



MONITOR
CDK

Polecamy

**Nowe kary za czyny szkodliwe
wobec środowiska oraz
za przestępstwa środowiskowe**

W numerze

Wykroczenia przeciwko
prawom pracownika

Kolejne korzystne rozwiązania
dla Rynku Kapitałowego

Lewiatan ocenia projekt ustawy
o aktywności zawodowej

Szanowni Państwo

JEDNYM Z NAJMOCNIEJSZYCH TRENDÓW, JAKIE BĘDĄ NAM TOWARZYSZYĆ W DZIAŁALNOŚCI BIZNESOWEJ, JEST OCHRONA ŚRODOWISKA. KOLEJNY TO POSTĘPUJĄCA CYFRYZACJA. A NIEZALEŻNIE OD NICH, WCIAŻ WAŻNY POZOSTAJE OBSZAR HR I PRAW PRACOWNIKA ORAZ PRACODAWCY. W MONITORZE PREZENTUJEMY NAJWAŻNIEJSZE ZAGADNIENIA DOTYCZĄCE TYCH TEMATÓW.

Ochrona środowiska wiąże się z ogromnym budżetem unijnym i krajowym. W puli są wielkie pieniądze i... spore kary. Czasami absurdalne, jak ta nałożona na pana Sławomira. Prowadził on warsztat wulkanizacyjny i w geście dobrej woli przekazał na życzenie organizacji Fundacji Dziedzictwo Suwalszczyzny opony do stworzenia ekologicznego ogrodu. Dostał za to 1128 604 złote kary i perspektywę upadku biznesu, który prowadzi od ponad 30 lat. Prawo zawsze może być traktowane instrumentalnie, a to dotyczące ochrony środowiska jest już mocnym narzędziem nacisku. Warto więc je znać, aby móc chronić swój biznes. W tym numerze Monitora odnosimy się do najważniejszego w tym zakresie

dokumentu, tj. ustawy z dnia 22 lipca 2022 roku o zmianie niektórych ustaw w celu przeciwdziałania przestępczości środowiskowej. Z artykułu można dowiedzieć się, jak aktualnie wygląda zakres kar środowiskowych.

Jak zawsze dużo miejsca poświęcamy zagadnieniom dotyczącym HR, prawa pracy i rozwoju osobistego. W tym numerze prawniczka Katarzyna Pałucka pisze o wykroczeniach przeciwko prawom pracownika, świadczeniach związanych z macierzyństwem, świadczeniach przysługujących z tytułu rozpoznania choroby zawodowej oraz o finansowaniu kosztów postępowania nostryfikacyjnego.

Przyjemnej lektury

Anna Brzustowska
Redaktor prowadząca

MONITOR
CDK

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

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

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

SPIS TREŚCI

Listopad 11 [29] 2022



OCHRONA ŚRODOWISKA

Nowe kary za wykroczenia
oraz przestępstwa środowiskowe

4

ROZWÓJ OSOBISTY

Roboty stają się integralną częścią
otoczenia w miejscu pracy

6

KADRY I PŁACE

Wykroczenia przeciwko
prawom pracownika

8

Świadczenia związane
z macierzyństwem

10

Świadczenia przysługujące z tytułu
rozpoznania choroby zawodowej

12

Sfinansowanie kosztów
postępowania nostryfikacyjnego

14

PODATKI

Kolejne korzystne rozwiązania
dla rynku kapitałowego

16

PRAWO

Lewiatan ocenia projekt ustawy
o aktywności zawodowej

18

Życzymy miłej lektury

NOWE KARY ZA CZYNY SZKODLIWE WOBEC ŚRODOWISKA ORAZ ZA PRZESTĘPSTWA ŚRODOWISKOWE

Z dniem 1 września 2022 roku weszła w życie ustawa z dnia 22 lipca 2022 roku o zmianie niektórych ustaw w celu przeciwdziałania przestępczości środowiskowej.

Ustawa traktuje o zaostrzeniu kar za wykroczenia oraz przestępstwa środowiskowe było nieuniknione, w latach ubiegły gołym okiem widać było, że dotychczasowe przepisy są niewystarczające, pokazuje to poniższa tabelka :

Rodzaj wykroczenia lub przestępstwa	Liczba wszczętych postępowań	Liczba stwierdzonych przestępstwa	Liczba wykrytych przestępstw
Zniszczenia w świecie roślinnym i zwierzęcym [art. 181]	2017 r. – 106 2018 r. – 67 2019 r. – 72 2020 r. – 72	2017 r. – 19 2018 r. – 14 2019 r. – 22 2020 r. – 33	2017 r. – 5 2018 r. – 6 2019 r. – 4 2020 r. – 9
Zanieczyszczanie środowiska [art. 182]	2017 r. – 111 2018 r. – 129 2019 r. – 134 2020 r. – 169	2017 r. – 22 2018 r. – 31 2019 r. – 29 2020 r. – 35	2017 r. – 7 2018 r. – 15 2019 r. – 14 2020 r. – 10
Nieodpowiednie postępowanie z odpadami [art. 183]	2017 r. – 249 2018 r. – 345 2019 r. – 412 2020 r. – 454	2017 r. – 51 2018 r. – 94 2019 r. – 167 2020 r. – 352	2017 r. – 28 2018 r. – 70 2019 r. – 109 2020 r. – 287
Niewłaściwe zabezpieczenie materiału promieniotwórczego [art. 184]	2017 r. – 0 2018 r. – 4 2019 r. – 4 2020 r. – 3	2017 r. – 0 2018 r. – 0 2019 r. – 2 2020 r. – 1	2017 r. – 0 2018 r. – 0 2019 r. – 0 2020 r. – 0
Zaostrzona odpowiedzialność za skutkowe przestępstwa przeciwko środowisku [art. 185]	2017 r. – 0 2018 r. – 1 2019 r. – 0 2020 r. – 0	2017 r. – 0 2018 r. – 1 2019 r. – 1 2020 r. – 0	2017 r. – 0 2018 r. – 1 2019 r. – 1 2020 r. – 1
Używanie urządzeń zabezpieczających środowisko [art. 186]	2017 r. – 11 2018 r. – 14 2019 r. – 12 2020 r. – 15	2017 r. – 8 2018 r. – 5 2019 r. – 8 2020 r. – 9	2017 r. – 7 2018 r. – 5 2019 r. – 8 2020 r. – 6

Wzrost liczby pożarów miejsc gromadzenia odpadów

W latach poprzednich była widoczna tendencja wzrostowa liczby pożarów miejsc gromadzenia odpadów. Na przestrzeni lat od 2012 roku do 2019 roku ich liczba powiększyła się z 88 incydentów do 177 pożarów. Jak podaje GUS, najwięcej z nich wystąpiło w województwie lubuskim. Dlatego właśnie kary w związku z tym się zaostrzyły.

