



MONITOR  
CDK

**Polecamy**

## **Korekty cen transferowych jednak ze zwolnieniem strefowym?**

**W numerze**

„Mój elektryk” w pigułce

Ryczałt ewidencjonowany  
w 2023 – limity, stawki

Jak skutecznie  
przekwalifikować pracowników

# Szanowni Państwo

TARCZA ANTYINFLACYJNA, TARCZA ENERGETYCZNA – TO ŁADNIE BRZMIĄCE HASŁA, POD KTÓRYMI KRYJE SIĘ DUŻO POPULIZMU. W RZECZYWISTOŚCI LISTA UTRUDNIEŃ W PROWADZENIU BIZNESU W POLSCE CIĄGLE SIĘ WYDŁUŻA. KONFEDERACJA LEWIATAN PRZYGOTOWAŁA ZESTAWIENIE REGULACJI NIEPRZYJAZNYCH DLA PRZEDSIĘBIORCÓW.

Według Indeksu Biznesu Lewiatana, że 69% firm uważa, że w ostatnich sześciu miesiącach, pogorszyły się warunki prowadzenia biznesu. 28% nie widzi znaczącej zmiany, a dla 3% warunki się poprawiły. Najbardziej krytycznie oceniają rzeczywistość małe firmy. 68% przedsiębiorstw obawia się dalszych zmian w prawie, w tym 68% małych i dużych oraz 67% średnich. Nic dziwnego, bo pewne regulacje znacząco obniżają jakość prowadzenia biznesu, chociaż są skrętnie ukrywane przez rząd. Przykładowo przedsiębiorcy telekomunikacyjni muszą zdawać szczegółowe sprawozdania z częstotliwością aż raz w tygodniu (dotychczas – co pół roku). Za drobne nawet błędy w sprawozdaniu można „zarobić” aż 8 lat więzienia.

Rząd daje symboliczne i głośne w mediach dopłaty do energii elektrycznej [zaznaczmy, że dla gospodarstw, nie dla firm, które to głównie ponoszą zwiększone koszty opłaty za energię],

a jednocześnie po cichu likwiduje obowiązek sprzedaży wytworzonej energii na giełdzie towarowej (obligo giełdowe), co pośrednio wpłynęło na wzrost cen energii. Ponadto w Sejmie zamrożono ustawę o odblokowaniu energetyki wiatrowej na lądzie. Jej przyjęcie umożliwiłoby budowę nowych farm wiatrowych, zwiększenie efektywności instalacji już istniejących oraz wprowadzenie nowych zasad ich bezpiecznej eksploatacji.

I jeden z najbardziej absurdalnych przepisów: otóż propozycja zmiany w zapisach o zdrowiu publicznym dąży do opodatkowania napojów słodzonych w większej skali niż dotychczas - opodatkowane miałyby być nawet zdrowe soki 100%, które zawierają naturalne cukry. Patrząc na te absurdalne regulacje, ciśnie się na usta apel: „już może nic nam nie dawajcie, bylebyście nie zabierali więcej niż dotychczas”.

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

Grudzień 12 [30] 2022



## PODATKI

Korekty cen transferowych jednak ze zwolnieniem strefowym?

4

Ryczałt ewidencjonowany w 2023 – limity, stawki

6

## OCHRONA ŚRODOWISKA

„Mój elektryk” w pigułce

11

## KADRY I PŁACE

Niewydanie świadectwa pracy lub niezachowanie terminu na jego wydanie

12

Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

14

Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę

16

Zaświadczenie o zatrudnieniu

18

## ROZWÓJ OSOBISTY

Jak skutecznie przekwalifikować pracowników

20

Życzymy miłej lektury

# KOREKTY CEN TRANSFEROWYCH JEDNAK ZE ZWOLNIENIEM STREFOWYM?

W stanie prawnym obowiązującym do końca 2018 r. w ustawie o podatku dochodowym od osób prawnych [dalej jako: u.p.d.o.p.] nie było przepisów odnoszących się wprost do korekt cen transferowych. Mimo to wielu przedsiębiorców stosowało tą instytucję. Brak właściwych przepisów skutkowało jednak tym, że organy podatkowe traktowały korekty cen transferowych jako odrębne zdarzenia gospodarcze.



Odmienne, tj. zdarzenia gospodarcze „oderwane” od transakcji, których warunki, za sprawą tych korekt, dostosowywane są jedynie do warunków rynkowych. Takie podejście organów podatkowych budziło obawy wielu przedsiębiorców, zwłaszcza tych, którzy prowadzą działalność gospodarczą na terenie specjalnej strefy ekonomicznej.

## **Korekty cen transferowych bez zwolnienia podatkowego**

Obawy przedsiębiorców wynikały głównie z tego, że w odniesieniu do stanów faktycznych zaistniałych do końca 2018 r., pojawiało się wiele interpretacji podatkowych oraz wyroków, w których podkreślano, że korekty cen transferowych nie korzystają ze zwolnienia podatkowego na podstawie art.

17 ust. 1 pkt 34] u.p.d.o.p. Przykładem jest chociażby wyrok WSA w Gdańsku z dnia 13 listopada 2019 r., sygn. akt I SA/Gd 1745/19, w którym wskazano, iż: „Prowadzenie działalności gospodarczej na terenie specjalnej strefy ekonomicznej jest ściśle regulowane, zatem warunek zastosowania art. 17 ust. 1 pkt 34 u.p.d.o.p. jest zachowany jedynie w odniesieniu do dochodów, które są wynikiem prowadzenia działalności gospodarczej określonej w zezwoleniu.

W konsekwencji zwolnieniem podatkowym nie jest objęty dochód wygenerowany na skutek korekty dochodowości, będącej wynikiem specyficznego warunku umowy dotyczącego sytuacji kontrahenta strony”. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało również w wyroku NSA z dnia 9 lipca 2019



*Odmienne, tj. zdarzenia gospodarcze „oderwane” od transakcji, których warunki, za sprawą tych korekt, dostosowywane są jedynie do warunków rynkowych.*

r., sygn. akt II FSK 3433/18.

