



Polecamy

Kto zapłaci od lipca wyższe zaliczki i dlaczego?

W numerze

Praca zdalna w Kodeksie pracy

300 mln zł na odwierty
geotermalne

Warunki korzystania przez
pracownice w ciąży z ochrony
trwałości stosunku pracy

Szanowni Państwo

KOLEJNY JUŻ 25 NUMER BEZPŁATNEGO MIESIĘCZNIKA MONITOR CDK PORUSZY TRADYCYJNE JUŻ KWESTIE ZWIĄZANE Z PODATKAMI, PRAWEM, KADRAMI I PŁACAMI, OCHRONĄ ŚRODOWISKA ORAZ ROZWOJU OSOBISTEGO.

Ministerstwo Finansów, wprowadziło z dniem 1 lipca 2022 roku, długo oczekiwane zmiany w zakresie polskiego ładu. Niestety niższa 12% stawka PIT, wysoka kwota wolna od podatku – 30.000 zł oraz próg podatkowy na poziomie 120.000 zł nie w każdym przypadku już od pierwszego miesiąca wejścia w życie ustawy zrekompensują uchylenie innych mechanizmów wprowadzonych w 2022 roku.

W dziale prawo znajdziecie Państwo omówienie projektu nowelizacji w zakresie pracy zdalnej, która tak szerokim łukiem weszła w życie i funkcjonowanie firm podczas pandemii, a która jednocześnie była nie usystematyzowana i wzięta w odpowiednie ramy prawne.

Lwią część 25 numeru stanowią artykuły z zakresu kadr i płac, a w nich jakże aktualna problematyka obowiązków pracodawców w czasie trwających upałów czy omówienie korzystania przez pracownice w ciąży z ochrony trwałości stosunku pracy,

stanowi to swego rodzaju problem, w momencie podejmowania tej niezwykle ważnej decyzji w swoim życiu, jaką jest posiadanie potomstwa.

Dla osób na co dzień zajmujących się problematyką ochrony środowiska, a działających w obszarze objętym źródłami geotermalnymi, na 14 stronie magazynu mamy dobrą wiadomość. Wszystkie gminy w Polsce mogą składać wnioski o dofinansowanie projektów geotermalnych w ramach programu Ministerstwa Środowiska i Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Czeka do rozdysponowania, aż 300 mln złotych. Dokumenty można składać do 30 września 2020 roku.

Nasz najnowszy numer zamyka dział rozwoju osobistego, w którym Katarzyna Pałucka omawia dla Państwa sposób poprawnej komunikacji w firmie. Właśnie dzięki odpowiedniemu formułowaniu naszych myśli, w dużej mierze zależy jak będzie wyglądała komunikacja wewnątrz firmy.

Przyjemnej lektury

Anna Brzustowska
Dyrektor Szkoleń

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

Lipiec 7 [25] 2022



POLSKI ŁĄD

Kto zapłaci od lipca wyższe zaliczki i dlaczego?

4

PRAWO

Praca zdalna w Kodeksie pracy

9

KADRY I PŁACE

Warunki korzystania przez pracownice w ciąży z ochrony trwałości stosunku pracy

11

Obowiązki pracodawców w okresie upałów

12

OCHRONA ŚRODOWISKA

300 mln zł na odwierty geotermalne

14

Mapa Geośrodowiskowa Polski - baza danych o środowisku

15

ROZWÓJ OSOBISTY

Język szakala czy język żyrafy – czyli jak efektywnie komunikować się w pracy

16

Życzymy miłej lektury

KTO ZAPŁACI OD LIPCA WYŻSZE ZALICZKI I DLACZEGO?

Niższa 12% stawka PIT, wysoka kwota wolna od podatku – 30.000 zł oraz próg podatkowy na poziomie 120.000 zł nie w każdym przypadku już od pierwszego miesiąca wejścia w życie ustawy zrekompensują uchylenie innych mechanizmów wprowadzonych w 2022 roku.

Niższa stawka podatku, wysoka kwota wolna i próg podatkowy

Nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, która wchodzi w życie od 01.07.2022 roku, potocznie nazywana „Niskimi podatkami” zakłada m.in.

1. obniżenie stawki PIT z 17 proc. na 12 proc.
2. pozostawienie podniesionej od 01.01.2022 roku wyższej kwoty wolnej [30 tys. zł]
3. pozostawienie wyższego progu dochodowego [120 tys. zł], po przekroczeniu którego płaci się 32-proc. PIT.

Te rozwiązania powodują, że obciążenia podatkowe w skali roku dla Polaków spadną, a w ich portfelach pozostanie więcej pieniędzy. Dlatego nowa ustawa nazywana jest „Niskimi Podatkami”.

Likwidacja niektórych rozwiązań

Całościowa zmiana systemu podatkowego w celu jego uproszczenia wiąże się także z likwidacją niektórych rozwiązań, takich jak ulga dla klasy średniej. Powodowała ona, że nowy system choć był neutralny dla osób o wyższych zarobkach [od 5 701 do 11 141 zł brutto mie-

sięcznie], to komplikował i czynił go mniej przewidywalnym.

Ulga dla klasy średniej obowiązywała od stycznia 2022 r., dotyczyła pracowników i przedsiębiorców na skali podatkowej. Stosowana była przy przychodach w łącznej wysokości od 68 412 zł do 133 692 zł rocznie. Dzięki niej Polski Ład był dla tych osób neutralny [jeśli wskazane przychody były ich jedynym źródłem dochodu].

Nowa ustawa likwiduje również mechanizm tzw. „rolowania zaliczek”. Dotyczył on pracowników i zleceniobiorców oraz emerytów i rencistów, stosowany był dla dochodów do 12 800 zł brutto, dzięki niemu zaliczki na PIT były zamrożone na poziomie tych z 2021 r. [dla osób, które nie zyskiwały na reformie], a przez to nieadekwatne do wysokości, w której powinny być pobierane w związku z nowymi przepisami.

