



Polecamy

Rządowe wsparcie dla kredytobiorców - wakacje kredytowe

W numerze

Nowe centrum w Bełchatowie
będzie szukać ekoinnowacji
w branży opakowaniowej

Konsekwencje dobrowolnego
świadczania przez pracownika
pracy w trakcie urlopu
wypoczynkowego

Coachingowy styl zarządzania

Szanowni Państwo

W TYM NUMERZE MONITORA JAK ZAWSZE PRZECZYTAJĄ PAŃSTWO WIĘCEJ CIEKAWYCH ARTYKUŁÓW Z ZAKRESU KADR I PŁAC. ZAUWAŻYLIŚMY RÓWNIEŻ ZWIĘKSZONE ZAINTERESOWANIE SZKOLENIAMI Z PRAWA CZY TEŻ POTRZEBĘ ZDOBYWANIA UPRAWNIENI DOTYCZĄCYCH OCHRONY ŚRODOWISKA, DLATEGO PREZENTUJEMY CASE WSPÓŁPRACY DS SMITH – DOSTAWCY PROEKOLOGICZNYCH OPAKOWAŃ Z TEKTURY FALISTEJ – Z MIASTEM BEŁCHATOWEM. BRANŻA OCHRONY ŚRODOWISKA PRĘŻNIE SIĘ ROZWIJA I Z PEWNOŚCIĄ WARTO CZAS NA ZDOBYWANIE NOWYCH UMIEJĘTNOŚCI ZWIĄZANYCH Z TYM SEKTOREM.

Rynek pracy w Polsce bez wątpienia przeżywa zmiany stulecia. Praca hybrydowa jest już na porządku dziennym, łatwiej dzięki temu łączyć różne zlecenia, co wydaje się być konieczne w dobie wysokich danin z tytułu prowadzenia przedsiębiorstwa. Na co jeszcze można zwrócić uwagę?

Podpowiedzi można znaleźć w najnowszym raporcie Konfederacji Lewiatan. – Największym wyzwaniem najbliższych lat będzie poprawa jakości polskiej pracy w wymiarze warunków pracy i wynagrodzeń oraz wzrostu wydajności tak, aby nie odbiło się to negatywnie na produktywności i konkurencyjności polskich firm i gospodarki – mówi profesor Jacek Męcina, doradca Zarządu Konfederacji Lewiatan. Można to zrobić, wdrażając model, będący połączeniem elastyczności (flexibility) i bezpieczeństwa (security). Charakteryzuje się on wysokim poziomem elastyczności pracy

i niskim poziomem ochrony zatrudnienia, przy jednoczesnym wysokim poziomie ochrony socjalnej bezrobotnych i szerokiej dostępności programów aktywizacyjnych. W zakresie uelastycznienia czasu pracy według raportu pomocne mogą być: zmniejszenie pracownikom dziennego lub tygodniowego wymiaru czasu pracy, na przykład redukcja do połowy etatu; dostosowanie grafików pracy zmianowej do możliwości pracy, na przykład zwolnienie z pracy w godzinach nocnych; indywidualne dostosowanie godzin pracy do możliwości pracowników, na przykład podzielenie dnia pracy na dwie części z długą przerwą pomiędzy lub ustalenie z pracownikiem, że będzie pracował w weekendy, aby w ciągu tygodnia mógł korzystać z zabiegów rehabilitacyjnych.

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

Październik 10 [28] 2022



OCHRONA ŚRODOWISKA

Nowe centrum w Bełchatowie będzie szukać ekoinnowacji w branży opakowaniowej

4

AKTUALNOŚCI PCDK

Mazowieckie warsztaty GOZ

7

KADRY I PŁACE

Przyznanie pracownikowi prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy a rozwiązanie umowy o pracę

8

Ochrona kobiet w ciąży a inne formy zatrudnienia

10

Konsekwencje dobrowolnego świadczenia przez pracownika pracy w trakcie urlopu wypoczynkowego

12

PODATKI

Informacje o KSeF

13

Rządowe wsparcie dla kredytobiorców - wakacje kredytowe

14

ROZWÓJ OSOBISTY

Coachingowy styl zarządzania

16

Życzymy miłej lektury

NOWE CENTRUM W BEŁCHATOWIE BĘDZIE SZUKAĆ EKOINNOWACJI W BRANŻY OPAKOWANIOWEJ

Łupiny kakaowe, które mogą w przyszłości posłużyć do pakowania czekolady, słoma, wodorosty i stokrotki, których włókna – ze względu na specyficzne właściwości – mogą zwiększać wydajność papieru – to przykłady nieszablonowych surowców, które w przyszłości mogą zastąpić tworzywa sztuczne i spowodować, że branża opakowaniowa stanie się jeszcze bardziej eko. W ramach strategii badawczo-rozwojowej nad takimi rozwiązaniami pracuje DS Smith, wiodący dostawca proekologicznych opakowań z tektury falistej. Innowacyjne projekty będą opracowywane również w Polsce, konkretnie w Bełchatowie, gdzie firma otworzyła właśnie warte 300 mln zł Centrum Innowacji i Produkcji Opakowań Wspierających Zrównoważony Rozwój.