Jakie są nowe kary z wykroczenia oraz przestępstwa skarbowe?

Ustawa	Aktualnie obowiązujące przepisy wprowadzone poprzez nowelizację
Kodeks wykroczeń	<ul style="list-style-type: none"> za rozpalenie ognia na terenie lasu, terenach śródlęsnych, na obszarze łąk, torfowisk czy wrzosowisk, jak i w odległości 100m od nich, poza miejscami wyznaczonymi do tego celu z wyjątkiem miejsc na drogach utwardzonych i miejsc wyznaczonych do pobytu ludzi, podlega karze aresztu, ograniczenia wolności, grzywny albo karze nagany; w tym przypadku można orzec obowiązek przywrócenia do stanu poprzedniego za zaśmiecanie lub zanieczyszczanie obszaru kolejowego lub miejsca dostępnego dla publiczności, a w szczególności drogi, ulicy, placu, ogrodu, trawnika lub zieleńca można nałożyć karę grzywny nie niższą niż 500 złotych; podżeganie do tego wykroczenia i pomocnictwo są karalne; w tym przypadku również można orzec obowiązek przywrócenia do stanu poprzedniego za wyrzucanie kamieni, odpadów, złomu lub padliny niebędących odpadami lub innymi nieczystościami na nieswoje grunty polne można dostać karę grzywny nie niższą niż 500 złotych; podżeganie do tego wykroczenia i pomocnictwo są karalne; w tym przypadku również można orzec obowiązek przywrócenia do stanu poprzedniego za zanieczyszczanie wody lub gleby w lasach albo wyrzucanie do lasu kamieni, odpadów, złomu lub padliny niebędących odpadami lub innymi nieczystościami można nałożyć karę ograniczenia wolności lub karę grzywny nie niższą niż 500 złotych; podżeganie do tego wykroczenia i pomocnictwo są karalne; w tym przypadku również można orzec obowiązek przywrócenia do stanu poprzedniego jeżeli czyn polega z kolei na zakopywaniu, zatapianiu, odprowadzaniu do gruntu w lasach lub w inny sposób składowaniu w lesie odpadów, sprawca podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny nie niższej niż 1000 złotych; podżeganie do tego wykroczenia i pomocnictwo są karalne; w tym przypadku również można orzec obowiązek przywrócenia do stanu poprzedniego
Kodeks karny	<ul style="list-style-type: none"> w razie skazania sprawcy za umyślne przestępstwo przeciwko środowisku sąd orzeka, a w wypadku skazania sprawcy za nieumyślne przestępstwo przeciwko środowisku sąd może orzec, nawiązkę w wysokości od 10 000 do 10 000 000 złotych na rzecz Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej za zniszczenie w świecie roślinnym lub zwierzęcym w znacznych rozmiarach grozi kara pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8 osoba, która wbrew przepisom obowiązującym na terenie objętym ochroną, niszczy lub uszkadza rośliny, zwierzęta, grzyby lub ich siedliska, lub siedliska przyrodnicze, powodując istotną szkodę, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5 za zanieczyszczanie wody, powietrza lub powierzchni ziemi substancją albo promieniowaniem jonizującym w takiej ilości lub w takiej postaci, że może to zagrozić życiu lub zdrowiu człowieka lub spowodować istotne obniżenie jakości wody, powietrza lub powierzchni ziemi lub zniszczenie w świecie roślinnym lub zwierzęcym w znacznych rozmiarach, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8, chyba że sprawca działa nieumyślnie wówczas grozi mu kara grzywny, ograniczenia wolności oraz pozbawienia wolności do 3 lat jeśli powyżej opisany czyn został popełniony w związku z eksploatacją instalacji działającej w ramach zakładu, w zakresie korzystania ze środowiska, na które wymagane jest pozwolenie, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10, chyba że sprawca ten działa nieumyślnie wówczas podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5 za składowanie, usuwanie, przetwarzanie, zbieranie, unieszkodliwianie, transportowanie odpadów lub substancji albo odzyskiwanie odpadów lub substancji w takich warunkach lub w taki sposób, że może to zagrozić życiu lub zdrowiu człowieka lub spowodować obniżenie jakości wody, powietrza lub powierzchni ziemi lub zniszczenie w świecie roślinnym lub zwierzęcym, podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10 osoba, która bez wymaganego zgłoszenia lub zezwolenia albo wbrew jego warunkom przywozi z zagranicy lub wywozi za granicę odpady niebezpieczne, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12 osoba, która porzuca odpady niebezpieczne w miejscu nieprzeznaczonym do ich składowania lub magazynowania, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12 osoba, która nie utrzymuje w należyłym stanie lub nie używa urządzeń zabezpieczających wodę, powietrze lub powierzchnię ziemi przed zanieczyszczeniem lub urządzeń zabezpieczających przed skażeniem promieniotwórczym lub promieniowaniem jonizującym, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5
ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody	<ul style="list-style-type: none"> za usuwanie roślinności przez wypalanie z gruntów rolnych, obszarów kolejowych, pasów przydrożnych, trzcinowisk lub szuwarów grozi kara aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny do 30 000 złotych; w tym przypadku w razie ukarania za wykroczenie można orzec obowiązek przywrócenia do stanu poprzedniego

ROBOTY STAJĄ SIĘ INTEGRALNĄ CZĘŚCIĄ OTOCZENIA W MIEJSCU PRACY

Robotyzacja ma przede wszystkim odciążyć pracowników od wykonywania monotonnych i powtarzalnych czynności. Choć wielu pracowników obawia się utraty pracy z powodu przejęcia ich obowiązków przez roboty, to powody do zmartwienia powinni mieć tylko ci z nich, którzy zamykają się na rozwój i możliwość przekwalifikowania się. Z podejściem pracowników do automatyzacji wiąże się szereg wyzwań dla menedżerów. Rezultatem nieprzemyślanych inwestycji może być np. niezadowolone pracowników i spadek ich zaangażowania.