Uchylenie mechanizmu rolowania zaliczek, czyli ograniczania ich do wysokości z zeszłego roku, spowoduje, że w niektórych przypadkach wzrosną zaliczki na PIT, co skutkować będzie niższymi zarobkami na rękę.

Reforma w 2 etapach

Kluczowym zadaniem pracujących nad nowelizacją ustawy było obniżenie podatków i uproszczenie systemu podatkowego. Rozwiązania, które weszły w życie od 01.01.2022 r., nadmiernie go skomplikowały i czyniły mniej przewidywalnym. W celu uniknięcia trudności podobnych do tych ze stycznia 2022 roku reforma podatków została rozłożona na 2 etapy:

1. od lipca 2022 roku: w związku z obniżką stawki PIT do 12% likwidowana jest tzw. ulga dla klasy średniej oraz uchylany jest przepis utrzymujący miesięczne zaliczki na podatek PIT na poziomie z 2021 roku [tzw. „rolowanie zaliczek”];
2. od stycznia 2023 roku: zostaje wprowadzona możliwość odliczania kwoty wolnej u maksymalnie 3 płatników oraz możliwość stosowania kwoty wolnej od podatku przez wszystkich płatników [np. w umowach zlecenia].

Decyzja o rozłożeniu reformy na dwa etapy to efekt dialogu z księgowymi i dostawcami oprogramowania kadrowo-płacowego podczas

procesu konsultacji społecznych, którzy potrzebują więcej czasu na praktyczne zaimplementowanie tych zmian. Przesunięcie ich o pół roku umożliwi im wdrożenie odpowiednich narzędzi.

Wyższe zaliczki na podatek

Likwidacja z dniem 01.07.2022 r. niektórych rozwiązań, które weszły w życie od 01.01.2022 r. i w trakcie 2022 r. oraz rozłożenie na etapy nowelizacji „Niskie Podatki” sprawia, że choć całościowo obciążenia podatkowe spadają, to przejściowo niektóre grupy zapłacą wyższe zaliczki na podatek. Wśród nich będą: Ci, którzy nie złożyli PIT-2 przy zarobkach do 12 800 zł/msc. brutto oraz zleceniobiorcy (którzy nie mają możliwości złożenia PIT-2 w 2022 r.) przy zarobkach do 12 800 zł/msc. brutto.

Wśród tych, którzy PIT-2 złożyli oraz mają jedno źródło dochodów wyższe zaliczki na podatek od lipca zapłacą zatrudnieni na umowę o pracę

przy zarobkach od ok. 10 300 do 12 800 zł/msc. brutto, mundurowi przy zarobkach od ok. 8 900 do 12 800 zł/msc. brutto oraz emeryci [kwota wolna stosowana przez ZUS z mocy ustawy] z emeryturą od ok. 9 400 do 12 800 zł/msc. brutto.

Umowa o pracę

Dla zatrudnionych na umowę o pracę, którzy nie złożyli PIT-2 wzrost zaliczek miesięcznych, czyli spadek miesięcznego wynagrodzenia netto wynika z uchylecia przepisu ustawy nakazującego rozliczać zaliczki wg zasad z 2021 r. Taki sam powód [odmrożenie zaliczek na PIT] spowoduje wzrost zaliczek u niektórych etatowców (przy zarobkach od 10 300 do 12 800 zł/msc. brutto), którzy złożyli PIT-2 w ich przypadku zaliczki wzrosną jednak maksymalnie o 60 zł. Co więcej wzrost zaliczek dla tych osób ma charakter przejściowy, gdyż zyskują one w dalszej części roku w wyniku podwyższenia progu podatkowego (z 85 528 zł do 120 000

zł), co w zaliczkach miesięcznych odczują jednak dopiero w ostatnich miesiącach roku. Gdyby nie zmiana to osoby te płaciłyby znacznie wyższe zaliczki po przekroczeniu progu (85 528 zł), i to nawet dwukrotnie lub trzykrotnie.

Służby mundurowe

Dla mundurowych, zarabiających do 12 800 zł/msc. brutto, którzy nie złożyli PIT-2, spadek miesięcznego wynagrodzenia netto wynika z uchylecia przepisu utrzymującego zaliczki na PIT na poziomie z 2021 r.

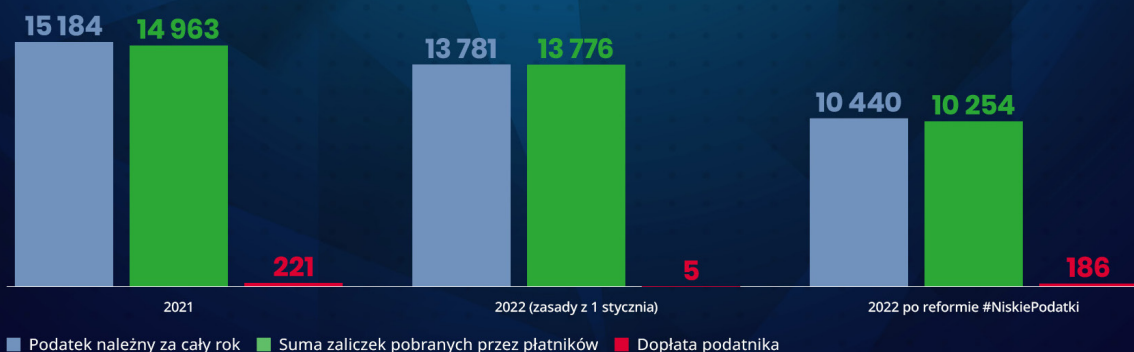
Wzrost wysokości zaliczek odczują również Ci mundurowi, którzy złożyli PIT-2, a zarabiają od 8 900 do 12 800 zł/msc.