Cała nasza działalność skupia się na zrównoważonych rozwiązaniach opakowaniowych. To znaczy, że pudełka i inne typy opakowań produkujemy tylko z naturalnych surowców. Nie ma u nas plastiku. Wszyscy widzimy, jak nasz styl życia oddziałuje na środowisko naturalne, przynosząc olbrzymie ilości odpadów oraz rosnącą emisję dwutlenku węgla. Musimy podjąć odpowiednie działania i dlatego DS Smith dąży do spełnienia potrzeb swoich klientów związanych ze zmniejszeniem emisji i zużycia wody, obniżeniem ilości generowanych odpadów oraz tworzeniem produktów w pełni nadających się do recyklingu. To właśnie robimy, a przy tym zbieramy więcej zużytych opakowań, niż wytwarzamy. Bełchatów to nasza ósma

lokalizacja w Polsce. To najnowocześniejsze centrum produkcyjne, w którym będą powstawać opakowania na bazie papieru pochodzącego w 88 proc. z recyklingu, nadające się w 100 proc. do ponownego przetworzenia. Statystycznie co siódme opakowanie tekturowe w Europie i co 10. w Polsce jest produkowane przez DS Smith. Firma jest też jednym z liderów na rynku recyklingu kartonu i papieru oraz usług doradczych dotyczących łańcucha dostaw. W Polsce miała dotąd siedem swoich fabryk i centrów badawczych. Najnowszym jest otwarte w połowie września br., warte ok. 300 mln zł Centrum Innowacji i Produkcji Opakowań Wspierających Zrównoważony Rozwój w Bełchatowie. To

jedna z najnowocześniejszych fabryk w Europie, w której będą powstawać opakowania nadające się w 100 proc. do recyklingu dla największych firm sektora przemysłowego i FMCG, ze szczególnym uwzględnieniem e-commerce.

Skupimy się głównie na trzech segmentach: FMCG, czyli sektorze produktów szybkozbywalnych, sektorze przemysłowym i oczywiście sprzedaży internetowej, która ostatnimi laty bardzo się rozwinęła. Eksperti DS Smith będą pracować nad nowymi opakowaniami, które pomogą wyeliminować plastik ze środowiska.

Do rezygnacji z plastiku i większej odpowiedzialności producentów za opakowania wpro-

Polecamy szkolenie w tym zakresie

WPROWADZANIE PRODUKTÓW W OPAKOWANIA W ŚWIELE WYMOGÓW ZWIĄZANYCH Z OCHRONĄ ŚRODOWISKACH

Termin :
15 listopada 2022

Prowadzący :
Jacek Zatoński



Cena :
350.00 PLN (netto)

[Sprawdź szkolenie](#)

wadzone na rynek dążą unijne regulacje, w tym m.in. przyjęty w 2018 roku tzw. pakiet odpadowy, który ma przybliżyć państwa UE do wdrożenia gospodarki o obiegu zamkniętym [GOZ]. Unijne przepisy już zakazały stosowania m.in. plastikowych słomek, sztućców i kubeczków z dodatkiem polistyrenu, a w Polsce i innych krajach toczą się prace nad dostosowaniem krajowych przepisów do wymogów środowiskowych.

„Chcemy pokazać alternatywę dla plastiku. Są nią opakowania, do których produkcji wykorzystywane są przyjazne dla środowiska i spełniająca się do ponownego wykorzystania surowce naturalne” – mówi Stefano Rossi, globalny szef dywizji Packaging w DS Smith.

Rozwiązań, które zastąpią tworzywa sztuczne i przyspieszą prace nad gospodarką cyrkularną. DS Smith poszukuje w ramach swojego wartego ok. 100 mln funtów planu badań i rozwoju. Firma testuje m.in. innowacyjne, nieszablonowe surowce, które mogą posłużyć do produkcji papieru i opakowań. Są wśród nich m.in. słoma, konopie, łupiny kakaowe, wodorosty, odpady rolnicze, a nawet stokrotki, których włókna mogą zwiększać wydajność papieru. Takie pilotażowe projekty są prowadzone m.in. ze szwedzkim The Research Institute of Sweden [RISE] i brytyjską Fundacją Ellen MacArthur. Obserwujemy rosnącą świadomość konsumentów odnośnie do ograniczania negatywnego wpływu na środowisko. Jako producent proekolo-

gicznych rozwiązań i firma odpowiedzialna społecznie jesteśmy świadomi, że posiadamy mandat oraz znaczącą rolę do odegrania w dalszym edukowaniu społeczeństwa na temat możliwości optymalizacji wpływu opakowań na środowisko w łańcuchu dostaw.

DS Smith w ramach swojej strategii rozwija nie tylko bardziej ekologiczne i wydajne opakowania, ale i innowacje w ramach całego łańcucha dostaw. W konsekwencji optymalizacji poddawane są koszty, emisja CO2, liczba transportów, czas pakowania oraz ruchy magazynowe. Przykładowo, jeśli uda się zmniejszyć opakowanie o zaledwie 1 mm, to w ciężarówce można zmieścić o 15 do 20 proc. więcej produktów. W efekcie na drogi wyjedzie mniej

ciężarówek, co oczywiście znacząco obniży oddziaływanie na środowisko i koszty transportu. W jednym z prowadzonych ostatnio projektów dzięki wspomnianej optymalizacji uzyskaliśmy obniżenie kosztów na poziomie 20 proc. i zmniejszyliśmy o połowę czas pakowania. W ramach strategii zrównoważonego rozwoju DS Smith zamierza do 2025 roku wyeliminować ze sklepowych półek co najmniej miliard opakowań z tworzyw sztucznych.