Jak wynika z badania „Automation with intelligence” firmy Deloitte, od 2018 roku podwoiła się liczba firm wdrażających automatyzację na dużą skalę. 74 proc. przedsiębiorstw przyznało, że wdraża rozwiązania mające na celu automatyzację powtarzalnych procesów biznesowych. Pięć na 10 organizacji stosuje techniki cyfrowego rozpoznawania postaci, a blisko połowa rozważa rozpoczęcie korzystania z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji.

Sztuczna inteligencja ma zastąpić powtarzalne, monotonne czynności. Dzięki temu pracownicy będą mogli się skoncentrować na bardziej wartościowych czynnościach, angażujących, rozwijających. Tym bardziej dotyczy to też menedżerów. I naprawdę, jeśli nawet znikną pewne zawody, to będzie mnóstwo innych opcji. W tym wszystkim najważniejsza jest nasza otwartość i elastyczność co do przekwalifikowania się

Z badania przeprowadzonego przez Citrix wynika, że roboty nie zastąpią ludzi w pracy, ale sprawią, że będzie-

my bardziej zaangażowani, innowacyjni i efektywni. Ponad 77 proc. z ok. 500 przedstawicieli kadry zarządzającej i tysiąca pracowników dużych i średnich przedsiębiorstw w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Francji, Holandii i Stanach Zjednoczonych uważa, że w 2035 roku sztuczna inteligencja znacznie przyspieszy wszystkie procesy decyzyjne i zwiększy wydajność pracowników.

Z badań Apifonica.com, przeprowadzonych w sierpniu i wrześniu br., dziewięciu na 10 respondentów uważa, że dzięki wdrożonym voicebotom ich praca stała się łatwiejsza. Większość podkreśliła, że może w końcu skoncentrować się na bardziej wymagającej i kreatywnej pracy. Jednak 100 proc. przebadanych menedżerów i 87,5 proc. pracowników niższego szczebla pracujących w firmach, w których wdrożono automatyzację, uważa, że nie ma możliwości, aby inteligentni asystenci głosowi ich zastąpili.

Nie dla wszystkich osób takie podejście jest takie oczywiste. Wielu pracownikom towarzyszą

obawy o utratę miejsc pracy.

Minusem cyfryzacji jest to, że po prostu osoby, które są mniej otwarte na zmiany, które nie są tak elastyczne, jeśli chodzi o swój rozwój, będą miały wyzwanie w postaci tego, żeby się przekwalifikować albo zdobyć dodatkowe kwalifikacje. Minus jest też taki, że stracimy w niektórych obszarach bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem. Już teraz niechętnie podchodzimy do botów, które obsługują nas np. w ramach działów obsługi klientów. Mówi się, że w przyszłości usługą VIP będzie obsługa przez rzeczywistego człowieka.

Według Citrix czynniki takie jak emocje mogą być w przyszłości również kształtowane przez sztuczną inteligencję. Pojawią się tzw. „AI-NGELS”, czyli cyfrowi asystenci, sterowani przez sztuczną inteligencję, którzy pomogą pracownikom określać priorytety, ale także zadbają o dobre samopoczucie fizyczne oraz psychiczne. Niektórzy eksperci są jednak zdania, że tego typu zadania, mimo postępującej cyfryzacji, pozostaną czysto ludzkie.



Wdrażanie automatyzacji w firmach wiąże się z wieloma wyzwaniami na szczeblu menedżerskim. Jednym z nich jest odpowiednie zaangażowanie pracowników w ten proces.

Wydaje się, że stanowiskami „ludzkimi”, które będą nadal potrzebne w przyszłości, są wszystkie te, które dotyczą człowieka i jego rozwoju, ale także dobrostanu psychicznego. To są zawody związane z tym, aby człowiek był szczęśliwy. Nie bez kozery powstają w firmach takie stanowiska jak happy manager, które są dedykowane do tego, żeby dbać o pracowników. Wiadomo, że technologia się rozwija, więc wszystko, co związane z nową technologią, obsługą, jej ulepszaniem i wdrażaniem, czyli szeroko rozumiane działy IT, także na pewno będzie się rozwijało, a nie zanikało.

Wdrażanie automatyzacji w firmach wiąże się z wieloma wyzwaniami na szczeblu menedżerskim. Jednym z nich jest odpowiednie zaangażowanie pracowników w ten proces.

Badania Pawła Fortuny pokazują, że pracownicy chętniej będą angażowali się w proces transformacji, jeśli zostaną zapytani o zdanie, jakie czynności chcą oddać robotom w pierwszej kolejności. Dlatego tutaj uważność na drugiego człowieka jest bardzo ważna. Inteligencja emocjonalna, w tym empatia, będzie kluczową kompetencją przyszłości dla liderów. Kiedy przeprowadzam szkolenia dla dużych korporacji

w zakresie przywództwa, często w informacji zwrotnej mówimy o tym, żeby dzielić się swoimi uczuciami. To budzi duże kontrowersje. Liderzy niechętnie chcą to robić niechętnie to robią. Natomiast w przyszłości będzie to coś zupełnie naturalnego i niezbędnego, żebyśmy mogli funkcjonować w ramach transformacji cyfrowej.