### **Zmiany w zasadach dokonywania okresowych korekt cen transferowych**

Stan prawny zmienił się dopiero z początkiem 2019 r., kiedy to ustawodawca w art. 11e u.p.d.o.p. uregulował zasady dokonywania okresowych korekt, które doprowadzają wynik lub cenę transferową do poziomu rynkowego.

W dodatku, w art. 12 ust. 3aa u.p.d.o.p. wskazano, że przy ustalaniu wysokości przychodu należy uwzględniać korekty cen transferowych, zmniejszające bądź zwiększające przychody.

Wprowadzone od 2019 r. regulacje, w tym przede wszystkim nowe brzmienie art. 12 ust. 3aa u.p.d.o.p., zaczęło sugerować zatem, że wbrew wcześniejszym stanowiskom sądów oraz organów podatkowych, korekty cen transferowych nie są zdarzeniami gospodarczymi, które generują odrębny przychód,

lecz są zdarzeniami korygującymi przychód podatkowy wygenerowany przez dokonaną już wcześniej transakcję.

Z punktu widzenia przedsiębiorców strefowych powyższe nakazywało przyjąć, że zwolnienie na podstawie art. 17 ust. 1 pkt 34] u.p.d.o.p. obejmuje także korekty cen transferowych w takiej części, w jakiej te korekty, zwiększają przychody przedsiębiorcy ze sprzedaży wyrobów objętych tzw. zwolnieniem strefowych.

### **Nowe interpretacje organów podatkowych**

Nowelizacja rzeczywiście zmieniła podejście organów podatkowych. W odniesieniu do stanów faktycznych, które zaistniały po 1 stycznia 2019 r., organy te zaczęły bowiem przyznawać rację podatnikom, a tym samym potwierdziły, że korekty cen transferowych także korzystają ze zwolnienia strefowego na podstawie art. 17 ust. 1 pkt 34]

u.p.d.o.p. Przykładem jest chociażby interpretacja Dyrektora KIS z dnia 21 września 2021 r., znak: 0111-KDIB1-3.4010. 300.2021.1.JKU, interpretacja Dyrektora KIS z dnia 17 listopada 2021 r., znak 0111-KDIB1-3.4010.502.2021.2.JKU, a także interpretacja Dyrektora KIS z dnia 6 czerwca 2022 r., znak: 0111-KDIB1-3.4010.144.2022.2.IM.

Mimo wszystko pamiętać należy, że tematyka związana z korektami cen transferowych jest niezwykle skomplikowana, dlatego też w przypadku stosowania tych korekt rekomendowane jest uzyskanie przez przedsiębiorcę strefowego indywidualnej interpretacji podatkowej, gdyż tylko ona zapewni mu odpowiednią ochronę.

---

### **Adrian Pocica,**

radca prawny i doradca podatkowy w kancelarii M. Wojciechowska i Wspólnicy Kancelaria Prawnicza sp. k. w Rzeszowie.

# RYCZAŁT EWIDENCJONOWANY W 2023 – LIMITY, STAWKI

Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych w 2023 jest dostępny dla tych podatników, którzy kontynuują działalność nieprzekraczającą w 2022 r. kwoty przychodu rządu 9 654 400 zł. Kto jeszcze może skorzystać z tej formy opodatkowania i na jakie stawki obowiązują na ryczałcie w zależności od prowadzonej działalności?

Na ryczałcie mogą być osoby fizyczne, spółki cywilne i jawne osób fizycznych oraz przedsiębiorstwa w spadku osiągające przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej. Limit przychodowy obowiązuje tych przedsiębiorców, którzy kontynuują działalność. Nie obowiązuje zaś tych, którzy rozpoczną działalność w 2023 r. Ryczałtem od nowego roku będzie opodatkowany najem prywatny w każdym przypadku, tj. bez względu na wysokość przychodów. Stawki ryczałtu określa art. 12 ustawy z 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne. Przyjrzymy się bliżej jej ważnym dla przedsiębiorców zapisom.

## **Przeliczenie kwoty limitu opodatkowania ryczałtem**

Wspomniane 9 654 400 zł limitu przychodów wynika z przeliczenia kwot według uśrednionego kursu euro.

Na kwotę tę zalicza się przychody z 2022 r. przedsiębiorców kontynu-

ujących działalność, przy czym są tu wliczane:

- przychody z działalności gospodarczej prowadzonej wyłącznie samodzielnie w wysokości nieprzekraczającej równowartości 2 000 000 euro,
- przychody wyłącznie z działalności prowadzonej w formie spółki, a suma przychodów wspólników spółki z tej działalności nie przekroczyła równowartości 2 000 000 euro.

9 654 400 zł [2 000 000 euro × 4,8272 zł [kurs euro obowiązujący 3 października 2022 r.]].

Limit ten dotyczy też nowych podatników, jak też tych, którzy korzystali z innej formy opodatkowania, ale chcieliby przejść na ryczałt ewidencjonowany 2023.

## **Stawki ryczałtu**

Wysokość ryczałtu opisuje art. 12 ustawy o zryczałtowanym podatku

dochodowym. Wynosi on:

1. 17% przychodów osiągniętych w zakresie wolnych zawodów;
2. 15% przychodów ze świadczenia usług:
  - a. reprodukcji komputerowych nośników informacji [PKWiU 18.20.30.0],
  - b. pośrednictwa w sprzedaży motocykli oraz części i akcesoriów do nich [PKWiU 45.40.40.0],
  - c. pośrednictwa w sprzedaży hurtowej [PKWiU grupa 46.1],
  - d. magazynowania i przechowywania cieczy i gazów [PKWiU 52.10.12.0], magazynowania i przechowywania towarów w strefach wolnocłowych [PKWiU ex 52.10.19.0], parkingowych [PKWiU 52.21.24.0], obsługi centrali wzywania radiotaxi [PKWiU ex 52.21.29.0], pilotowania na wodach morskich i przybrzeżnych [PKWiU ex 52.22.13.0],