Podobnie jak u etatowców wzrost zaliczek dla tej grupy osób ma charakter przejściowy, gdyż zysk pojawia się u nich w dalszej części roku w wyniku podwyższenia progu podatkowego (z 85 528 zł do 120 000 zł), co w zaliczkach miesięcznych odczują jednak dopiero w ostatnich



► Dzięki rozwiązaniom **Niskie Podatki** wysokość rocznego podatku płaconego przez mundurowych jest w większości przypadków mniejsza w porównaniu do 2021 r. i zasad ze stycznia 2022 r.

Mundurowy z uposażeniem 10 000 zł/msc brutto (złożony PIT-2)



miesiącach roku. Gdyby nie zmiana to osoby te również płaciłyby znacznie wyższe zaliczki po przekroczeniu progu [85 528 zł].

Zleceniobiorcy

Wyższe miesięczne zaliczki na podatek dochodowy, a co za tym idzie spadek miesięcznego wynagrodzenia netto zleceniobiorców przy zarobkach do 12 800 zł/msc. brutto, pomimo korzyści z reformy dla tych podatników w ujęciu rocznym, również wynika z uchylecia przepisu utrzymującego zaliczki na poziomie z 2021 r. Dodatkową przyczyną jest też brak możliwości stosowania kwoty wolnej w trakcie roku przy zaliczkach na PIT. Co więcej, problem rozwiąże się z początkiem 2023 r., bo wtedy to wejdą w życie przepisy pozwalające na stosowanie kwoty wolnej w trakcie roku przy umowach zlecenia.

Warto tu dodać, że w tym roku zleceniobiorca może wystąpić do

naczelnika urzędu skarbowego z wnioskiem o ograniczenie poboru zaliczek na podatek przez płatnika [art. 22 Ordynacji podatkowej]. Zaliczka występuje u niego bowiem z uwagi na brak możliwości stosowania kwoty zmniejszającej podatek w ciągu roku, podczas gdy podatek często nie jest w ogóle należny [np. przy zarobkach 3 200 zł brutto miesięcznie za rok podatek wyniesie 0 zł].

Emeryci

Emeryci z emeryturą od ok. 9 400 zł do 12 800 zł brutto msc. zapłacą od lipca 2022 roku wyższą zaliczkę na podatek dochodowy na skutek uchylecia przepisu utrzymującego zaliczki na poziomie z 2021 r. Wzrost zaliczek dla tej grupy osób ma charakter przejściowy, gdyż podatnicy zyskają w dalszej części roku w wyniku podwyższenia progu podatkowego [z 85 528 zł do 120 000 zł], co w zaliczkach miesięcz-

nych będzie odczuwalne dopiero w ostatnich miesiącach roku. Tacy emeryci również musieliby w ostatnich miesiącach roku – gdyby nie reforma – zapłacić dwu lub trzykrotnie wyższe zaliczki niż faktycznie zapłacą po przekroczeniu progu [85 528 zł].

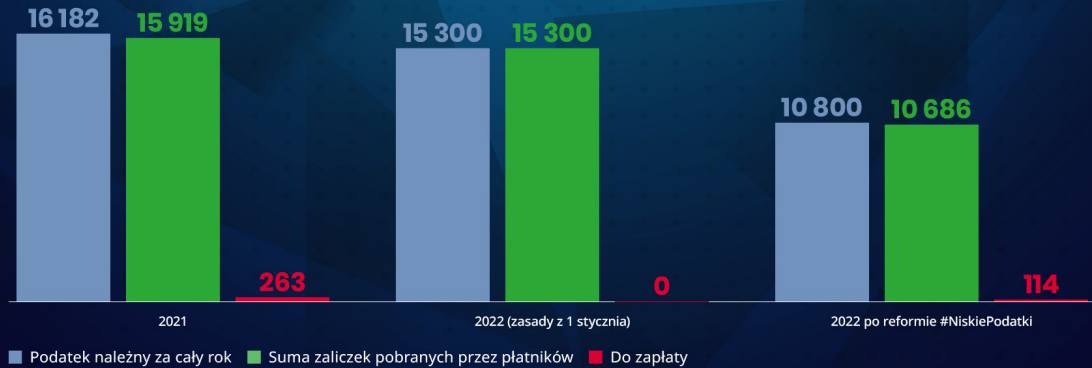
Wiele źródeł dochodów

Wyższe zaliczki na PIT od lipca 2022 roku przy wielu źródłach dochodów mają kilka przyczyn. Pierwszą z nich jest uchylecie mechanizmu rolowania zaliczek, czyli odmrożenie zaliczek na PIT, drugą – możliwość stosowania kwoty wolnej od podatku tylko u jednego płatnika [podział kwoty wolnej na 3 płatników wejdzie w życie od 1 stycznia 2023 r.], brak możliwości stosowania kwoty wolnej przy umowach zlecenia [zmiana w tym zakresie wejdzie w życie 1 stycznia 2023 r.] oraz pobieranie składki zdrowotnej od każdej umowy i brak możliwości jej odliczenia.

Niskie podatki

- ▶ Dzięki rozwiązaniom **Niskie Podatki** wysokość rocznego podatku jest w większości przypadków mniejsza w porównaniu do 2021 r. i zasad ze stycznia 2022 r.

Emerytura 10 tys. zł



To zjawisko występuje na przykład u pracujących na więcej niż jednym etacie (umowa o pracę), emerytów pracujących na umowie o pracę czy zatrudnionych na umowie o pracę realizujących dodatkowe zadania na umowie zlecenia. Miesięczna strata pojawi się w drugim lub kolejnych źródłach przychodów. Natomiast w tym źródle dochodu, gdzie stosowa-

wany jest PIT-2, zaliczki na PIT spadną z zastrzeżeniem przypadków opisanych powyżej.