Menedżerowie zaczynają postrzegać robotyzację procesów biznesowych jako uniwersalne rozwiązanie problemów w firmach. Badania międzynarodowego zespołu prowadzone przez dra Artura Modlińskiego z Uniwersytetu Łódzkiego wskazują, że zbyt duży entuzjazm w tym obszarze może mieć jednak odwrotny skutek i prowadzić do zjawiska remanualizacji procesów zrobotyzowanych, czyli przyjmowania pracy robotów z powrotem przez ludzi. Eksperci wskazują, że chociażby zastosowanie robota bez uprzedniego przygotowania zespołu może się zakończyć niezadowolaniem pracowników. Badani menedżerowie doświadczali na przykład sytuacji, w których pracownicy „kradli” robotom zadania, mimo że te wykonywały je poprawnie.

Te badania pokazują, że niekiedy rezygnujemy z robotów i wraca-

my do ludzi. Dlatego że nie zawsze transformacja cyfrowa odpowiada na potrzeby jakościowe organizacji. To jest jeden powód. Drugi powód jest taki, że po prostu pracownicy są niezadowoleni, mniej zaangażowani w swoją pracę.

Innymi powodami remanualizacji – bardziej technicznymi – były nowe przepisy prawne i zmiany procesów wewnętrznych, które wymagały wygaszenia robota, a także błędy kodów programujących czynności wykonywanych przez roboty oraz brak ekspertów lub środków finansowych koniecznych do aktualizacji oprogramowania.

Kompetencjom liderów w dobie transformacji cyfrowej miejsc pracy poświęcona była debata w ramach jednego z ostatnich Thursday Gathering. To cykliczne wydarzenie przyciągające społeczność innowatorów. Organizatorem eventów jest Fundacja Venture Café Warsaw.

Małgorzata Jakubicz

trenerka przywództwa, coach
Akademia Lidera Przyszłości

WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

Nie ulega wątpliwości, że pracownicy są słabszą stroną stosunku pracy i ich prawa powinny być chronione w sposób szczególny przed naruszeniami ze strony pracodawców. Naruszenia te, w zależności od rodzaju i stopnia szkodliwości, zakwalifikowane są jako przestępstwa i podlegają przepisom Kodeksu karnego, lub jako wykroczenia i uregulowane są w Kodeksie pracy i w innych aktach prawnych związanych z zatrudnieniem pracowników, np. dotyczących ubezpieczenia społecznego pracowników, pracy tymczasowej, świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych czy promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy.

Wykroczeniem jest zawinione popełnienie czynu społecznie szkodliwego, zabronionego przez ustawę pod groźbą kary. W kontekście praw pracowniczych, wykroczeniem jest naruszenie praw pracowników i obowiązków, które pracodawcy mają w stosunku do pracowników.

Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracowników został wskazany w art. 281 -283 kodeksu pracy. Do katalogu wykroczeń należą m.in.:

- zawieranie umowy cywilnoprawnej pomimo tego iż powinien być zawarty stosunek pracy i umowa o pracę,
- niepotwierdzanie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,
- rozwiązywanie umowy o pracę bez wypowiedzenia czy za wypowiedzeniem, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
- stosowanie wobec pracowników innych kar niż kara upomnienia, nagany czy pieniężna, w związku z odpowiedzialnością porządkową pracowników,
- naruszanie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych [np. w zakresie zakazu pracy w nocy, pracy w godzinach nadliczbowych, nie udzielaniu dodatkowych przerw],
- nieprzechowywanie dokumentacji pracowniczej przez wymagany okres,
- pozostawianie dokumentacji pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem [np. zalanie dokumentacji czy jej zgnicie],
- niezawiadamianie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę na okres dłuższy niż 33 miesiące czy zawarciu więcej niż 3 umowy na czas określony,
- niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi,
- nieudzielanie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniżanie jego wymiaru,
- niewydanie pracownikowi w terminie świadectwa pracy,
- niewykonywanie podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

Co ważne, odpowiedzialność za te

wykroczenia ponieść może nie tylko pracodawca, ale także osoba działająca w imieniu pracodawcy, np. kierownik, pracownik kadr.

Zgodnie z Kodeksem pracy, wykroczenia te karane są karą grzywny w wysokości od 1.000 zł do 30.000 zł.

Z kolei w przypadku gdy pracownik jest dłużnikiem alimentacyjnym, a pracodawca nie zawiera z nim umowy o pracę albo nie potwierdza na piśmie jej warunków lub wbrew obowiązowi wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny w wysokości od 1.500 zł do 45.000 zł.

Osobną kategorię wykroczeń stanowi nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Polegać ono może np. na:

- wyposażaniu stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań,
- dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;
- nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypad-

ku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy,

- nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę,
- nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób,
- nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy,
- utrudnia działalność organu PIP, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań,
- bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Za ich naruszenie grozi kara grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł. Kontroli w zakładzie pracy pod kątem ewentualnego stwierdzenia naruszenia praw pracowniczych

dokonuje inspektor pracy. Po zakończeniu kontroli inspektor pracy może wydać decyzję, skierować wystąpienia do pracodawcy lub wnieść powództwo do sądu pracy. Ponadto może ukarać osobę winną popełnienia wykroczeń mandatem karnym w wysokości do 2.000 zł. W razie odmowy przyjęcia mandatu karnego inspektor pracy występuje do sądu z wnioskiem o ukaranie.

W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika sąd może nałożyć na pracodawcę lub inną osobę działającą w imieniu pracodawcy karę grzywny w wysokości od 1.000 do 45.000 zł. Jeżeli osoba taka została co najmniej dwukrotnie ukarana za wykroczenie przeciwko prawom pracownika wskazane w Kodeksie pracy i w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania popełnia znów takie wykroczenie, właściwy organ PIP może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5.000 zł

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.