Drugą kwestią jest obniżanie śladu węglowego, bo naszym celem jest zerowa emisja dwutlenku węgla do 2050 roku. Chodzi również o zmniejszenie zużycia wody i innych zasobów. Mówimy więc o odnawialnym i ekologicznym produkcie, który powstaje w sposób zgodny z ideą zrównoważonego rozwoju. Nad innowacyjnymi projektami, dotyczącymi optymalizacji rozwiązań opakowaniowych i ograniczania emisji CO2 w całym łańcuchu dostaw, będą pracować też inżynierowie w bełchatowskim Centrum Innowacji i Produkcji Opakowań Wspierających Zrównoważony Rozwój. Docelowo zatrudnienie znajdzie w nim ok. 200 pracowników. Potrzebni będą m.in. operatorzy maszyn produkcyjnych, inżynierowie

produkcji i utrzymania ruchu czy specjaliści w obszarze sprzedaży i rozwoju biznesu.

Dla Bełchatowa i całego regionu otwarcie nowej fabryki DS Smith oznacza przede wszystkim rozwój oraz uzupełnienie oferty pracy dla mieszkańców i osób z powiatu bełchatowskiego, które tej oferty oczekują.

Miles Roberts

globalny prezes DS Smith

Stefano Rossi

globalny szef dywizji Packaging,

Reinier Schlatmann

prezes regionu Europy Wschodniej w DS Smith

Dariusz Matyskiewicz

wiceprezydent Bełchatowa



*Zgodnie z art. 921
Kodeksu pracy,
pracownikowi
spełniającemu
warunki
uprawniające
do renty z tytułu
niezdolności
do pracy, którego
stosunek pracy
ustał w związku
z przejściem
na rentę,
przysługuje
odprawa pieniężna
w wysokości
jednomiesięcznego
wynagrodzenia.*

MAZOWIECKIE WARSZTATY GOZ

PCDK zostało jednym z merytorycznych partnerów organizowanych w Polsce Circular Week. Wydarzenia zostały zorganizowane przez Urząd Marszałkowski woj. mazowieckiego w dniach 3-5 października kolejno w Płocku, Ostrołęce i Radomiu.

Udział w warsztatach wzięli przedsiębiorcy regionu zainteresowanych aktualnymi rozwiązaniami na polu GOZ, m.in. w wymiarze:

- legislacyjnym,
- standaryzacji,
- gospodarczym (w tym konkurencyjności rynkowej),
- możliwości finansowania projektów oraz

- efektywności klimatycznej - na tle nowoczesnych rozwiązań rynkowych.

Osobne warsztaty partycypacyjne dotyczące cykularnemu łańcuchowi wartości i możliwościom budowy nowych modeli biznesowych.

Cykl paneli adresowany był zgodnie z wiodącym charakterem gospodarczym regionu:

Płock: re-surowcom, innowacjom technologicznym i produktowym w branży chemicznej, kosmetycznej

i tworzyw sztucznych.

Ostrołęka: branży rolno-spożywczej w GOZ; kwestii zagospodarowania bioodpadów w ramach GOZ.

Radom: re-surowcom, innowacjom technologicznym i produktowym w branży metalowej i tworzyw sztucznych; branży rolno-spożywczej.

W trakcie trwania warsztatów **PCDK było odpowiedzialne za część poświęconą śladowi węglowemu i użyciu technologii wodorowej.**

PŁOCK

Termin: 3.10. br., 10:00 – 15:00

Miejsce: Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Płocku, ul. K. I. Gałczyńskiego 26, Płock.

OSTROŁĘKA

Termin: 4.10. br., 09:30 – 15:00

Miejsce: Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego - Delegatura w Ostrołęce, ul. J. Piłsudskiego 38, 07-410 Ostrołęka.a

RADOM

Termin: 5.10. br., 10:00 – 15:00

Miejsce: Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego – Delegatura w Radomiu, ul. Kościuszki 5 A, 26-600 Radom.



Mazowieckie warsztaty GOZ – Gospodarka o obiegu zamkniętym w praktyce

- 03.10.2022r., Płock
- 04.10.2022 r., Ostrołęka
- 05.10.2022 r., Radom

WARSZTATY BEZPŁATNE. OBOWIĄZUJE REJESTRACJA

PRYZNANIE PRACOWNIKOWI PRAWA DO RENTY Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY A ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

W rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [Dz. U. z 2022 r. poz. 504], niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania tej zdolności po przekwalifikowaniu.

Oceny niezdolności do pracy, jej stopnia oraz ustalenia przewidywanego okresu jej trwania [jeśli są rokowania na odzyskanie zdolności do pracy] dokonuje lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W przypadku całkowitej niezdolności do pracy, osobie takiej renta chorobowa zostaje przyznana na stałe, zaś w przypadku niezdolności okresowej, ubezpieczonemu przysługuje renta przez okres wskazany w decyzji organu rentowego.