- pilotowania na wodach śródlądowych [PKWiU ex 52.22.14.0],
- e. licencyjnych związanych z:
- nabywaniem praw do książek, broszur, ulotek, map itp. [PKWiU 58.11.60.0],
  - nabywaniem praw do korzystania z wykazów i list [np. adresowych, telefonicznych] [PKWiU 58.12.30.0],
  - nabywaniem praw do czasopism i pozostałych periodyków [PKWiU 58.14.40.0],
  - nabywaniem praw do pozostałych wyrobów drukowanych [PKWiU 58.19.30.0],
  - nabywaniem praw do korzystania z gier komputerowych [PKWiU 58.21.40.0],
  - nabywaniem praw do korzystania z programów komputerowych [PKWiU 58.29.50.0],
- f. związanych ze sprzedażą miejsca reklamowego w wykazach i listach [np. adresowych, telefonicznych] [PKWiU 58.12.40.0],
- g. [uchylona]
- h. związanych z nadawaniem programów ogólnodostępnych i abonamentowych [PKWiU dział 60],
- i. przetwarzania danych [PKWiU ex 63.11.1], przesyłania strumieni wideo przez Internet [PKWiU 59.11.25.0], przesyłania strumieni audio przez Internet [PKWiU 59.20.36.0], agencji informacyjnych [PKWiU 63.91.1] oraz pozostałych w zakresie informacji, gdzie indziej niesklasyfikowanych [PKWiU 63.99],
- j. finansowych i ubezpieczeniowych [PKWiU sekcja K], innych niż świadczone w ramach wolnych zawodów,
- k. k) związanych z obsługą nieruchomości, świadczonych na zlecenie [PKWiU 68.3],
- l. prawnych, rachunkowo-księgowych i doradztwa podatkowego [PKWiU dział 69], innych niż świadczone w ramach wolnych zawodów,
- m. firm centralnych [head office]; usług doradztwa związanych z zarządzaniem [PKWiU ex dział 70], z wyjątkiem usług doradztwa związanych z zarządzaniem rynkiem rybnym [PKWiU 70.22.16.], innych niż świadczone w ramach wolnych zawodów,
- n. [uchylona]
- o. reklamowych; usług badania rynku i opinii publicznej [PKWiU dział 73],
- p. [uchylona]
- q. fotograficznych [PKWiU 74.2],
- r. tłumaczeń pisemnych i ustnych [PKWiU 74.3], innych niż świadczone w ramach wolnych zawodów,
- s. związanych z zatrudnieniem [PKWiU dział 78],
- t. przez organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostałych usług rezerwacji i usług z nią związanych [PKWiU dział 79],
- u. detektywistycznych i ochroniarskich [PKWiU dział 80], z wyjątkiem robót związanych z instalowaniem systemów przeciwpożarowych i przeciwwłamaniowych z późniejszym monitoringiem,
- v. obsługi nieruchomości wykonywanych na zlecenie, polegających m.in. na utrzymaniu porządku w budynkach, kontroli systemów ogrzewania, wentylacji, klimatyzacji, wykonywaniu drobnych napraw [PKWiU 81.10.10.0], dezynfekcji i tępienia szkodników [PKWiU 81.29.11.0],



- związanych ze wspomaganiem prowadzenia działalności gospodarczej, gdzie indziej niesklasyfikowane [PKWiU 82.9], centrów telefonicznych [call center] [PKWiU 82.20.10.0], powielania [PKWiU 82.19.11.0], związanych z organizowaniem kongresów, targów i wystaw [PKWiU 82.30],
- w. [uchylona]
- x. w zakresie pomocy społecznej bez zakwaterowania [PKWiU ex dział 88], z wyłączeniem usług pomocy społecznej bez zakwaterowania w zakresie odwiedzenia i pomocy domowej świadczonych osobom niepełnosprawnym [PKWiU 88.10.14], usług pomocy społecznej bez zakwaterowania w zakresie opieki dziennej świadczonych osobom dorosłym niepełnosprawnym [PKWiU 88.10.15], usług pomocy społecznej bez zakwaterowania w zakresie opieki dziennej nad dziećmi, z wyłączeniem opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi [PKWiU 88.91.11], usług pomocy społecznej bez zakwaterowania w zakresie opieki dziennej nad dziećmi i młodzieżą niepełnosprawną [PKWiU 88.91.12], usług pomocy społecznej bez zakwaterowania świadczonych przez opiekunki do dzieci [PKWiU 88.91.13], pozostałych usług pomocy społecznej bez zakwaterowania, gdzie indziej niesklasyfikowane [PKWiU 88.99.19],
- y. kulturalnych i rozrywkowych [PKWiU dział 90],
- z. związanych ze sportem, rekreacją i rekreacją [PKWiU dział 93];
- 2a) 14% przychodów ze świadczenia usług:
- a. w zakresie opieki zdrowotnej [PKWiU dział 86],
- b. architektonicznych i inżynierskich; usług badań i analiz technicznych [PKWiU dział 71],
- c. w zakresie specjalistycznego projektowania [PKWiU 74.1];
- 2b) 12% przychodów ze świadczenia usług:
- a. związanych z wydawaniem:
- pakietów gier komputerowych [PKWiU ex 58.21.10.0], z wyłączeniem publikowania gier komputerowych w trybie online,
  - pakietów oprogramowania systemowego [PKWiU 58.29.1],
  - pakietów oprogramowania użytkowego [PKWiU 58.29.2],
  - oprogramowania komputerowego pobieranego z Internetu [PKWiU ex 58.29.3], z wyłączeniem pobierania oprogramowania w trybie online,
- b. związanych z doradztwem w zakresie sprzętu komputerowego [PKWiU 62.02.10.0], związanych z oprogramowaniem [PKWiU ex 62.01.1], objętych grupowaniem „Oryginały oprogramowania komputerowego” [PKWiU 62.01.2], związanych z doradztwem w zakresie oprogramowania [PKWiU ex 62.02], w zakresie instalowania oprogramowania [PKWiU ex 62.09.20.0], związanych z zarządzaniem siecią i systemami informatycznymi [PKWiU 62.03.1];
3. 10% przychodów ze świadczenia usług w zakresie kupna i sprzedaży nieruchomości na własny rachunek [PKWiU 68.10.1];
4. 8,5% przychodów do kwoty 100 000 zł oraz 12,5% przychodów od nadwyżki ponad kwotę 100 000 zł z tytułu:
- a. przychodów, o których mowa w art. 6 ust. 1a [tzw. najem prywatny],
- b. przychodów, o których mowa w art. 14 ust. 2 pkt 11 ustawy o po-