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z MACIERZYŃSTWEM

Świadczenia związane z macierzyństwem, zgodnie z obowiązującymi przepisami, przysługują w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Świadczenia te mają charakter pieniężny i wypłacane są – co do zasady – z systemu ubezpieczenia społecznego. Warunki nabywania prawa do tych świadczeń oraz ich wysokość uregulowane zostały odpowiednio m. in. w Kodeksie pracy i w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732).

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński to świadczenie wypłacane pracownikowi, który korzysta z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i ojcowskiego. Zasiłek przysługuje pracownikom i innym ubezpieczonym, objętych obowiązkowym lub dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, np. zleceniobiorcom lub osobom prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego zależy od określonego przez pracownika we wniosku sposobu i czasu korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Jeśli pracownica w terminie 21 dni od porodu (lub po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu w sprawie przysposobienia lub przyjęcia dziecka na wychowanie dziecka w formie rodziny zastępczej) złoży wniosek o udzielenie po urlopie macierzyńskim albo urlopie na warunkach macierzyńskiego urlopu rodzicielskiego

w pełnym wymiarze, wtedy zasiłek macierzyński, wypłacany przez 52 tygodnie, wyniesie 80% podstawy wymiaru składek.

Jeśli pracownik nie złoży wniosku o urlop rodzicielski w terminie 21 dni, zasiłek macierzyński na czas urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie wynosił 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek. Przy czym, 100% wynagrodzenia będzie przysługiwało za okres do 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku urodzenia lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka [8 tygodni przy większej liczbie dzieci], lub 3 tygodnie, jeśli przy przyjęciu dziecka na wychowanie pracownik korzysta z minimalnego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 9 tygodni. Za pozostały okres trwania urlopu rodzicielskiego pracownik otrzyma 60% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

Z kolei zasiłek za czas urlopu ojcowskiego wynosi 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek.

Zasiłek opiekuńczy

Zasiłek opiekuńczy to świadczenie pieniężne przysługujące pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy w związku z osobistą opieką nad:

- chorym dzieckiem do dnia ukończenia przez dziecko 14 lat (do 60 dni w roku kalendarzowym),
- chorym dzieckiem z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat (do 30 dni w roku kalendarzowym),
- chorym dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności z koniecznością stałej opieki innej osoby i jej współudziału przy leczeniu, rehabilitacji lub edukacji do ukończenia 18 lat (do 30 dni w roku kalendarzowym),
- chorym dzieckiem z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności lub



z orzeczeniem o konieczności stałej opieki innej osoby i jej współdziałaniu przy leczeniu, rehabilitacji lub edukacji do ukończenia 18. lat – jeśli małżonek pracownika lub rodzic dziecka, który na stałe opiekuje się dzieckiem, jest chory, co uniemożliwia mu sprawowanie opieki lub nie może się opiekować dzieckiem w związku z porodem albo przebywa w szpitalu lub zakładzie leczniczym całodobowym (do 30 dni w roku kalendarzowym),

- innym chorym członkiem rodziny (do 14 dni w roku kalendarzowym),
- dzieckiem do lat 8 w związku z zamknięciem żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli, szkół (do 60. dni w roku kalendarzowym),
- dzieckiem do lat 8 w związku z chorobą niani, z którą pra-

cownik zawarł umowę uaktywniającą lub dziennego opiekuna sprawującego opiekę nad dzieckiem pracownika (do 60 dni w roku kalendarzowym),

- dzieckiem do lat 8, jeśli małżonek pracownika lub rodzic dziecka, który na stałe opiekuje się dzieckiem, jest chory, co uniemożliwia mu sprawowanie opieki lub nie może się opiekować dzieckiem w związku z porodem albo przebywa w szpitalu lub zakładzie leczniczym całodobowym (do 60 dni w roku kalendarzowym).

Co ważne, zasiłek opiekuńczy przysługuje wyłącznie jednemu z rodziców lub opiekunowi w przypadku, gdy nie ma innego członka rodziny, który mógłby sprawować opiekę nad chorym dzieckiem (dzieckiem pracownika są dzieci własne, dzieci biologiczne małżonka, dzieci przysposobione, a także dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie).

W przypadku zaś sprawowania opieki na innym członkiem rodziny, tj.: małżonkiem, rodzicem, rodzicem jego dziecka, ojczymem, macochą, teściami, dziadkami, wnukami, rodzzeństwem, prawo do zasiłku opiekuńczego będzie przysługiwać pod warunkiem, że w czasie opieki pracowni i członek rodziny przebywać będą we wspólnym gospodarstwie domowym.

Wysokość zasiłku opiekuńczego wynosi 80% podstawy wymiaru. Zasiłek przysługuje pracownikowi za cały okres jego trwania, także za dni wolne od 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.

ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE Z TYTUŁU ROZPOZNANIA CHOROBY ZAWODOWEJ

Choroba spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, które występują w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, tzw. narażenie zawodowe, kwalifikowana jest jako choroba zawodowa. Pracownik, u którego stwierdzono chorobę zawodową ma prawo do ubiegania się o przyznanie określonych świadczeń, będących niejako rekompensatą za pogorszenie stanu zdrowia wywołane szkodliwymi warunkami pracy.

Wykaz chorób zawodowych wskazany został w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1836). Rodzaje chorób zawodowych ściśle powiązane są z określonymi rodzajami czynników szkodliwych w środowisku pracy, np. choroby płuc wywołane pyłem metali, przewlekłe choroby układu ruchu, choroby skóry, choroby układu wzrokowego wywołane czynnikami fizycznymi, chemicznymi lub biologicznymi, choroby zakaźne lub pasożytnicze.

Rozpoznanie wystąpienia u pracownika choroby zawodowej poprzedza ocena warunków pracy, w jakich powstała. W wyniku tej oceny stwierdza się bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że choroba jest skutkiem działania czynników szkodliwych i powstała w związku z narażeniem zawodowym.