Zgodnie z Kodeksem pracy, istnieje kilka możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, któremu przyznano rentę z tytułu niezdolności do pracy:

- na mocy porozumieniem stron,
- przez oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- przez oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia [art. 53 § 1 pkt 1].

Jak widać, żaden przepis prawny nie nakłada na pracodawcę obowiązku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który został uznany przez lekarza orzecznika ZUS za niezdolnego do pracy i któremu przyznano prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy. W takiej sytuacji trudno jednak dopatrzeć się celowości i zasadności kontynuowania stosunku pracy z pracownikiem niezdolnym do pracy. Pracownik taki nie może bowiem wykonywać pracy na żadnym stanowisku, jego nieobecność będzie co prawda usprawiedliwiona, lecz niepłatna [zachowa tylko prawo do świadczeń pozapłacowych, np. świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych]. Będzie więc figurował wyłącznie w rejestrze osób zatrudnionych, w sposób sztuczny zawyżając stan zatrudnienia i blokując miejsce pracy.

Pozostawanie w zatrudnieniu w sytuacji nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pozbawia

takiego pracownika do otrzymania odprawy rentowej. Albowiem prawo do jej otrzymania powstaje dopiero z dniem rozwiązania stosunku pracy – najczęściej to pracownik wychodzi z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę.

Zgodnie z art. 921 Kodeksu pracy, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Co ciekawe, przepisy szczególne, np. ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych [Dz. U. z 2022 r. poz. 530], przyznają prawo do odprawy rentowej w wyższej wysokości, w zależności od stażu pracy u danego pracodawcy.

Warto podkreślić, że pobieranie renty z tytułu niezdolności do pracy nie



jest warunkowane koniecznością rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [Dz. U. z 2022 r. poz. 504], prawo do świadczenia rentowego ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez świadczeniobiorcę z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do tego świadczenia, ustalonym w decyzji organu rentowego. Natomiast w przypadku kontynuowania pracy zawodowej, wysokość zarobków uzyskiwanych z tytułu zatrudnienia może mieć wpływ na wysokość pobieranej renty. I tak:

- jeśli dochody przekraczają 70% przeciętnego miesięcznego

wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS, nie wyżej jednak niż 130% tej kwoty, świadczenie ulega zmniejszeniu,

- jeśli dochody przekraczają 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS, świadczenie ulega zawieszeniu.

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 art. 921 Kodeksu pracy, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

OCHRONA KOBIET W CIĄŻY A INNE FORMY ZATRUDNIENIA

Ochrona kobiet w ciąży zatrudnionych na podstawie stosunku pracy uregulowana została w Kodeksie pracy. Przepisy te dotyczą także pracowni świadczących pracę na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, mianowania, wyboru oraz powołania. Regulacje kodeksowe obejmują również umowy o pracę zawarte w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych – są to w końcu umowy o pracę zawierane na czas określony, przy czym swoją podstawę znajdują w przepisach szczególnych, w tym przypadku w ustawie z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Z ochrony trwałości stosunku pracy korzystają też kobiety wykonujące pracę nakładczą, uregulowaną w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą. Inaczej kształtuje się natomiast ochrona trwałości stosunku pracy pracownic w ciąży na gruncie innych form zatrudnienia.

Umowa o pracę tymczasową

Jedną z takich form stanowi umowa o pracę tymczasową. Co ważne, dopiero zmiana przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wprowadzona od dnia 1 czerwca 2017 r., zwiększyła ochronę kobiet w ciąży i rozszerzyła inne uprawnienia związane z macierzyństwem,

w szczególności przyznała im prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Zgodnie z przepisami znowelizowanej ustawy pracodawca nie może rozwiązać z pracownicą w ciąży umowy o pracę tymczasową z zastosowaniem wypowiedzeniem – oznacza to, że inny tryb, np. rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym z winy pracownika, jest dopuszczalny.

Dalej, umowa o pracę, która uległa by rozwiązaniu po upływie 3 miesięcy ciąży, przedłuża się z mocy prawa do dnia porodu, ale tylko w stosunku do pracownic mających łączny 2 – miesięczny okres skierowania przez daną agencję zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę; łączny 2 – miesięczny okres skierowania obejmuje:

- okres lub okresy skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przypadające w okresie, który obejmuje 36 kolejnych miesięcy poprzedzającym zawarcie umowy o pracę, do której miałby mieć zastosowanie art. 177 § 3 Kodeksu pracy,
- okres przypadający od dnia zawarcia wyżej wymienionej umowy o pracę do dnia, w którym pracownica tymczasowa osiągnęła łączny co najmniej 2 - miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej.

Umowa zlecenia i umowa o dzieło

Umowa zlecenia i umowa o dzieło są umowami cywilnoprawnymi, uregulowanymi w Kodeksie cywil-



Umowa zlecenia i umowa o dzieło są umowami cywilnoprawnymi, uregulowanymi w Kodeksie cywilnym. Świadczenie pracy w oparciu o umowę zlecenia lub umowę o dzieło nie jest zatem wykonywaniem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy.

nym. Świadczenie pracy w oparciu o umowę zlecenia lub umowę o dzieło nie jest zatem wykonywaniem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Oznacza to, że kobieta w ciąży nie tylko nie korzysta ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem czy rozwiązaniem umowy, ale również nie przysługuje jej urlop macierzyński, urlop rodzicielski czy też urlop wychowawczy.