Wyższe zaliczki na PIT nie oznaczają straty w rozliczeniu rocznym

Warto pamiętać, że wzrost zaliczek na podatek oznacza niższe wynagrodzenie miesięczne, nie ozna-

cza straty w rozliczeniu rocznym. W nowelizacji ustawy „Niskie Podatki” w rozliczeniu rocznym większość podatników zyskuje zarówno w stosunku do 2021 r., jak i w odniesieniu do zasad wprowadzonych w styczniu 2022 r. Wyższe zaliczki od lipca 2022 roku zmniejszają ryzyko, dużych dopłat przy rozliczeniu rocznym za 2022 r.

Niskie podatki

- ▶ Dzięki rozwiązaniom **Niskie Podatki** wysokość rocznego podatku płaconego przez osoby z dochodami z kilku źródeł w większości przypadków będzie mniejsza w porównaniu do 2021 r. i zasad ze stycznia 2022 r.

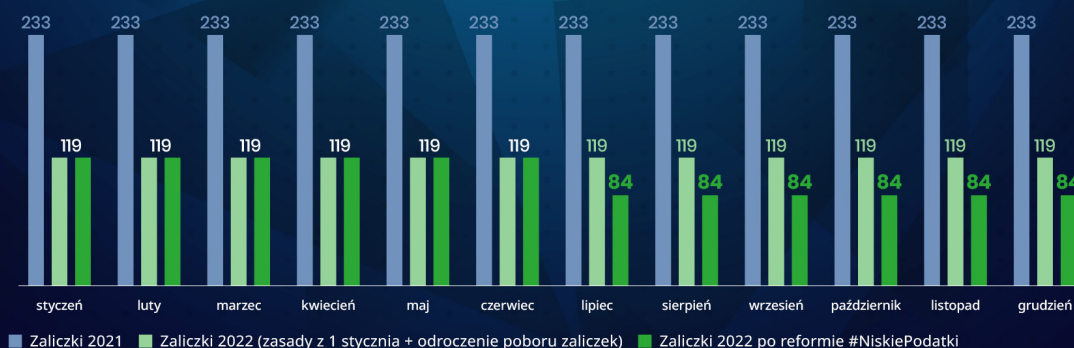
Osoba na 2 etatach z pensjami 4000 zł/msc i 3000 zł/msc brutto



Niskie podatki

- ▶ **Osoby, które pracują na więcej niż jednym etacie w przypadku pierwszego źródła dochodu (stosowany PIT-2) co do zasady zapłacą niższe zaliczki w porównaniu do zasad z 2021 r. oraz ze stycznia 2022 r.**

Osoba na 2 etatach: etat 1. z pensją 4000 zł/msc brutto



PIT – 2: nie masz obowiązku, ale warto

PIT-2 to oświadczenie pracownika, które upoważnia pracodawcę do pomniejszenia zaliczki na podatek za dany miesiąc o kwotę zmniejszającą podatek. PIT-2 składa się raz, najczęściej zaraz po podjęciu pracy u danego pracodawcy. PIT-2 może być również złożony w trakcie roku podatkowego. Płatnik odlicza kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, najpóźniej od miesiąca następującego

po miesiącu, w którym otrzymał to oświadczenie.

Oświadczenie to jest zatem podstawą dla zakładu pracy do stosowania złożony PIT-2 zachowuje ważność w kolejnych latach podatkowych [aż do jego odwołania/wycofania przez pracownika]. Każdy pracodawca ma obowiązek pobierania z wynagrodzenia pracownika zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Zatem od przyszłego roku pracownicy nie będą zobligowani do po-

nownego złożenia PIT-2 [poprzednio złożony będzie nadal aktualny].

Oczywiście, jeżeli będą chcieli dokonać zmian w złożonym oświadczeniu [np. podzielić 1/12 kwoty zmniejszającej zaliczkę na kilku płatnikach], to złożą nowy PIT-2 [na druku opracowanym w MF lub na innym przygotowanym przez płatnika, albo poprzez system kadrowo-płacowy].

Ministerstwo Finansów

Szkolenia wyjazdowe

Szkolenia wyjazdowe organizowane są w najlepszych ośrodkach w Polsce



Projekt nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej został przyjęty przez rząd. Regulacja ta zastąpi dotychczas funkcjonującą w porządku prawnym telepracę. Do Kodeksu pracy wprowadzona będzie przede wszystkim definicja pracy zdalnej. Zgodnie z nią, praca zdalna to wykonywanie pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Zasady wykonywania pracy zdalnej

W myśl nowych przepisów, zasady wykonywania pracy zdalnej pracodawca będzie mógł zawrzeć w:

1. porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, lub
2. regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową albo jeżeli u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa - w tym przypadku regulamin ustalany będzie po konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę lub na wniosek pracownika

Wykonywanie pracy zdalnej pracodawca i pracownik będą mogli uzgodnić na etapie zawierania umowy o pracę bądź w trakcie trwania stosunku pracy. Do uzgodnienia będzie mogło dojść z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Wykonywanie pracy zdalnej będzie możliwe bądź na polecenie pracodawcy bądź na wniosek pracownika.

Pracodawca będzie mógł skierować pracownika do świadczenia pracy zdalnej w czasie:

- obowiązywania stanu nadzwyczajnego,
- stanu zagrożenia epidemicznego albo
- stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie będzie czasowo możliwe.

W tych przypadkach pracodawca będzie mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej za co najmniej jednodniowym uprzedzeniem. Co więcej, wydanie przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej będzie możliwe tylko wówczas, gdy pracownik, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, złoży oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do

jej wykonywania. Z kolei w sytuacji, w której u pracownika zmienią się warunki lokalowe i techniczne, a on sam nie będzie mógł dalej świadczyć pracy zdalnie, będzie miał obowiązek poinformować o tym pracodawcę, a ten będzie mógł niezwłocznie cofnąć polecenie pracy zdalnej.