Dla rozpoznania choroby zawodowej istotne znaczenie ma również okres, w którym wystąpiły udokumentowane objawy chorobowe. Co ważne, w zależności od rodzaju choroby, objawy te mogą wystąpić po zakończeniu stosunku pracy. W związku z tym, każdy przypadek należy oceniać indywidualnie.

Świadczenia z tytułu choroby zawodowej przysługują i wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych, weryfikując uprzednio stan zdrowia, dokumentację oraz stan faktyczny i prawny danej sprawy.

W związku ze stwierdzeniem choroby zawodowej mogą zostać przyznane następujące świadczenia:

1. zasiłek chorobowy – przyznawany ubezpieczonemu, u którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;

2. świadczenie rehabilitacyjne – przyznawane ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego nadal jest niezdolny do pracy, jednak jego dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy;

3. zasiłek wyrównawczy - przyznawany ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu z powodu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;

4. jednorazowe odszkodowanie - przyznawane ubezpieczonemu, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;

5. jednorazowe odszkodowanie - przyznawane członkom rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;

6. renta z tytułu niezdolności do pracy - przyznawane ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
7. renta szkoleniowa - przyznawana ubezpieczonemu, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;
8. renta rodzinna - przyznawane członkom rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
9. dodatek do renty rodzinnej - przyznawany sierocie zupełnej;
10. dodatek pielęgnacyjny – przyznawany ubezpieczonemu, który jest całkowicie niezdolna do pracy oraz do samodzielnej egzystencji;
11. pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne.

Roszczenie o wypłatę zasiłku cho-

rowowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz zasiłku wyrównawczego przedawnia się po upływie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek przysługuje. Jeżeli niezgłoszenie roszczenia o wypłatę zasiłku nastąpiło z przyczyn niezależnych od osoby uprawnionej, termin 6 miesięcy liczy się od dnia, w którym ustała przeszkoda uniemożliwiająca zgłoszenie roszczenia. Taką przeszkodą w zgłoszeniu roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego jest np. oczekiwanie na otrzymanie decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej.

Z kolei jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ma charakter świadczenia z ubezpieczenia społecznego i nie podlega przedawnieniu [tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2007 r., sygn. II UK 23/07].

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.



Dla rozpoznania choroby zawodowej istotne znaczenie ma również okres, w którym wystąpiły udokumentowane objawy chorobowe. Co ważne, w zależności od rodzaju choroby, objawy te mogą wystąpić po zakończeniu stosunku pracy. W związku z tym, każdy przypadek należy oceniać indywidualnie.

SFINANSOWANIE KOSZTÓW POSTĘPOWANIA NOSTRYFIKACYJNEGO

Na mocy zmian do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.], które weszły w życie 15 kwietnia 2022 r., starosta, na wniosek osoby bezrobotnej, jak i poszukującej pracy, może sfinansować z Funduszu Pracy opłatę pobieraną za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów, o którym mowa w art. 327 ust. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [Dz. U. z 2022 r. poz. 574].

Zgodnie z tą zmianą, o sfinansowanie z Funduszu Pracy opłaty za postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie może ubiegać się:

- cudzoziemiec, który uzyskał status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą,
- cudzoziemiec posiadający zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznością, o której mowa w art. 159 ust. 1 pkt 1 lit. c lub d ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach,
- obywatel polski, który przybył na terytorium Polski z Ukrainy w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. do dnia określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium

tego państwa [Dz. U. poz. 583],

- obywatel Ukrainy przebywający na terytorium Polski, którego pobyt jest uznawany za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, który nie dysponuje dyplomem ukończenia studiów.

Co ważne, warunkiem ubiegania się o dofinansowanie jest pozostawanie w rejestrze osób bezrobotnych lub poszukujących pracy. Osoba zainteresowana, w celu uzyskania dofinansowania, składa wniosek we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy. Wniosek można złożyć w wersji papierowej lub elektronicznej (dostępny na stronie praca.gov.pl), przy czym przy wersji elektronicznej będzie potrzebny profil zaufany na

platformie ePUAP lub kwalifikowany podpis elektroniczny. W przypadku, gdy wniosek wypełniać będzie cudzoziemiec, zobowiązany jest używać liter alfabetu łacińskiego. Do wypełnienia wniosku potrzebne są następujące dane i informacje:

- imię i nazwisko oraz numer PESEL osoby wnioskującej [w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość] i adres zamieszkania tej osoby,
- nazwa i adres uczelni prowadzącej postępowanie,
- wysokość opłaty,
- państwo wydania dyplomu objętego postępowaniem,
- uzasadnienie potrzeby udzielenia tej formy pomocy.
- Pozytywne rozpatrzenie wniosku



”

Co ważne, warunkiem ubiegania się o dofinansowanie jest pozostawanie w rejestrze osób bezrobotnych lub poszukujących pracy. Osoba zainteresowania, w celu uzyskania dofinansowania, składa wniosek we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy.

- sku skutkuje zawarciem przez starostę z wnioskującym umowy na sfinansowanie opłaty. Umowa ta określa w szczególności:
 - nazwę, adres oraz numer konta uczelni prowadzącej postępowanie,
 - wysokość opłaty,
 - sposób dokonania opłaty przez powiatowy urząd pracy na rachunek bankowy uczelni prowadzącej postępowanie,
 - zobowiązanie bezrobotnego lub poszukującego pracy do powiadomienia powiatowego urzędu pracy o wyniku postępowania i dostarczenia do powiatowego urzędu pracy zaświadczenia, o którym mowa w art. 327 ust. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
- przerwania postępowania notyfikacyjne lub postępowanie potwierdzające ukończenie studiów z jej winy;
- niepowiadomienia powiatowego urzędu pracy o wyniku tego postępowania;
- niedostarczenia do powiatowego urzędu pracy zaświadczenia, które potwierdza zakończenie postępowania.
- Osoba, która otrzymała wsparcie jest zobowiązana do zwrotu opłaty w przypadku:

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.