- datku dochodowym,
- c. świadczenia usług związanych z zakwaterowaniem [PKWiU dział 55],
- d. świadczenia usług wynajmu i obsługi nieruchomości własnych lub dzierżawionych [PKWiU 68.20.1],
- e. wykonywania usług w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych [PKWiU dział 72],
- f. wynajmu i dzierżawy:
- samochodów osobowych i furgonetek, bez kierowcy [PKWiU 77.11.10.0],
  - pozostałych pojazdów samochodowych (z wyłączeniem motocykli), bez kierowcy [PKWiU 77.12.1],
  - środków transportu wodnego bez załogi [PKWiU 77.34.10.0],
  - środków transportu lotniczego bez załogi [PKWiU 77.35.10.0],
  - pojazdów szynowych (bez obsługi) [PKWiU 77.39.11.0],
  - kontenerów [PKWiU 77.39.12.0],
  - motocykli, przyczep kempingowych i samochodów z częścią mieszkalną, bez kierowcy [PKWiU 77.39.13.0],
  - własności intelektualnej i podobnych produktów z wyłączeniem prac chronionych prawem autorskim [PKWiU 77.40],
  - g. świadczenia usług pomocy społecznej z zakwaterowaniem [PKWiU dział 87];
- Ważne!**
- W przypadku osiągnięcia przez małżonków przychodów z tzw. najmu prywatnego, limit przychodów 100 tys. zł dotyczy łącznie obojga małżonków.
- W przypadku osiągnięcia przez podatnika przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej, również gdy działalność ta jest prowadzona w formie spółki, oraz przychodów, z tzw. najmu prywatnego, limit przychodów 100 tys. zł dotyczy odrębnie przychodów osiąganych z tych źródeł przychodów. [art. 12 ust. 13-14 ustawy o zpd].
5. 8,5%:
- a. przychodów z działalności usługowej, w tym przychodów z działalności gastronomicznej w zakresie sprzedaży napojów o zawartości alkoholu powyżej 1,5%, z zastrzeżeniem pkt 1–4 oraz 6–8,
- b. przychodów ze świadczenia usług związanych ze zwalczaniem pożarów i zapobieganiem pożarom [PKWiU 84.25.11.0],
- c. przychodów ze świadczenia usług w zakresie edukacji [PKWiU dział 85],
- d. przychodów ze świadczenia usług związanych z działalnością bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostałych usług w zakresie kultury [PKWiU dział 91],
- e. przychodów z działalności polegającej na wytwarzaniu przedmiotów (wyrobów) z materiału powierzonego przez zamawiającego,
- f. prowizji uzyskanej przez komisarza ze sprzedaży na podstawie umowy komisji,
- g. prowizji uzyskanej przez kolportera prasy na podstawie umowy o kolportaż prasy,
- h. przychodów, o których mowa w art. 14 ust. 2 pkt 12 ustawy o podatku dochodowym;
9. 5,5%:
- a. przychodów z działalności twórczej, robót budowlanych

- lub w zakresie przewozów ładunków taborem samochodowym o ładowności powyżej 2 ton,
- b. prowizji uzyskanej z działalności handlowej w zakresie sprzedaży jednorazowych biletów komunikacji miejskiej, znaczków do biletów miesięcznych, znaczków pocztowych, żetonów i kart magnetycznych do automatów,
- c. przychodów, o których mowa w art. 14 ust. 2 pkt 14 ustawy o podatku dochodowym;
7. 3,0% przychodów:
- a. z działalności gastronomicznej, z wyjątkiem przychodów ze sprzedaży napojów o zawartości alkoholu powyżej 1,5%,
- b. z działalności usługowej w zakresie handlu, z zastrzeżeniem pkt 2 i 3,
- c. ze świadczenia usług związanych z produkcją zwierzęcą [PKWiU 01.62.10.0],
- d. z działalności rybaków morskich i zalewowych w zakresie sprzedaży ryb i innych surowców pochodzących z własnych połowów, z wyjątkiem sprzedaży konserw oraz prezerw z ryb i innych surowców z połowów,
- e. o których mowa w art. 14 ust. 2 pkt 2, 5–10 i 19–22 ustawy o podatku dochodowym, z odpłatnego zbycia ruchomych składników majątku wykorzystywanych w pozarolniczej działalności gospodarczej, nawet jeżeli przed zbyciem zostały wycofane z tej działalności gospodarczej, a pomiędzy pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym składnik majątku został wycofany z działalności, i dniem jego zbycia nie upłynęło sześć lat, będących:
- środkami trwałymi podlegającymi ujęciu w wykazie środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych,
  - składnikami majątku, o których mowa w art. 22d ust. 1 ustawy o podatku dochodowym, z wyłączeniem składników, których wartość początkowa, ustalona zgodnie z art. 22g ustawy o podatku dochodowym, nie przekracza 1500 zł,
  - składnikami majątku, które ze względu na przewidywany okres używania równy rokowi lub krótszy niż rok nie zostały zaliczone do środków trwałych albo wartości niematerialnych i prawnych,
- g. z odpłatnego zbycia ruchomych składników majątku przedsiębiorstwa w spadku;
8. 2% przychodów, o których mowa w art. 6 ust. 1d.

### Ryczałt od najmu prywatnego

Dotychczas istniała możliwość rozliczania podatku od najmu prywatnego w dowolnej formie, a najczęściej wybieraną była skala podatkowa 17% lub 32%, która pozwala nie płacić podatku, jeśli ponosimy stratę. Polski ładu zmienił tę zasadę i od 2023 roku najem prywatny trzeba opodatkować ryczałtem i nie ma możliwości wyboru innej formy opodatkowania.