Z wnioskiem o świadczenie pracy w formie zdalnej, złożonym w formie papierowej lub elektronicznej, będzie mógł też wystąpić pracownik. Co ważne, w przypadku pracownika – rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, pracownicę w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do 4. roku życia i pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności, pracodawca zobowiązany będzie uwzględnić wniosek, chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy



wykonywanej przez pracownika, np. w służbach mundurowych.

Nowe przepisy przewidują również możliwość złożenia wniosku o zaprzestanie pracy zdalnej. Każda ze stron stosunku pracy będzie mogła wystąpić z takim wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy w trybie zdalnym i przywrócenie poprzednich warunków świadczenia pracy.

Okazjonalna praca zdalna

Na wniosek pracownika praca zdalna będzie mogła być wykonywana okazjonalnie. Wymiar okazjonalnej pracy zdalnej nie będzie mógł przekroczyć 24 dni w ciągu roku kalendarzowego. Oznacza, że w tym wypadku wykonywanie pracy zdalnej będzie możliwe wyłącznie ze względu w szczególnych okolicznościach, uzasadnionych potrzebami pracownika. Pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika o wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej.

W przypadku okazjonalnej pra-

cy zdalnej, pracodawca zostanie zwolniony z wielu obowiązków, np. z obowiązku ustalania zasad wykonywania tej pracy w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub w regulaminie, pozyskania od pracownika oświadczeniem o posiadaniu odpowiednich warunków lokality i technicznych, dostarczenia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, czy pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.

Obowiązki pracodawcy

Nowelizacja nakłada na pracodawcę obowiązek m.in. zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia kosztów związanych z pracą zdalną, w tym kosztów korzystania z Internetu i zużycia energii elektrycznej. Ponadto, przyznaje stronom stosunku pracy uprawnienia do ustalenia zasad wykorzystywania przez pracownika prywatnych narzędzi pracy i materiałów w pracy zdalnej oraz zasad

wypłaty i wysokości ekwiwalentu pieniężnego.

Kontrola pracy zdalnej i bhp

Pracodawca będzie miał możliwość przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej oraz jej rodzaju. Taka kontrola będzie musiała zostać wcześniej uzgodniona z pracownikiem. Zasady kontroli powinien określać regulamin, polecenie pracy zdalnej lub porozumienie zawarte z pracownikiem. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Kontroli będą podlegać procedury ochrony danych osobowych oraz warunki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uprawnienia pracowników wykonujących pracę zdalnie

Nowe przepisy ustanawiają zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną oraz przyznają prawo pracownikowi wykonującemu pracę zdalną do przebywania na terenie zakładu pracy na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego

OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW W OKRESIE UPAŁÓW

Przepisy prawne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy nakładają na pracodawców określone obowiązki względem pracowników związane zapewnieniem odpowiednich warunków pracy w okresie letnim. W szczególności pracodawca powinien zadbać o odpowiednią temperaturę na stanowiskach pracy oraz zapewnić zimne napoje, w zależności od temperatury i miejsca wykonywania pracy.

Normy temperatur na stanowiskach pracy

Przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią, że w pomieszczeniach,

w których jest wykonywana praca, pracodawca powinien zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju świadczonej pracy, tj. jej metod oraz wysiłku fizycznego włożonego w jej wykonanie. Przepisy nie określonej natomiast maksymalnej temperatury, która może występować w pomieszczeniach pracy – ustalone tylko zostały minimalne normy. I tak, temperatura w pomieszczeniach pracy nie może być niższa niż 14°C, chyba że nie pozwalają na to względy technologiczne. Z kolei w pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18°C. Nie oznacza to, że temperatura w pomieszczeniach może osiągać wysokie normy - przyjmuje się, że w pomieszczeniach biurowych temperatura nie powinna przekraczać 30°C, przy ciężkiej pracy fizycznej w hali: 28°C, a w warunkach szczególnych: 26°C.

Maksymalne normy temperatury w pomieszczeniach pracy zostały wskazane w przepisach wyłącznie dla pracowników młodocianych: pracownicy młodociani nie mogą pracować w po-

mieszczeniach, w których temperatura przekracza 30°C.

Jeżeli pracodawca zatrudnia pracowników przy pracach wykonywanych w pomieszczeniach, w których temperatura spowodowana procesami technologicznymi jest stale wyższa niż 30°C, ma on obowiązek zapewnić pracownikom klimatyzowane pomieszczenie do wypoczynku, wyposażone w stoły oraz krzesła z oparciem, spełniające wymagania ergonomii. Liczba miejsc siedzących powinna być nie mniejsza niż jedno miejsce na 5 pracowników korzystających z pomieszczenia, zatrudnionych na najliczniejszej zmianie. Odległość od najdalej położonego stanowiska pracy do pomieszczenia klimatyzowanego nie powinna przekraczać 75 m. Co więcej, pracownicy zatrudnieni w takich warunkach powinni mieć możliwość skorzystania z natrysków.

Woda do picia dla pracowników

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie w ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia wszystkim pracownikom wody zdatnej do picia lub innych napojów. Obowiązek zaopatrzenia w wodę pitną ciąży na pracodawcy niezależnie od panujących warunków pracy oraz warunków atmosferycznych. Woda zdalna do picia może być

dostarczana siecią wodociągową bądź pochodzić z dystrybutora.

Zimne napoje dla pracowników w czasie upałów

Jeżeli temperatura w pomieszczeniach, w których pracownicy wykonują pracę, przekracza 28°C, pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpłatnych napojów chłodzących. Jeśli pracownicy wykonują pracę na zewnątrz, pracodawca musi dostarczyć im napoje chłodzące, gdy temperatura powietrza przekracza 25°C. Rodzaj i temperatura napojów chłodzących powinna być dostosowana do warunków wykonywania pracy.