Jedynym wyjątkiem w zakresie korzystania z uprawnień związanych z macierzyństwem przy umowie zlecenia jest prawo do zasiłku macierzyńskiego. I tak, osoba świadcząca pracę na podstawie umowy zlecenia ma prawo do odprowadzania dobrowolnej składki na ubezpieczenie chorobowe, co gwarantuje prawo do korzystania z zasiłków chorobowych po okresie wycze-

kiwania, tj. po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Zasada ta nie dotyczy zasiłku macierzyńskiego - zasiłek macierzyński przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia. Oznacza to, że aby uzyskać prawo do zasiłku macierzyńskiego, urodzenie dziecka musi nastąpić w czasie trwania umowy zlecenia i ubezpieczenia chorobowego.

Zarówno okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, sposób naliczania tego zasiłku oraz zasady korzystania i rezygnacji z jego pobierania odpowiadają zasadą stosowanym przy urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim.

W przypadku umowy o dzieło, kobiecie w ciąży nie przysługują żadne uprawnienia związane z rodzicielstwem, w tym prawo do zasiłku

macierzyńskiego, bowiem uprawnienie do opłacania dobrowolnej składki na ubezpieczenie chorobowe nie przysługuje przy umowach o dzieło.

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.

KONSEKWENCJE DOBROWOLNEGO ŚWIADCZENIA PRZEZ PRACOWNIKA PRACY W TRAKCIE URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Urlop udzielany jest pracownikowi na jego wniosek i nie może on się zrzec prawa do urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, pracownik, który korzysta z urlopu wypoczynkowego, jest zwolniony czasowo z obowiązku świadczenia pracy i pozostaje poza sferą pracowniczego podporządkowania.

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu, w przypadku gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Aby odwołanie pracownika z urlopu było skuteczne, pracodawca zobowiązany jest złożyć pracownikowi jednoznaczne oświadczenie woli, w sposób, w który pozwoli pracownikowi zapoznać się z jego treścią. Odwołanie pracownika z urlopu nie będzie skuteczne np. gdy pracodawca wyśle wiadomość na prywatną skrzynkę e-mailową pracownika, gdy takiego sposobu korespondencji pracownik nie wskazał lub gdy nie wykorzystywano go wcześniej do komunikacji między stronami stosunku pracy - tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2017 r., sygn. akt II PK 26/16.

Co ważne, w sytuacji odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, pracodawca zobowiązany jest do pokrycia kosztów poniesionych przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. Dość często zdarza się, że pracodawca poleca pracownikowi wykonanie pewnych czynności zawodowych podczas urlopu wypoczynkowego. W takim wypadku nie dojdzie

do rozpoczęcia korzystania z urlopu przez pracownika lub urlop taki zostaje przerwany. Albowiem polecenie służbowe pracodawcy traktowane jest jako odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego.

Co w przypadku, gdy pracownik dobrowolnie wykonuje czynności zawodowe w trakcie urlopu wypoczynkowego bez wiedzy pracodawcy, np. korzysta z systemów informatycznych pracodawcy lub ze skrzynki pocztowej albo kontaktuje się z klientami? Problematyką tą zajmował się Sąd Najwyższy w sprawie o sygn. o sygn. akt I PK 130/16. W wyroku z dnia 23 marca 2017 r. stwierdził, że wykonywanie przez pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy z własnej i nieprzymuszonej woli obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, bez polecenia lub akceptacji przełożonego oraz bez wyraźnej i obiektywnej konieczności, nie jest wykonywaniem pracy w czasie urlopu wypoczynkowego. Co więcej, w tych okolicznościach pracownik nie może domagać się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Jak podkreślił Sąd Najwyższy, inaczej wygląda sytuacja, gdzie pracodawca zobowiązuje pracownika do pozostawania w gotowości do pracy lub wymusza na nim – w sposób bezpośredni lub pośredni - świadczenie pracy w czasie urlopu wypoczynkowego, stosując presję psychiczną, lub tak wadliwie organizując pracę, że konieczne jest, aby pracownik wykonywał swoją pracę także w okresie, na jaki udzielono mu urlopu. Takie działanie stanowi zaprzeczenie istoty urlopu wypoczynkowego przeznaczonego na czas niezakłóconego odpoczynku pracownika, co oznacza, że taki okres nie mógłby być uznany za wykorzystanie urlopu w naturze i pracownik może wystąpić z roszczeniem o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

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.

Krajowy System e-Faktur [KSeF] umożliwia wystawianie i udostępnianie faktur ustrukturyzowanych. W początkowym okresie faktury ustrukturyzowane będą funkcjonowały w obrocie gospodarczym jako jedna z dopuszczanych form dokumentowania transakcji, obok faktur papierowych i obecnie występujących w obrocie gospodarczym faktur elektronicznych.