Stawki zryczałtowanego podatku od najmu powinny być wyliczane na dotychczasowych zasadach, tj. mają być liczone według wzoru:

8,5% do kwoty 100 000 zł rocznych przychodów

12,5% od nadwyżki ponad kwotę 100 000 zł przychodów.

Zmiany te znacząco obciążą inwestorów.

Celem rządowego programu jest uniknięcie emisji zanieczyszczeń powietrza poprzez dofinansowanie przedsięwzięć polegających na obniżeniu zużycia paliw emisyjnych w transporcie - wsparcie zakupu/leasingu pojazdów zeroemisyjnych.

W programie przewidziano dofinansowanie w formie dotacji lub dotacji ze środków udostępnionych bankom [flagowy bank projektu to Bank Ochrony Środowiska] z przeznaczeniem na dopłatę do opłat ustalanych w umowach leasingu w rozumieniu art. 411 ust. 1 pkt 2 lit. e ustawy – Prawo Ochrony Środowiska.

#### **Przedmiot dofinansowania:**

W programie przewidywana jest możliwość dofinansowania przedsięwzięć polegających na zakupie/leasingu nowych pojazdów zeroemisyjnych kategorii M1, M2, M3, N1, L1e, L2e, L3e, L4e, L5e, L6e, L7e wykorzystujących do napędu wyłącznie energię elektryczną akumulowaną przez podłączenie do zewnętrznego źródła zasilania lub energię elektryczną wytworzoną z wodoru w zainstalowanych w nim ogniwach paliwowych lub wyłącznie silnik, którego cykl pracy nie prowadzi do emisji gazów cieplarnianych lub innych substancji objętych systemem zarządzania emisjami gazów cieplarnianych, o którym mowa w ustawie z dnia 17 lipca 2009 r. o systemie za-

ządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji [Dz. U. z 2020 r. poz. 1077].

#### **Budżet programu i dofinansowania**

Budżet programu ustalono do kwoty 500 000 000 zł dla bezwrotnych form dofinansowania, z czego co najmniej 50 % zostanie przekazane w ramach udostępnienia środków do banków zgodnie z art. 411 ust. 10 ustawy – Prawo Ochrony Środowiska w celu udzielania dotacji.

Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą mogą otrzymać takie samo dofinansowanie, jak każdy inny przedsiębiorca, tj.: w przypadku zakupu pojazdu kat. M1 nawet do 27 000 zł (przy średniorocznym przebiegu nie mniej niż 15 tys. km), na pojazd kategorii N1 do maksymalnie 70 000 zł (ale nie więcej niż 30% kosztów kwalifikowanych), na pojazd kategorii L1e-L7e od 4 000 zł.

#### **Od czego zależy przyznanie dofinansowania?**

Wnioski są oceniane pod kątem zgodności z zasadami i warun-

kami programu. Aby uzyskać dofinansowanie wystarczy spełnić kryteria określone w programie priorytetowym i regulaminie naboru, m.in.:

- kupić lub wziąć w leasing nowy pojazd elektryczny, którego cena nie może przekroczyć ceny maksymalnej określonej w programie [LINK do tabeli],
- w przypadku zakupu zarejestrować pojazd na terytorium RP, ubezpieczyć go i zobowiązać się, że nie pozbędzie się go przez dwa lata od uzyskania dotacji.

#### **Ważne daty**

Okres wdrażania zaplanowano na lata 2021 – 2026, w tym okres zawierania umów do 31.12.2025 i okres wydatkowania środków do 30.06.2026 r.

Okres kwalifikowalności kosztów ustalona 01.05.2020 r. - 31.12.2025 r. Wnioski o dofinansowanie w formie dotacji należy składać w okresie od 22.11.2021 r. – 30.09.2025 r., jednak nie dłużej niż do wyczerpania środków alokacji.

# NIEWYDANIE ŚWIADECTWA PRACY LUB NIEZACHOWANIE TERMINU NA JEGO WYDANIE

Zgodnie z art. 97 ust. 1 Kodeksu pracy, rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy wiąże się z obowiązkiem pracodawcy do wydania pracownikowi świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Co ważne, realizacja tej powinności nie wymaga wniosku pracownika.

Szczegółowy sposób wydania świadectwa pracy został uregulowany w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy [Dz. U. z 2020 r. poz. 1862]. A zatem, realizacja tego obowiązku może nastąpić poprzez „wręczenie świadectwa pracy pracownikowi w miejscu jego dotychczasowego zatrudnienia, a gdy jest to niemożliwe lub utrudnione, wówczas pracodawca powinien przesłać ten dokument do znanego mu miejsca pobytu pracownika, najwcześniej jak tylko może to - w konkretnej sytuacji faktycznej – nastąpić”. Takie stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 28 września 1976 r., sygn. akt I PZP 41/76.

Żadne subiektywne okoliczności leżące po stronie pracodawcy nie stanowią usprawiedliwienia dla

niewydania świadectwa pracy. Jedynie w sytuacji, gdy z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca powinien w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesłać świadectwo pracy pracownikowi lub osobie upoważnionej przez pracownika za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe [Dz. U. z 2020 r. poz. 1041] albo doręczyć je w inny sposób.

Co więcej, obowiązku wydania świadectwa pracy pracodawca nie może uzależniać od uprzedniego rozliczenia się pracownika z zakładem pracy. W orzecznictwie niejednokrotnie zaznaczono, iż niedopełnienie tego obowiązku przez pracodawcę nie tłumaczy nawet posiadanie rozliczenia wobec byłego pracownika

z tytułu niedopełnienia obowiązków związanych z zakończonym stosunkiem pracy, np. z tytułu posiadanego sprzętu służbowego (telefon, laptop), pobranej odzieży roboczej lub ochronnej, dostarczenia decyzji o przyznaniu emerytury lub renty czy - jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 lutego 1976 r., sygn. akt I PR 1/76 - zwrotu pożyczki w kasie zapomogowo – pożyczkowej. Z kolei w wyroku z dnia 17 grudnia 1976 r., sygn. akt I P 1583/76, Sąd Najwyższy przyznał, że uzależnienie wydania świadectwa pracy od rozliczenia się pracownika z zakładem pracy, w szczególności od zdania mieszkania służbowego, jest bezprawne, ponieważ narusza art. 97 Kodeksu pracy.