Co ważne, kierując się ochroną zdrowia i życia pracowników, pracodawca z własnej inicjatywy lub na wniosek pracowników albo związków zawodowych może wprowadzić inne rozwiązania korzystne dla pracowników, a nie wskazane wprost w przepisach prawnych. Może np. podjąć decyzję o wprowadzeniu dłuższych przerw w pracy albo odpowiednim skróceniu czasu pracy.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego]

WARUNKI KORZYSTANIA PRZEZ PRACOWNICE W CIĄŻY Z OCHRONY TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY

Jeżeli pracownica nie przedstawi pracodawcy stosownego zaświadczenia, a stan ciąży jest widoczny w sposób niebudzący wątpliwości lub jeżeli pracownica przedłoży jakiegokolwiek oświadczenie podpisane przez lekarza, w którym jest informacja o ciąży, pracodawca zobowiązany jest objąć ją ochroną i ponosi odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów o ochronie pracy kobiet w ciąży.

Zaświadczenie lekarskie

Zgodnie z art. 185 ust. 1 Kodeksu pracy, warunkiem skorzystania przez pracownicę w ciąży z ochrony trwałości stosunku pracy jest dostarczenie pracodawcy:

- druku ZLA z kodem „B”, oznaczającym niezdolność do pracy w okresie ciąży [obecnie druk ZLA dostępny jest bezpośrednio w systemie e-PUE], lub/i
- właściwego świadectwa [zaświadczenia] lekarskiego stwierdzającego stan ciąży, wystawionego zgodnie rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy [Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami].

Co ważne, wynik badania USG nie jest uznawany za samodzielny i wystarczający dowód potwierdzający, iż pracownica jest w ciąży. Przedstawienie pracodawcy wyniku takiego badania nie zwalnia pracownicy z obowiązku przedstawienia wskazanego wyżej zaświadczenia o ciąży. Takie stanowisko zajęł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 468/99.

Forma i treść zaświadczenia lekarskiego

Przepisy prawne nie przewidują żadnych szczególnych wymagań dotyczących formy i treści zaświadczenia o stanie ciąży. Ważne jest jedynie, aby zostało ono wydane przez uprawnionego lekarza - niekoniecznie musi to być lekarz ginekolog, może to być także lekarz internista, i stwierdzało jednoznacznie stan ciąży pracownicy. Zaświadczenie lekarskie z reguły określa wiek ciąży i przewidywaną datę porodu. Jest to szczególnie istotne w przypadku umów zawartych na czas określony, których ter-

min rozwiązania przypadałby przed dniem porodu – pozwala bowiem ustalić, czy umowa ulegnie przedłużeniu do dnia porodu.

Termin przedstawienia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego

Przepisy prawne również nie wskazują, kiedy pracownica powinna przedstawić pracodawcy zaświadczenie stwierdzające stan ciąży. Decyzja w tym zakresie zależy od niej, aczkolwiek powinna pamiętać, że dopiero od dnia, w którym przedłoży pracodawcy zaświadczenia lekarskie stwierdzające stan ciąży, jest on zobowiązany stosować wobec niej regulacje ochronne przewidziane w Kodeksie pracy (nawet jeśli doszło już do rozwiązania stosunku pracy), np. pracownica w ciąży korzysta z ochrony przez wypowiedzeniem, rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zakazem pracy w nadgodzinach, w porze nocnej, delegowaniem poza stałe miejsce pracy i pracy



w systemie przerywanym – za zgodą pracownicy. Ponadto, pracownicy w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, przysługuje wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wynagrodzenia.

Jeżeli pracownica nie przedstawi pracodawcy stosownego zaświadczenia, a stan ciąży jest widoczny w sposób niebudzący wątpliwości lub jeżeli pracownica przedłoży jakiegokolwiek oświadczenie podpisane przez lekarza, w którym jest informacja o ciąży, pracodawca zobowiązany jest objąć ją ochroną i ponosi odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów o ochronie pracy kobiet w ciąży. Stanowisko takie, zbieżne zresztą z linią orzeczniczą Sądu Najwyższego, zajęło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z dnia 26 listopada 2010 r. [SPS-023-19249/10]: „[...] w interesie kobiety leży poinformowanie pracodawcy o ciąży,

jak najszybciej po jej stwierdzeniu. Korzystanie przez pracownicę z uprawnień związanych z ciążą uwarunkowane jest bowiem stwierdzeniem stanu ciąży zaświadczeniem lekarskim [art. 185 § 1 Kodeksu pracy]. Obowiązek przedstawienia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o stanie ciąży spoczywa na pracownicy. Jeżeli jednak nie przedstawi ona takiego zaświadczenia, a stan ciąży jest widoczny w sposób niebudzący wątpliwości, pracodawca będzie ponosił pełną odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów o ochronie pracy kobiet w ciąży.”

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.

”
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.

300 MLN ZŁ NA ODWIERTY GEOTERMALNE

Wszystkie gminy w Polsce mogą składać wnioski o dofinansowanie projektów geotermalnych w ramach programu Ministerstwa Środowiska i Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Czeka na nie aż 300 mln złotych. Dokumenty można składać do 30 września 2020 roku.

Geotermia to w polskich warunkach najlepsze i najczystsze odnawialne źródło energii. Nowy program stanowi kompleksowy instrument wsparcia walki o czyste powietrze. Odpowiada potrzebom rynkowym polskiego przemysłu, przy zaostrzających się normach niskiej emisji CO₂ i konieczności prowadzenia zrównoważonego rozwoju. Jest to zdecydowanie najbardziej ekologiczne rozwiązanie – podkreślił minister środowiska Michał Woś.

Temat geotermii w ostatnim czasie stał się bardzo popularny w środowiskach naukowców, przedsiębiorców i rolników, choć sama idea wykorzystania zasobów geotermalnych do celów ciepłowniczych w Polsce liczy sobie już prawie 40 lat.