Jaki format ma e-Faktura

Faktura ustrukturyzowana przyjmuje format xml zgodny ze strukturą logiczną e-Faktury FA(1) opublikowaną w Centralnym Repozytorium Wzorów Dokumentów Elektronicznych [CRWDE] na platformie ePUAP.

Jak wystawisz fakturę w KSeF

Faktury ustrukturyzowane wystawisz:

- z wykorzystaniem bezpłatnych narzędzi, które udostępni Ministerstwo Finansów,
- przy użyciu programów komercyjnych.

Etapy wprowadzania KSeF

- Od października do grudnia 2021 roku prowadziliśmy pilotaż z udziałem podatników. W celu dostosowania systemów informatycznych można nadal korzystać z udostępnionego środowiska testowego KSeF. Szczegóły dotyczące testowania umieszczono w zakładce Strefa testowa KSeF.
- Od 1 stycznia 2022 roku wprowadzamy Krajowy System e-Faktur jako rozwiązanie dobrowolne. Od tego momentu będziesz miał możliwość wystawienia faktur ustrukturyzowanych w ramach Krajowego Systemu e-Faktur [KSeF].

- Od 1 stycznia 2024 roku Rada Unii Europejskiej zgodziła się aby fakturowanie elektroniczne w Polsce było obowiązkowe. Z treścią decyzji derogacyjnej z 17 czerwca 2022 roku możesz zapoznać się w bazie aktów prawnych Unii Europejskiej

Czy muszę przystąpić do KSeF

W pierwszym etapie wdrażania KSeF to Ty zdecydujesz, czy wystawić fakturę ustrukturyzowaną w KSeF, czy też pozostać przy dotychczas stosowanym rozwiązaniu.

Kto korzysta z KSeF

- Przedsiębiorcy zarejestrowani jako czynni podatnicy podatku VAT,
- Przedsiębiorcy zwolnieni z podatku VAT
- Podatnicy zidentyfikowani w Polsce do szczególnej procedury unijnej OSS, posiadający polski identyfikator podatkowy NIP.

KSeF a PEF

System faktur ustrukturyzowanych w rozumieniu ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o elektronicznym fakturowaniu w zamówieniach publicznych, koncesjach na roboty budowlane lub usługi oraz partnerstwie publiczno-prywatnym [Dz. U.

z 2020 r. poz. 1666] i system faktur ustrukturyzowanych wystawianych w ramach KSeF w wersji fakultatywnej będą systemami funkcjonującymi odrębnie.

Podstawa prawna

- Ustawa z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2021 r. poz. 2076]
- Decyzja wykonawcza Rady [UE] 2022/1003 z dnia 17 czerwca 2022 r. upoważniająca Rzeczpospolitą Polskę do stosowania szczególnego środka stanowiącego odstępstwo od art. 218 i 232 dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej [Dz. Urz. UE L 168, 27.6.2022, s. 81-83]

RZĄDOWE WSPARCIE DLA KREDYTOBIORCÓW - WAKACJE KREDYTOWE

Pomoc dla Polaków w spłacie kredytów hipotecznych w złotych polskich. Wakacje kredytowe. Nawet 8 miesięcy bez spłaty rat kredytu. Od 29 lipca 2022 r. obowiązuje ustawa o finansowaniu społecznosciowym dla przedsięwzięć gospodarczych i pomocy kredytobiorcom, która zawiera przepisy o wsparciu kredytobiorców

Co to są wakacje kredytowe ?

Wakacje kredytowe mogą dotyczyć jednej umowy zawartej w złotych polskich w celu nabycia nieruchomości przeznaczonej na zaspokojenie własnych potrzeb mieszkaniowych. To nawet 8 miesięcy bez spłaty rat kredytowych:

- po 2 miesiące w trzecim i czwartym kwartale 2022 r.
- po 1 miesiącu w każdym z czterech kwartałów 2023 r.

Wakacje kredytowe dotyczą zarówno części kapitałowej, jak i odsetkowej kredytu. Terminy na spłatę rat zostaną przedłużone bez żadnych dodatkowych odsetek.

Przykład:

Rata kredytu wzrosła z 1500 zł do 2400 zł. Przy 8-miesięcznych wakacjach kredytowych [4 x w 2022 r. oraz 4 x w 2023 r.] obciążenie kredytobiorcy w latach 2022-2023 zmniejszy się o 19 200 zł.

- Za umowę o kredyt hipoteczny uważa się również m.in. umowę pożyczki o ile jej zabezpieczeniem jest hipoteka lub inne prawo związane z nieruchomością mieszkalną lub została

przeznaczona na sfinansowanie niezwiązanego z działalnością gospodarczą lub prowadzeniem gospodarstwa rolnego nabyciem lub utrzymaniem m. in. prawa własności nieruchomości.

- Dlatego jeśli pożyczka hipoteczna została udzielona na zaspokojenie własnych potrzeb mieszkaniowych – konsument może skorzystać z wakacji kredytowych w odniesieniu do takiej pożyczki. W tym celu konsument składa pod rygorem odpowiedzialności karnej stosowne oświadczenie.