Jako niedopełnienie obowiązku wydania świadectwa pracy, naruszające art. 97 § 1 Kodeksu pracy, traktowane jest również wysłanie



dokumentu np. do organu rentowego, zamiast wydania go pracownikowi, choćby pracownik zgłosił pracodawcy zamiar przejścia na rentę inwalidzką. Do takiego wniosku doszedł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 1996 r., sygn. akt. I PKN 15/96.

Świadczenie pracy uznaje się za wydane po terminie, gdy pracodawca nie wyda go pracownikowi w terminie wskazanym w przepisach Kodeksu pracy, tj. w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy pracodawca zamierza w ciągu 7 dni

od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy nawiązać z pracownikiem kolejny stosunek pracy - wówczas nie ma on obowiązku wydawania świadectwa pracy za zakończony okres pracy; uczyni to dopiero, gdy definitywnie rozstanie się z pracownikiem – zobowiązany będzie wtedy wydać pracownikowi zbiorcze świadectwo pracy, obejmujące wszystkie okresy zatrudnienia.

Co istotne, Kodeks pracy przyznaje pracownikowi prawo do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o wydanie świadectwa pracy za okres zatrudnienia, który ustał,

mimo że strony nawiązały kolejny stosunek pracy w ciągu 7 dni od ustania poprzedniego. Pracodawca zobowiązany jest uczynić zadość temu żądaniu. Pracownik może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej, w każdym czasie i dotyczyć on może wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Warto podkreślić, że wydanie świadectwa pracy może nastąpić w dniu, który jest dniem roboczym dla pracodawcy. W sytuacji, gdy ostatni dzień stosunku pracy wypada w niedzielę lub święto, pracodawca zobowiązany jest wydać je pracownikowi w najbliższy dzień roboczy – takie działanie pracodawcy nie stanowi zaniechania wydania świadectwa z naruszeniem terminu.

---

## 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.

# PRZESTĘPSTWA PRZECIWKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ

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].

Pracodawca może dopuścić się nie tylko wykroczeń przeciwko prawom pracownika, ale również przestępstw. Katalog przestępstw i odpowiedzialność za ich popełnienie uregulowane zostały w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego. Co ważne, katalog osób, których prawa podlegają ochronie na mocy przepisów Kodeksu karnego, obejmuje osoby wykonujące pracę zarobkową, tj. np. na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc nie osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy.

Przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową ścigane są w trybie publicznoskargowym z urzędu.

## **Złośliwie lub uporczywie naruszanie praw**

W myśl art. 218 § 1a Kodeksu karnego, kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa

pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Przepis ten znamiona przestępstwa nadaje takim działaniom pracodawcy, które popełniane są:

złośliwie lub uporczywie.

Złośliwość wyraża się w niedającej się racjonalnie uzasadnić woli zaszkodzenia pracownikowi, perfidnym zachowaniu, dokuczeniu mu, poniżeniu czy celowym wyrządzeniu krzywdy. Z kolei uporczywość, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.01.2017 r., sygn. akt WA 18/16, to zachowanie sprawcy, które albo trwa przez pewien czas albo powtarza się kilkakrotnie i zawiera świadomość niweczenia możliwości osiągnięcia stanu założonego przez prawo. Uporczywość przejawia się zatem w natrętności, sekwencyjności czy powtarzalności zachowań, przy czym uporczywie jest takie zachowanie, które polega

na naruszeniu praw pracownika co najmniej trzy razy.

Przykładem uporczywego naruszenia prawa osoby wykonującej pracę zarobkową będzie np. powtarzający się brak wypłaty wynagrodzenia w ustalonym terminie.

Wypełnienie znamion uporczywości nie będzie wymagane w przypadku czynu polegającego na odmowie ponownego przyjęcia do pracy osoby przywróconej do pracy na mocy orzeczenia sądu albo polegającego na zaniechaniu wykonania przez osobę, która dokonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, nałożonego orzeczeniem sądu. Tutaj wystarczy jednorazowe zachowanie pracodawcy, aby zakwalifikować je jako przestępstwo.



### Działania będące przestępstwem przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Jako szczególny przypadek złośliwego lub uporczywego naruszenia praw pracowniczych, Kodeks karny w art. 218 a wskazuje działania osób, które:

- wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta powierzają wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu;
- wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem po godzinie 14 w Wigilię 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy powierzają wykonywa-

nie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu.

Inne czyny wskazane w Kodeksie karnym [art. 219 – 221] zagrożone odpowiedzialnością karną to:

- naruszanie przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych, poprzez niezgłaszanie, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszanie nieprawdziwych danych mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość – zagrożone grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2;
- niedopełnienie obowiązku wynikającego z odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy, i narażenie przez to pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty ży-

cia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu – zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3, a w przypadku działania nieumyślnego, grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku [nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo];

- niezawiadomienie, wbrew obowiązkowi, właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo niesporządzenie lub nieprzedstawienie wymaganej dokumentacji – zagrożone grzywną do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

---

### Katarzyna Pałucka

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



# PRZEJŚCIE ZAKŁADU PRACY NA INNEGO PRACODAWCĘ

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.