Wykorzystanie zasobów geotermalnych może przyspieszyć walkę o czyste powietrze w Polsce. Geotermia odnosi sukcesy w sektorze ciepłownictwa, czego doskonałym przykładem jest ciepłownia geotermalna w Mszczonowie. Nie generuje odpadów, jest bezemisyjna i całkowicie bezpieczna – dodał wiceminister klimatu i poseł ziemi mszczonowskiej Jacek Ozdoba.

Program „Udostępnianie wód termalnych w Polsce” wspiera przedsięwzięcia wykorzystujące geotermię. Nadrzędnym celem wykorzystania wód termalnych jest ciepłownictwo. Oprócz korzyści środowiskowych, wody te wykorzystywane są również do celów rekreacyjnych, zdrowotnych i w rolnictwie ekologicznym.

Nowy program stawia na racjonalne wydatkowanie środków publicznych przy równoczesnym zwiększeniu liczby odwiertów geotermalnych. Ponadto upraszcza procedury przygotowywania projektów robót geologicznych. Efektem tych dzia-

łań będzie rozwój geotermii przy mniejszych nakładach finansowych samorządów.

Dla grupy kapitałowej PGNiG inwestycje w odnawialne źródła energii stanowią ważny element rozwoju spółki. Jesteśmy wiarygodnym partnerem dla samorządów, gdzie realizujemy odwierty geotermalne, jak również chcemy rozwijać innowacyjne rozwiązania dla wykorzystania istniejących odwiertów węglowodorowych celem pozyskiwania ciepła z zasobów Ziemi – powiedział Arkadiusz Sekściński, wiceprezes zarządu ds. rozwoju w PGNiG.



MAPA GEOŚRODOWISKOWA POLSKI - BAZA DANYCH O ŚRODOWISKU

Mapa Geośrodowiskowa Polski [MGŚP] to jedyna w skali kraju kompletna baza danych o najważniejszych komponentach środowiska i jego aktualnym stanie.



MGŚP

MAPA
GEOŚRODOWISKOWA
POLSKI

Ponad milion rekordów znajduje się w bazie MGŚP! Obszerna baza danych zawiera informacje o miejscach występowania kopaliny, gospodarce złożami, wybranych elementach górnictwa, hydrogeologii oraz hydrografii. Baza zawiera także dane o ochronie krajobrazu, zabytkach dziedzictwa kulturowego i stanie geochemicznym powierzchni ziemi.

Mapa Geośrodowiskowa Polski jest udostępniana w formie tradycyjnych map analogowych oraz rozbudowanych usług sieciowych.

Mapa przedstawia w formie kartograficznej [plansze: A i B] stan i zasoby środowiska naturalnego, a jednocześnie stanowi cyfrową bazę danych o tym środowisku.

Plansza A to zaktualizowana po pięciu latach treść Mapy geologiczno-gospodarczej w skali 1:50 000 [MggP]. Planszę

B stanowi nowa warstwa informacyjna: „Zagrożenia powierzchni ziemi”. Informacje zawarte na Planszy A można zestawić w czterech podstawowych grupach:

1. Warstwa informacyjna: **ZŁOŻA KOPALIN**, warstwy tematyczne:
 - kopaliny - złoża udokumentowane,
 - kopaliny – perspektywy i prognozy,
 - górnictwo i przetwórstwo kopaliny.
2. Warstwa informacyjna: **WODY**, warstwy tematyczne:
 - wody powierzchniowe,
 - wody podziemne,
 - strefa wybrzeża morskiego.
3. Warstwa informacyjna: **WARUNKI PODŁOŻA**, warstwy tematyczne:

- warunki budowlane,
 - gleby chronione,
 - obszary leśne.
4. Warstwa informacyjna: **OCHRONA ŚRODOWISKA**, warstwy tematyczne:
 - ochrona przyrody i krajobrazu,
 - ochrona dziedzictwa kulturowego.

Planszę B stanowi warstwa informacyjna ZAGROŻENIA POWIERZCHNI ZIEMI, w skład której wchodzi warstwy tematyczne:

- geochemia środowiska,
- składowanie odpadów,
- antropopresja.

JĘZYK SZAKAŁA CZY JĘZYK ŻYRAFY – CZYLI JAK EFEKTYWNI KOMUNIKOWAĆ SIĘ W PRACY

Jedną z kluczowych kompetencji będącej fundamentem dobrych relacji, zarówno tych zawodowych jak i prywatnych, jest komunikacja. To od sposobu, w jaki formułujemy i kierujemy do innych nasze myśli, prośby, potrzeby i emocje zależy, czy i jak zostaną one odebrane, jak my odbierzemy i zareagujemy na komunikaty kierowane do nas, aż wreszcie, czy uda się osiągnąć porozumienie lub czy rozwiązać konflikt w sposób, który usatysfakcjonuje jego strony.