- Wakacje kredytowe dotyczą również kredytów hipotecznych refinansujących i konsolidacyjnych. Umowa kredytowa powinna jednak spełniać wszystkie warunki wynikające z przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2022 r. o finansowaniu społecznosciowym dla przedsięwzięć gospodarczych i pomocy kredytobiorcom, w tym również ten, że została zawarta przed 1 lipca 2022 r.

Kto może skorzystać z wakacji kredytowych ?

Aby skorzystać z wakacji kredyto-

wych, trzeba spełnić łącznie dwa warunki:

- zawrzeć umowę kredytu hipotecznego przed 1 lipca 2022 r. oraz
- zakończyć okres kredytowania co najmniej po upływie 6 miesięcy od tej daty.

Jeśli kredytobiorca korzysta już z wakacji kredytowych uzgodnionych wcześniej z bankiem, a złoży wniosek o wakacje na mocy nowych przepisów, to termin tych pierwszych wakacji skróci się z chwilą złożenia nowego wniosku u kredytodawcy.

Jak złożyć wniosek o wakacje kredytowe ?

Aby wystąpić o wakacje kredytowe, wystarczy złożyć wniosek:

- pisemnie
- mailowo
- przez bankowość elektroniczną

W ciągu 21 dni bank może przesłać potwierdzenie, że otrzymał wniosek oraz informację o wysokości opłat z tytułu umów ubezpieczenia.

Wakacje kredytowe zaczną się z chwilą doręczenia kredytodawcy wniosku o zawieszenie wykonania

umowy. Oznacza to, że to kredytodawca będzie związany decyzją kredytobiorcy.

Fundusz Wsparcia Kredytobiorców

Fundusz Wsparcia Kredytobiorców (FWK) to mechanizm zapewniający pomoc dla kredytobiorców, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji finansowej i są zobowiązani do spłaty rat kredytu mieszkaniowego. Rozwiązania FWK skierowane są także dla kredytobiorców, którzy sprzedali kredytowaną nieruchomość, a kwota uzyskana ze sprzedaży nie pokryła całego zobowiązania z tytułu kredytu mieszkaniowego [promesa lub pożyczka na spłatę zadłużenia].

Jak działa Fundusz Wsparcia Kredytobiorców?

Na FWK składają się wpłaty kredytodawców. Wsparcie wypłacane jest na okres nie dłuższy niż 36 miesięcy, przy czym indywidualnie ustalana kwota wsparcia nie może być wyższa niż 2 tys. zł miesięcznie. Jest ono przekazywane przez Bank Gospodarstwa Krajowego bankowi kredytobiorcy, który udzielił kredytu mieszkaniowego.

Procedura wyznaczenia zamiennika za WIBOR

Ustawa określa procedurę wyznaczenia zamiennika za WIBOR. Procedura zostanie zainicjowana przez Komisję Nadzoru Finansowego we współpracy z Komitetem Stabilności Finansowej i doprowadzi do proponowania nowego wskaźnika w uzgodnieniu. Finalnie minister właści-

wy do spraw instytucji finansowych będzie mógł określić zamiennik w drodze rozporządzenia.

Pytania i odpowiedzi

Czy jeśli konsument zawarł umowę o kredyt hipoteczny indeksowany/denominowany do waluty obcej, który następnie został przewalutowany na walutę polską, to może ubiegać się o zawieszenie spłaty takiego kredytu w ramach wakacji kredytowych?

Tak, może, jeśli na dzień doręczenia bankowi wniosku o wakacje kredytowe kredyt jest już kredytem złotowym i spełnia pozostałe wymogi ustawowe. Jednocześnie doprecyzowując: jeśli przewalutowanie nastąpiło przed 1.07.2022 r., wiążąca strony umowa po przewalutowaniu pozostaje kredytem hipotecznym i nie stanowi nowego rodzaju zobowiązania do spłaty – tzn. nadal spełnia funkcję kredytu z przeznaczeniem na zaspokojenie własnych potrzeb mieszkaniowych.

Czy bank może nie przedłużyć obowiązywania stałej stopy oprocentowania kredytu hipotecznego w przypadku skorzystania przez konsumenta z tzw. wakacji kredytowych?

Okres zawieszenia spłaty kredytu nie wlicza się do okresu kredytowania, dlatego okres kredytowania oraz terminy przewidziane w umowie ulegają przedłużeniu o okres, na który nastąpiło zawieszenie spłaty kredytu [art. 73 ust. 11 ustawy o finansowaniu społecznościowym i pomocy kre-

dytobiorcom]. Ustawa nie rozróżnia w tym zakresie sytuacji kredytobiorców ze względu na rodzaj oprocentowania kredytu. Zatem skorzystanie z wakacji kredytowych jest możliwe bez względu na to, czy kredyt, którego wakacje kredytowe mają dotyczyć, jest oparty o stałą czy zmienną stopę procentową. Możliwe jest zatem w takiej sytuacji złożenie reklamacji do banku, a następnie - w przypadku nieuwzględnienia reklamacji - wystąpienie z wnioskiem do Rzecznika Finansowego.

Czy możliwe jest skorzystanie z tzw. wakacji kredytowych, w przypadku gdy jeden ze współkredytobiorców nie wyraża na to zgody?