KOLEJNE KORZYSTNE ROZWIĄZANIA DLA RYNKU KAPITAŁOWEGO

Trwają prace nad projektem ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem rozwoju rynku finansowego oraz ochrony inwestorów na tym rynku, który realizuje działania określone w Strategii Rozwoju Rynku Kapitałowego (SRRK). Zawarte w nim rozwiązania upraszczają przepisy i procedury administracyjne sprzyjając rozwojowi rynku kapitałowego w Polsce. To II etap konsultacji publicznych projektu ustawy. Uwagi można zgłaszać przez trzy tygodnie do 25 listopada 2022 r.

„Przekazujemy do konsultacji projekt realizujący szereg istotnych działań przewidzianych w Strategii Rozwoju Rynku Kapitałowego. Został on wypracowany w ramach szerokiego porozumienia między MF, KNF, Izbą Domów Maklerskich i Związkiem Banków Polskich. Dzięki wprowadzeniu tych przepisów m.in. zmniejszą się koszty regulacyjne dla wielu uczestników rynku finansowego, co, jak liczymy, przełoży się także na niższe koszty dla ich klientów i inwestorów” – powiedziała minister finansów Magdalena Rzeczkowska.

„Projekt jest odpowiedzią na wiele wyzwań zgłaszanych nam przez uczestników rynku kapitałowego. W tej turze konsultacji chcemy kontynuować dobry dialog z biznesem” – podkreślił wiceminister finansów Artur Soboń.

W projekcie znalazły się przepisy, które mają wpływ na funkcjonowanie całego rynku kapitałowego, w tym firm i funduszy inwe-

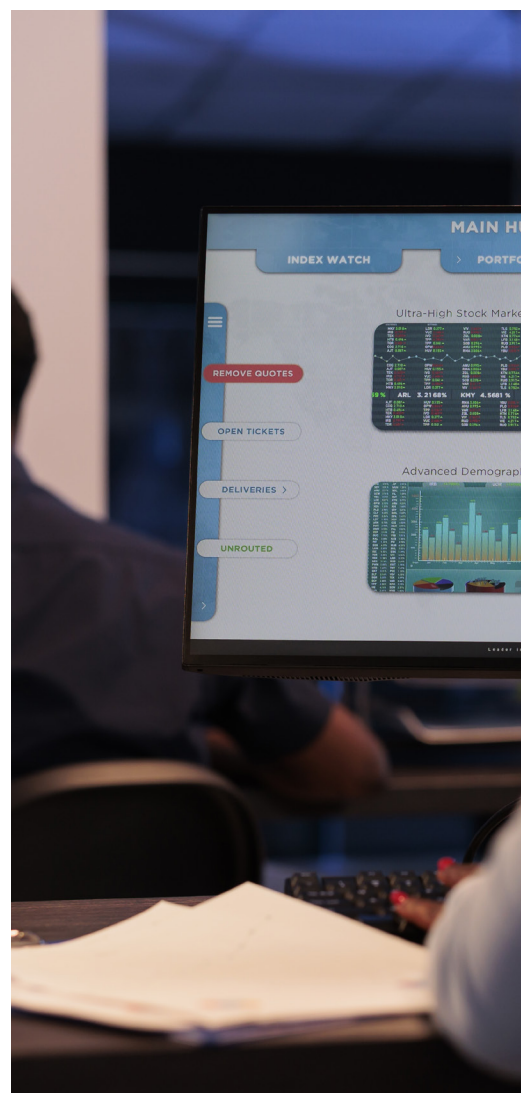
stycyjnych oraz instytucji infrastruktury, takich jak Giełda Papierów Wartościowych.

„Wprowadzamy do polskiego porządku prawnego takie rozwiązania jak jednolita licencja bankowa czy obligacje rozwojowe. Projekt realizuje też szereg postulatów rynku kapitałowego dotyczących eliminowania gold-platingu. Liczymy na konstruktywne uwagi wszystkich zainteresowanych, w ramach konsultacji” – dodała Katarzyna Szwarc, pełnomocniczka ministra finansów ds. Strategii Rozwoju Rynku Kapitałowego.

Elementy Strategii Rozwoju Rynku Kapitałowego

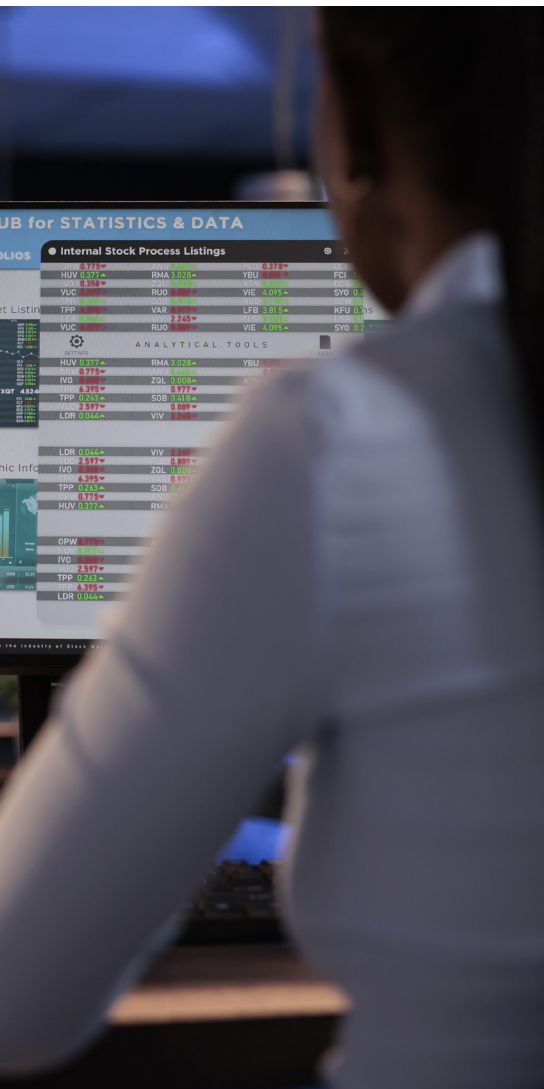
Projekt ustawy realizuje postanowienia SRRK:

- Wprowadzenie Jednolitej Licencji Bankowej prowadzące do częściowego zniesienia obowiązków administracyjnych wobec banków prowadzących w swoich strukturach działalność maklerską.