Porozumienie bez przemocy

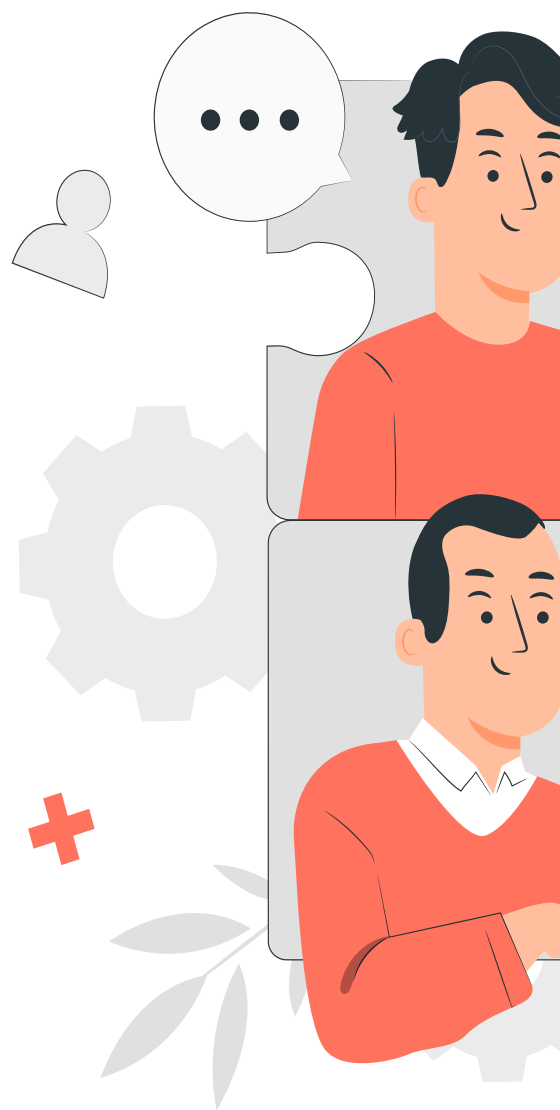
Porozumienie bez przemocy (ang. Nonviolent Communication), której twórcą jest Marshall Rosenberg, to koncepcja, której głównym założeniem jest dobra komunikacja, która uwzględnia również stronę relacyjną. Oznacza to, że efektywna komunikacja to komunikacja życzliwa, oparta na respektowaniu i poszanowaniu uczuć, potrzeb i emocji własnych oraz uczuć, emocji i potrzeb drugiej strony. Doktryna ta przyjmuje, że skuteczna komunikacja jest w stanie doprowadzić do pozytywnego rozwiązania większości pojawiających się problemów i konfliktów oraz do porozumienia się.

Elementem kluczowym w teorii Porozumienia bez przemocy jest język, w jakim formułuje się myśli, uczucia, emocje, obserwacje, prośby i potrzeby. Stąd też jej twórca wyróżnił język szakala i język żyrafy jako dwa symboliczne, a jednocześnie przeciwstawne sposoby komunikacji, różniące się od siebie sposobem formułowania i wyrażania myśli, uczuć i prośb.

Język szakala

Jak sama nazwa wskazuje, symbolem tego sposobu porozumiewania się jest szakal. Język szakala to komunikacja sztywna, drapieżna, dyrektywna, oparta na agresji, zamknięta na odbiorcę, na jego myśli, potrzeby i prośby. Nastawiona jest na osiągnięcie celu wszelkimi sposobami, które wymuszają na drugiej stronie zrobienie tego, czego się żąda. Brak tutaj jest miejsca na porozumienie, partnerstwo, dialog i argumenty, przeważającym elementem jest dominacja, nie zaś równość. Porozumiewanie się to konfrontacja sił, w której wygrywa strona silniejsza i bezwzględna.

W tym sposobie komunikacji nie ma przestrzeni na myśli, poglądy, uczucia, emocje i potrzeby drugiej strony. Język szakala pozbawiony jest życzliwości i empatii, charakteryzuje się krytyką, porównaniem, uogólnieniami, analizą, stosowaniem oskarżeń, manipulacji, przypinaniem etykiet i oceną. Wypowiedzi co prawda cechuje bogaty intelektualizm, służy on jednak osiągnięciu przewagi nad



drugą stroną i wymuszeniu spełnienia żądania. Stosuje się tutaj kary i nagrody. Typowe sformułowania używane w języku szakala to: „jeżeli coś...”, „to coś...”, „musisz”, „trzeba”, „powinieneś”, „to twój obowiązek”, „bo ty nigdy...”, „bo ty zawsze...”, „wszyscy mówią...”, „robisz to źle...”, „za mało się starasz...”. W języku szakala schematem dialogu jest atak.

Język żyrafy = język serca

Na przeciwnym biegunie komunikacji znajduje się język żyrafy.

nazywany również językiem serca. Ten sposób komunikacji nastawiony jest na partnerstwo, porozumienie oraz współpracę.

Język żyrafy to komunikacja otwarta, akceptująca, empatyczna, życzliwa i uczciwa. Przyjmuje się, że odbiorca ma pozytywne intencje. Brak tutaj dominacji, strony dialogu są równe. Kluczowym elementem jest uważność na odbiorcę, przestrzeń na jego myśli, potrzeby, prośby, argumenty i uczucia. Język żyrafy pozbawiony jest krytyki, porównywania, manipulacji, stosowania uogólnień,

analizy, oskarżeń, etykiet i ocen. Wypowiedzi cechuje prostota, co służy lepszemu zrozumieniu wzajemnych oczekiwań oraz potrzeb, a przy tym nie sptyca przekazywanych treści. W języku żyrafy wypowiedzi sformułowane są z poziomu „JA”.

W języku żyrafy wypowiedzi sformułowane są w czterech etapach. Pierwszy z nich to opis twojego zachowania w danej sytuacji – pozbawiony interpretacji, ocen i osądów: „gdy ty robisz/mówisz to i to”. Drugi – to informacja o moich emocjach, jakie pojawiają się we mnie w tej sytuacji: „wtedy ja czuję”. Trzeci etap wyrażanie osobistej potrzeby będącej rzeczywistą przyczyną emocji: „Ponieważ potrzebuję”. Czwarty etap to sformułowanie prośby o zmianę zachowania: „dla tego proszę cię, abyś”.

Wszystkie te cztery elementy sprawiają, że komunikacja przebiega w sposób płynny, komunikaty wobec odbiorcy stają się czytelne i kompletne, to z kolei zwiększa szanse na efektywny przebieg rozmowy, a ponadto zapewnia utrzymanie pozytywnej relacji między stronami.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego]

Partnerzy merytoryczni



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO

Aleksandra Stachnik

- RADCA PRAWNY -

MONITOR
CDK

HRhelper

Wydawca

PCDK

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”.