Zgodnie z art. 73 ust. 2 ustawy o finansowaniu społecznościowym i pomocy kredytobiorcom zawieszają się wyłącznie spłatę kredytu hipotecznego udzielonego na podstawie umowy o kredyt hipoteczny, która może być uznana za umowę o kredyt hipoteczny w rozumieniu art. 3 ustawy o kredycie hipotecznym. Prawo to przysługuje każdemu konsumentowi, który jest stroną umowy o kredyt hipoteczny w rozumieniu ww. ustawy. Nie jest zatem wymagane uzyskanie zgody na złożenie wniosku o tzw. wakacje kredytowe przez każdego ze współkredytobiorców – może to uczynić jeden z nich.

COACHINGOWY STYL ZARZĄDZANIA

Coachingowy styl zarządzania należy do stosunkowo nowych form zarządzania. Wskazał go amerykański psycholog Daniel Goleman, wyróżniając wśród ugruntowanych już stylów przywództwa, m. in. demokratycznego, liberalnego czy autokratycznego, pięć dodatkowych stylów, wśród których znalazł się coachingowy styl zarządzania, nazywany również stylem trenerskim.

Coachingowy styl zarządzania swoją genezę zawdzięcza coachingowi czyli metodzie rozwoju i osiągnięciu celów, prowadzącej do zmiany, która skupia się na inspirowaniu klienta do odkrywania własnych zasobów za pomocą określonych narzędzi i technik oraz przy wsparciu coacha.

Coaching przeniesiony na grunt organizacji i zarządzania ma na celu zwiększenie zawodowego potencjału pracowników i ich rozwój, tj. rozwijanie ich umiejętności i kompetencji, budowanie i zwiększenie zaangażowania oraz poprawę efektywności pracy.

Co ważne, coachingowy styl zarządzania nie polega na stworzeniu pełnej relacji coach – klient, gdzie w roli coach występuje lider, zaś w roli klienta pracownik. Taka praktyka jest niedozwolona. Coachingowy styl zarządzania polega na stosowaniu w obszarze pracy podejścia coachingowego i wdrożeniu narzędzi coachingowych.

W coachingowym stylu przywództwa liderzy motywują pracowników do zmiany „na lepsze”, tj.:

- wierzą, że pracownik ma potencjał i zasoby do rozwoju, czyli zachęcają pracowników do podjęcia wyzwań, deklarując pomoc i wsparcie na drodze rozwoju,
- udzielają informacji pracownikom, aby ich zaangażować, czyli wskazują pracownikom, jakie obszary pracy wymagają poprawy, a jakie funkcjonują dobrze,
- pytają pracowników, aby rozwijać ich samodzielność i kreatywność, czyli nie podają gotowych rozwiązań, a zachęcają pracowników do podejmowania prób ich znalezienia i dają przyzwolenie na błędy, które traktują jako naturalny etap rozwoju,
- wspierają pracowników w roz-

woju kompetencji, aby wyzwałać ich potencjał, czyli powierzają pracownikom nowe zadania, nowe role oraz kontrolę i odpowiedzialność za nie,

- doceniają pracowników, aby wzmacniać ich mocne strony, czyli kierują do pracowników wyrazy uznania, wskazując, w jakich obszarach pracownik rozwinął się, jaki poczynił postęp, jakie konkretne kompetencje lub umiejętności nabył.

Aby coachingowy styl zarządzania przyniósł zamierzony efekt, lider powinien posiadać pewne kluczowe umiejętności, które stworzą bezpieczne środowisko dla rozwoju pracowników, tj.

- aktywne słuchanie – koncentrowanie się na przekazywanych treściach, bez przerywania, odnoszenia się do swoich doświadczeń, pouczania, dawania rad i oceniania.



Coaching przeniesiony na grunt organizacji i zarządzania ma na celu zwiększenie zawodowego potencjału pracowników i ich rozwój, tj. rozwijanie ich umiejętności i kompetencji, budowanie i zwiększenie zaangażowania oraz poprawę efektywności pracy.



- zadawanie pytań – zadawanie otwartych pytań, które pobudzą kreatywność pracownika, pozwolą mu sięgnąć do zasobów, pozwolą spojrzeć na dany problem z różnych perspektyw,
- budowanie zaufania – stworzenie bezpiecznego środowiska dla rozwoju pracownika, m. in. poprzez otwartą komunikację, szacunek, ciekawość i empatię,
- relacja partnerska – wyjście poza relację szef – pracownik, rezygnacja z hierarchii i pod-

porządkowania na rzecz relacji, gdzie obydwie strony są równe. Coachingowy styl zarządzania powinien być kierowany do pracowników, którzy posiadają wiedzę, doświadczenie, motywację i pewne kompetencje i umiejętności oraz pewien stopień samodzielności - posiadają więc potencjał do rozwoju, potrzebują natomiast bezpiecznych warunków i właściwych narzędzi dla rozwoju tego potencjału, w szczególności autonomii i odpowiedzialności prowadzących

w rezultacie do osiągnięcia w obszarze zawodowym poziomu eksperckiego.

Katarzyna Pałucka

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

Partnerzy merytoryczni



Wydawca



Redakcja ma prawo po uzgodnieniu z autorami do skrótów publikacji i wprowadzania zmian stylistycznych.

Autor wyraża zgodę na wyłączenie 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**