Sytuacja ekonomiczna lub zmiany organizacyjne wymuszają czasem konieczność przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Taka reorganizacja w największym stopniu dotyka pracowników. Aby chronić pracowników przed negatywnymi skutkami przejścia zakładu pracy (lub jego części), w szczególności, aby zagwarantować ciągłość zatrudnienia i niezmiennosc warunków pracy i płacy, ustawodawca uregulował w Kodeksie pracy zasady takich przejścia zakładu pracy (lub jego części) na nowego pracodawcę.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 Kodeksu pracy, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Oznacza to, że przejście pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa - nowy podmiot staje się automatycznie stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (nie dochodzi do nawiązania nowych stosunków pra-

cy), zaś za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy powstałych przed przejściem zakładu na innego pracodawcę dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Zasada ta ma charakter bezwzględny. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 maja 2003 r., sygn. akt I PK 237/02, stwierdzając, iż „[...] praktyki pracodawców modyfikujące automatyzm pracowniczych gwarancji zatrudnienia [art. 231 Kodeksu pracy], polegające na zmuszaniu pracowników podejmowanych w trybie art. 231 Kodeksu pracy do zawierania umów o pracę na okres próbny z powołaniem się na zasadę autonomii woli stron [art. 3531 Kodeksu cywilnego], są bezprawne. Oznacza to, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 231 Kodeksu pracy wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, chyba że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawar-

tych w art. 231 Kodeksu pracy.”

Dotychczasowy pracodawca, po porozumieniu ze związkami zawodowymi, ma obowiązek powiadomić pracowników z co najmniej 30 - dniowym wyprzedzeniem o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę, terminie przejścia, skutkach tych zmian oraz zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

Po dokonaniu się przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, w okresie dwóch miesięcy od dnia przejścia, pracownicy mają prawo do rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem 7 - dniowego uprzedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie wywołuje skutki takie same, jakie przepisy wiążą rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę dokonanego z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Warto zaznaczyć, że ten tryb rozwiązania stosunku pracy nie uprawnia pracowników do nabycia

odprawy pieniężnej, przewidzianej w trybie zwolnień grupowych, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika – tak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 czerwca 2009 r., sygn. akt III PZP 1/09. Ponadto, jak przyznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 sierpnia 2000 r., sygn. akt I PKN 747/99, pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy z 7-dniowym uprzedzeniem, nie przysługuje ani wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, ani odszkodowanie, a także nie jest należne odszkodowanie na podstawie art. 55 § 11 [tak Sąd Najwyższy w wyrok z dnia 6 maja 2003 r., sygn. akt I PKN 219/01].

Inaczej kształtuje się sytuacja pracowników, którzy dotychczas świadczyli pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, tj. powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę]: nowy pracodawca obowiązany jest zaproponować im nowe warunki pracy i płacy oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o ich przyjęciu lub odmowie. W przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków, ich stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków bądź od dnia, do którego mógł złożyć ta-

kie oświadczenie.

Zgodnie z treścią art. 23 Kodeksu pracy, w przypadku przejścia zakładu pracy w całości, nowy pracodawca odpowiada w całości za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przeniesieniem, nawet jeżeli stały się one wymagalne jeszcze przed przejściem zakładu. Natomiast za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Nowy pracodawca może dokonać modyfikacji warunków pracy i płacy, ale wyłącznie poprzez indywidualne wypowiedzenia warunków lub w trybie porozumienia stron. Co jednak ważne, jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 269/06, pracodawca przejmujący nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia, bez względu na to, czy pracownik wyraża na to zgodę, czy też nie.

Warto zaznaczyć, że przejście zakładu w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powoduje, że nowy pracodawca jest związany takim wypowiedzeniem. Jednocześnie ma on możliwość dokonania cofnięcia oświadczenia woli o wypowiedzeniu poprzedniego pracodawcy, o ile dokona tego przed datą rozwiązania stosunku pracy.



*Po dokonaniu się przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, w okresie dwóch miesięcy od dnia przejścia, pracownicy mają prawo do rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem 7 – dniowego uprzedzenia.*

## 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.

# ZAŚWIADCZENIE O ZATRUDNIENIU

W praktyce dość często zdarza się, że pracownik zwraca się do pracodawcy z wnioskiem, pisemnym lub ustnym, o wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu, o zarobkach, o zajmowanych stanowiskach, o wysokości przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, o odprowadzanych składkach itp. Zaświadczenie takie, zawierające informacje mające istotne znaczenie dla sytuacji pracownika, jest niezbędne np. w celu uzyskania przez pracownika świadczeń z ubezpieczeń społecznych (emerytury, renty), otrzymania kredytu lub innego zatrudnienia bądź otrzymania innych świadczeń i usług na rzecz rodziny (np. w żłobkach lub przedszkolach potwierdzić należy, że rodzic nie może sprawować opieki nad dzieckiem).

## Podstawa prawna wydania zaświadczenia

W postanowieniu z dnia 16 września 1999 r., sygn. akt I PKN 331/99, Sąd Najwyższy przyznał, że „wprawdzie w kodeksie pracy brak jest wyraźnego przepisu, który nakładałby na pracodawcę generalny obowiązek udzielania pracownikowi informacji istotnych w aspekcie jego praw, obowiązków i odpowiedzialności, ale może być on wywodzony z szeregu jego postanowień, takich chociażby, jak to, że pracodawca jest zobowiązany do zaznajamiania pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami [art. 94 pkt 1 k.p.], stosować obiektywne

i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy [art. 94 pkt 9 k.p.], wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego [art. 94 pkt 10 k.p.], wydać świadectwo pracy [w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy - art. 97 § 1 k.p.], czy też szanować godność

i inne dobra osobiste pracownika [art. 11 zn.1 k.p.]. Regulacje tego typu, jak również ogólne założenia, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika [a co najmniej respektowania tego dobra], podobnie do obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy [art. 100 pkt 4 k.p.]. W ramach tego ogólnego obowiązku pracodawcy mieści się m.in. jego powinność dostarczania pracownikowi informacji i dokumentów [świadectwa pracy, zaświadczeń o stażu pracy itp.] istotnych z punktu widzenia realizacji stosunku pracy.” Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest wystawić pracownikowi, na jego żądanie, zaświadczenie o zatrudnieniu lub o zatrudnieniu i zarobkach, wywodząc ten obowiązek bezpośrednio z innych przepisów prawa lub w sposób pośredni z zasad zawartych w Kodeksie pracy.

