawo do wynagrodzenia. Z uprawnienia tego nie będzie natomiast mógł skorzystać pracownik, któremu pracodawca w okresie wypowiedzenia udzieli urlopu wypoczynkowego lub zwolni z obowiązku świadczenia pracy.

Prawo do zwolnienia na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi, pod warunkiem, że jednocześnie zostaną spełnione następujące warunki:

- umowa o pracę zostanie wypowiedziana przez pracodawcę – oznacza to, że uprawnienia do dnia wolnych na poszukiwanie pracy nie będzie przysługiwać pracownikowi, który sam dokonał wypowiedzenia umowy o pracę lub gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie porozumienia stron albo gdy stosunek pracy z pracownikiem rozwiązano bez zachowania okresu wypowiedzenia, np. z winy pracownika lub w związku z długotrwałą nieobecnością w pracy;
- okres wypowiedzenia umowy o pracę musi wynosić co najmniej dwa tygodnie – czyli dni

wolne na poszukiwanie pracy otrzymają wyłącznie pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony, umowy na czas określony zawartej na okres przekraczający 6 miesięcy lub umowy na okres próbny wynoszący 3 miesiące;

- pracownik złoży wniosek o udzielenie dni wolnych na poszukiwanie pracy.

Zwolnienie na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi niezależnie od przyczyny będącej podstawą wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy – może to zatem być przyczyna leżąca po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy, np. ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy.

Liczba dni wolnych na poszukiwanie pracy zależy od długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę i wynosi:

- **2 dni robocze** – w okresie dwutygodniowego i jedno-miesięcznego wypowiedzenia,
- **3 dni robocze** – w okresie trzy-miesięcznego wypowiedzenia, przy czym pracownikowi przysługują 3 dni robocze na poszukiwanie pracy także wtedy, gdy wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy lub z innych przyczyn nie dotyczących pracowników.

Termin wykorzystania dni wolnych na poszukiwanie nowej pracy pracownik powinien uzgodnić z pracodawcą. Pracownik możeawnioskować o udzielenie dni wolnych w całości albo w częściach. Co ważne, pracownikowi udziela się zwolnienia na poszukiwanie pracy nie w dniach roboczych, ale w dniach będących dla niego dnia-



mi pracy, zgodnie z obowiązującymi go rozkładem czasu pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnienia na poszukiwanie pracy oblicza się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z § 5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez

pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop z tym, że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadało zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania 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.

”

Termin wykorzystania dni wolnych na poszukiwanie nowej pracy pracownik powinien uzgodnić z pracodawcą. Pracownik może zawnieść o udzielenie dni wolnych w całości albo w częściach.

4 KROKI DO SAMOROZWOJU

Istnieje kilka obszarów samodoskonalenia i rozwoju osobistego, w które warto zainwestować. Są to umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, umiejętność rozwiązywania problemów, sprawność poznawcza i zdolności adaptacyjne, współczucie dla siebie, troska o siebie i autorefleksja, umiejętność rozwiązywania konfliktów, umiejętność dostosowania się do zmian, umiejętność pracy zespołowej. Każdy z nich można rozwijać.

Samorozwój jest niezmiernie ważny i powinien mieć miejsce przez całe życie. Dzięki niemu utrzymujemy żywotność połączeń nerwowych i po prostu dłużej, zdrowiej żyjemy. Rozwój osobisty nie odnosi się jednak tylko do poprawy osobistych aspektów naszego życia. Dotyczy to również rozwoju zawodowego i kroków, które możesz podjąć, aby rozwinąć swoją karierę i wiedzę, aby stać się bardziej wszechstronnym, produktywnym pracownikiem. Może to oznaczać osiągnięcie ogromnego kamienia milowego w biznesie, uzyskanie awansu, na który pracowałeś dzień po dniu, lub podjęcie kroków w celu wyostrezenia swoich umiejętności.

W pracy rozwój osobisty pomaga nam utrzymać motywację i wzmacnia kreatywność. Pokierować nim możemy, wykorzystując metodę 4

kroków.

1. Zidentyfikuj obszary, które chciałbyś poprawić. Ten pierwszy krok prawdopodobnie będzie wymagał odrobiny pracy wewnętrznej. Poświęć chwilę na zastanowienie się, gdzie jesteś teraz. Jakie są twoje mocne strony? Na jakich obszarach chcesz się skoncentrować? Jaki wzrost i rozwój chcesz w sobie widzieć. Po zastanowieniu się nad swoimi osobistymi celami określ obszary, w których chciałbyś się poprawić.
2. Uporządkuj swoje cele rozwoju osobistego. Trzymaj się rutyny i buduj spójność. Zacznij analizować swoje codzienne życie i spróbuj znaleźć sposoby na budowanie pozytywnych nawyków lub nakładanie nowych nawyków na już istniejące.

3. Bądź szczery i świadomy swoich postępów. Twój osobisty plan rozwoju wymaga uczciwości. Bądź ze sobą szczery



w kwestii swojego rozwoju i postępów. Wymaga to również poziomu samoświadomości. Możesz także zbierać opinie od znajomych, rodziny i współpracowników, aby uzyskać wgląd w to, jak robisz postępy w realizacji swoich celów.

4. Uwzględnij rozwój osobisty w swoim planie sprawności umysłowej. Jak rozwój osobisty wpływa na Twój plan sprawności umysłowej? Zastanów się, w jaki sposób możesz pracować nad wbudowaniem

aspektów rozwoju osobistego w ogólną sprawność umysłową.

Rozwój osobisty może popchnąć do przodu w sposób wręcz spektakularny dobry coach. Trener pomoże w każdym z opisanych wyżej punktów. Jego wiedza i praktyka pokażą obszary, o których istnieniu możemy nawet nie wiedzieć.

CDK Progressio

Centrum doskonalenia kompetencji

”

Samorozwój jest niezmiernie ważny i powinien mieć miejsce przez całe życie. Dzięki niemu utrzymujemy żywotność połączeń nerwowych i po prostu dłużej, zdrowiej żyjemy.



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