”

Wdrażanie automatyzacji w firmach wiąże się z wieloma wyzwaniami na szczeblu menedżerskim. Jednym z nich jest odpowiednie zaangażowanie pracowników w ten proces.



- Wprowadzenie definicji Obligacji Rozwojowych, tożsamej z zielonymi obligacjami określonymi przez międzynarodowe Zasady Zielonych Obligacji (Green Bond Principles).
 - Wprowadzenie regulacji dedykowanych funduszom ETF (Exchange-Traded Funds), eliminujące obowiązki regulacyjne niekompatybilne z ich modelem funkcjonowania.
 - Wprowadzenie przepisów umożliwiających rozwój w Polsce pożyczek papierów wartościowych (securities lending).
 - Wprowadzenie do polskiego porządku prawnego instytucji czynnego żalu.
 - Zmianę obowiązujących regulacji w zakresie funkcjonowania rynku kapitałowego mającą na celu wyeliminowanie przypadków gold-platingu.
- Strategia Rozwoju Rynku Kapitałowego została przyjęta przez Radę Ministrów 1 października 2019 r. Stanowi ona pierwszy szczegółowy i kompleksowy plan rozwoju rynku kapitałowego w Polsce. Projekt został sfinansowany ze środków Komisji Europejskiej i pracowany we współpracy z Europejskim Bankiem Odbudowy i Rozwoju (EBOiR). Realizacja Strategii przewidziana została na lata 2019–2023 i obejmuje 90 działań, w tym uproszczenie procedur administracyjnych dla uczestników rynku kapitałowego, zwiększenie płynności tego rynku i efektywności instytucji pośredniczących, oraz wzrost poziomu oszczędności prywatnych.
- Konsultacje potrwać do 25 listopada 2022 r.**

Ministerstwo Finansów

LEWIATAN OCENIA PROJEKT USTAWY O AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Uniezależnienie prawa do opieki medycznej od zarejestrowania się w urzędzie pracy, czy wprowadzenie nowych form aktywizacji osób biernych zawodowo z uwagi na obowiązki rodzinne lub miejsce zamieszkania - to zdaniem Konfederacji Lewiatan dobre rozwiązania, które znalazły się w projekcie ustawy o aktywności zawodowej.

Szkoda, że nowe przepisy nie uwzględniają propozycji przedsiębiorców dotyczących zaprzestania wykorzystywania środków z Funduszu Pracy na cele inne niż związane z polityką zatrudnienia.

Ustawa o aktywności zawodowej ma zastąpić obowiązującą ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Rząd planuje wprowadzenie zmian w obszarze aktywizacji zawodowej i funkcjonowania instytucji rynku pracy z początkiem 2023 roku.

Lewiatan pozytywnie ocenia uniezależnienie prawa do opieki medycznej od zarejestrowania się w urzędzie pracy. Osoba niemająca innego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego zostanie zgłoszona do tego ubezpieczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zmiana ma zapobiec rejestracji w urzędzie pracy osób niezainteresowanych podjęciem pracy w celu zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego.

Ważna z perspektywy pracodawców, ze względu na wzrost kosztów zatrudnienia, jest nowelizacja przepisów w zakresie opłacania składki na Fundusz Pracy. Ustawa zakłada obniżenie kwoty wynagrodzenia, od której pracodawca ma obowiązek opłacić

składkę na Fundusz Pracy. Obecnie jest to wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, natomiast po zmianach będzie to już tylko połowa minimalnego wynagrodzenia. Dla osób zarabiających mniej niż minimalna krajowa ta zmiana oznacza możliwość otrzymania zasiłku w przypadku utraty pracy. Dla przedsiębiorców natomiast wiąże się to ze wzrostem kosztów zatrudnienia. Środki Funduszu Pracy, które w większości pochodzą ze składek pracodawców powinny służyć bezpośredniemu wsparciu rynku pracy i aktywizacji zawodowej.

Planowane są również zmiany w zakresie finansowania szkoleń i instrumentów podnoszenia kompetencji. Pozytywnym rozwiązaniem jest rozszerzenie grupy odbiorców wsparcia ze środków KFS. Nieuzasadnione natomiast wydaje się zmniejszenie limitów dofinansowania oraz wyłączenie z form wsparcia dofinansowania tzw. szkoleń miękkich.

Proponowane regulacje wprowadzają również zmiany w funkcjonowaniu agencji zatrudnienia. Usługi doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego zostały wyłączone z obowiązku wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. O odpowiedni wpis

będą natomiast musiały zadbać podmioty świadczące usługi polegające na gromadzeniu i udostępnianiu w formie elektronicznej informacji o ofertach pracy.

Pozytywnie oceniamy wprowadzenie nowych instrumentów aktywizacji osób biernych zawodowo z uwagi na obowiązki rodzinne lub miejsce zamieszkania. Pracodawca będzie mógł m.in. liczyć na dofinansowanie na utworzenie stanowiska pracy zdalnej dla mieszkańców terenów zagrożonych marginalizacją. W celu efektywnego korzystania z tych instrumentów i uatrakcyjnienia zatrudnienia w przypadku osób znajdujących się w szczególnej sytuacji należy odpowiednio zadbać o przejrzystość i sprawność procesu otrzymania dofinansowania przez pracodawcę. Powstaje pytanie na ile jednak, niezależnie procedowane, rozwiązania dotyczące pracy zdalnej w Kodeksie pracy będą atrakcyjne dla pracodawców – podkreśla Nadia Kurtieva.

Wykorzystaj budżet szkoleniowy 2022

Z

PCDK

Email

m.siwinski@pcdk.pl

Telefon

690 017 583

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”.