I tak, z przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i ren-

tach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [Dz.U. z 2022r. poz. 504, z późn. zm. ], bezpośrednio wynika, że pracodawcy obowiązani są do:

1. współdziałania z pracownikiem w gromadzeniu dokumentacji niezbędnej do przyznania świadczenia (przy czym, obowiązek ten obejmuje poszukiwanie, tworzenie i wydawanie dokumentów i innych nośników danych, które potwierdzają okoliczności istotne dla ustalenia np. prawa do emerytury czy renty);
2. wydawania pracownikowi lub organowi rentowemu zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości.

## Treść i forma zaświadczenia o zatrudnieniu

Przepisy prawne nie określają ani formy zaświadczenia ani jego treści. Co do zasady, zaświadczenie powinno zawierać pewne standardowe infor-



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.

macje dotyczące pracodawcy i dane pracownika. Inne informacje, jakie pracodawca umieści w zaświadczeniu zależą od tego, w jakim celu pracownik potrzebuje zaświadczenie. I tak, w przypadku ubiegania się o inne zatrudnienie, pracownik może żądać umieszczenia w zaświadczeniu informacji o okresie zatrudnienia, zajmowanych stanowiskach, wymiarze etatu, rodzaju umowy o pracę; w przypadku ustalenia prawa do emerytury, zaświadczenie powinno zawierać okresy składkowe i nieskładkowe.

#### **Odmowa wydania zaświadczenia lub błędnie wydane zaświadczenia**

W przypadku, gdy pracodawca odmawia wydania zaświadczenia, pracownik może dochodzić przed sądem pracy nakazu udzielenia przez pracodawcę informacji mających istotne znaczenie dla jego sytuacji pracowniczej. Inaczej kształtuje się sytuacja pracownika, gdy pracodawca wystawi

błędne zaświadczenie, o którym mowa w art. 125 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r.

o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, i np. pominię w takim zaświadczeniu któryś ze składników wynagrodzenia lub innego przyznanego świadczenia pieniężnego, mającego wpływ na wysokość renty lub emerytury, traktowane jest, co stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 2008 r., sygn. akt I PK 245/07, jako nie należyte wykonanie zobowiązania z winy pracodawcy. Pracownik może dochodzić odszkodowania z tego tytułu.

#### **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.

# JAK SKUTECZNIE PRZEKWALIFIKOWAĆ PRACOWNIKÓW

Przekwalifikowanie pracowników wchodzi w grę, jeśli przegląd wydajności wskazuje na braki w umiejętnościach z jakiegoś zakresu lub wtedy gdy zostaje wprowadzona nowa polityka firmy czy nowe regulacje. Na co zwrócić uwagę przy przekwalifikowywaniu?

Przynajmniej raz w roku warto zrobić audyt umiejętności pracowników. Może się okazać, że niektórym brak pewnych kwalifikacji, które mogą wywindować firmę. Jeśli ich brak obniża zdolność konkurowania na rynku lub odbiera możliwość zrealizowania planów, to warto zainvestować w zapewnienie pracownikom odpowiednich szkoleń. Na rynku dostępne są różne rodzaje przekwalifikowania, jak nauka na odległość, zamknięte szkolenia branżowe, wewnętrzny mentoring czy praktyki zawodowe. Szkolić warto wszystkich pracowników, z naciskiem na tych, którzy są w firmie długo i mają stabilne zatrudnienie. Dodatkowe kwalifikacje to dla nich benefit, za którym zawsze powinna pójść chociażby symboliczna podwyżka, tak aby pracownik nie szukał innego pracodawcy. Co jeszcze jest w tym temacie istotne?

1. Zdefiniuj temat przekwalifikowania.

Podczas procesu przekwalifikowania będziesz odpowiedzialny za zarządzanie wiedzą, umiejętnościami i zdolnościami swojego pracownika do wykonywania nowego zadania lub przestrzegania nowych zasad podczas szkolenia. Dlatego ważne

jest, aby dokładnie określić cele i zamiary przekwalifikowania.

2. Upewnij się, że zakres przekwalifikowania jest skierowany do właściwego działu.

Najczęściej nowe umiejętności czy to w zakresie działań środowiskowych, czy HR, czy obsługi płatności nie będą dotyczyć wszystkich pracowników. Wybierz odpowiedni dział lub grupę pracowników i upewnij się, że istnieje rzeczywista potrzeba przekwalifikowania.

3. Spraw, aby przekwalifikowanie było wciągające i zabawne.

Treningiemusibyćnudny.Zachęcaj do tworzenia środowiska społecznego, które motywuje do rozmów i pracy zespołowej. Upewnij się, że jest wystarczająco dużo przerw i miejsca na szkolenie.

4. Omów opinie i wyniki z pracownikami.

Po zakończeniu przekwalifikowania omów wyniki ze swoimi pracownikami. Dzięki otwartej rozmowie możesz określić możliwości poprawy, zebrać informacje zwrotne i przeprowadzić burzę mó-

złów, aby przekwalifikować się w przyszłości.

5. Wprowadź system, który docenia osiągnięcia.

Podczas procesu przekwalifikowania pracownicy mogą wyróżniać się w niektórych obszarach. Na przykład mogą wykazywać świetne umiejętności przywódcze i komunikacyjne. Stwórz system, który docenia osiągnięcia i świetną pracę.

Korzyści z przekwalifikowania są naprawdę spore. To lepsze środowisko pracy, udoskonalone produkty i usługi. Rozwój umiejętności daje świeże spojrzenie i podnosi morale zespołu. Proces szkolenia i przekwalifikowania zapewnia Twojej firmie przewagę konkurencyjną. Ponadto poprawia umiejętności, bezpieczeństwo, produktywność i lojalność pracowników.

---

## Katarzyna Pałucka

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

# Wykorzystaj budżet szkoleniowy 2022

Z

**PCDK**

## **Email**

[m.siwinski@pcdk.pl](mailto:m.siwinski@pcdk.pl)

## **Telefon**

690 017 583

## Partnerzy merytoryczni



M. WOJCIECHOWSKA I WSPÓLNICY  
KANCELARIA PRAWNICZA SP. K.

MONITOR  
CDK

HRhelper

Wydawca

PCDK

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”.