



**Polecamy**

## **Drugie życie opakowań**

**W numerze**

Ruszyło dofinansowanie  
z Krajowego Funduszu  
Szkoleniowego

Estoński CIT – czy powtarzające się  
świadczenia niepieniężne stanowią  
ukryty zysk?

Czasowe zawieszenie stosowania  
przepisów prawa pracy

Jak zarządzać  
„kolorowymi” pracownikami?

# Szanowni Państwo

PYTANIA DOTYCZĄCE OPAKOWAŃ I ODPADÓW OPAKOWANIOWYCH POJAWIAJĄ SIĘ CZĘSTO, A PROBLEM DOTYCZY RÓŻNYCH BRANŻ. DLATEGO TEŻ W TYM NUMERZE BIULETYNU JAKO TEMAT GŁÓWNY WZIĘLIŚMY OGÓLNOUNIJNE PRZEPISY DOTYCZĄCE OPAKOWAŃ.

Zapobieganie powstawaniu odpadów leży u podstaw proponowanych przepisów dotyczących opakowań i odpadów opakowaniowych. Jak podaje Komisja Europejska nadrzędnym środkiem mającym na celu powstrzymanie rosnącej tendencji do wytwarzania odpadów opakowaniowych jest cel redukcji o 15 % do 2040 r. na mieszkańca na państwo członkowskie w porównaniu z danymi z 2018 r. Aby osiągnąć ten cel, zaproponowano na przykład systemy kaucji i zwrotu opakowań wielokrotnego użytku, zachęty ekonomiczne, takie jak opłata za opakowania jednorazowe lub informowanie konsumentów o kosztach

opakowania produktów, a także zobowiązania przedsiębiorstw do udostępniania niektórych dodatkowych produktów za pośrednictwem systemu ponownego użycia lub uzupełniania. Promowane będą opakowania wielokrotnego użytku, a środki przeznaczone na realizację tych celów będą spore, zarówno na poziomie UE, jak i państw.

Więcej w tym temacie przeczytacie Państwo w tym numerze naszego Monitora. Ciekawych treści jest sporo więcej, bo odnosimy się jak zawsze także do podatków (estoński CIT w kontekście ukrytego zysku) oraz kadr, płac i rozwoju osobistego.

Przyjemnej lektury

Katarzyna Kołbuś  
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

Luty 2 [32] 2023



## AKTUALNOŚCI

Ruszyło dofinansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

4

## OCHRONA ŚRODOWISKA

Drugie życie opakowań

6

## PODATKI

Estoński CIT – czy powtarzające się świadczenia niepieniężne stanowią ukryty zysk?

10

Zbliża się koniec JPK\_FA. Zmiany w projekcie Krajowego Systemu e-Faktur

11

Zmiana stawki kilometrówki. Nowe rozporządzenie ma obowiązywać od 17.01. 2023 r.

12

## KADRY I PŁACE

Wydawanie dokumentów z akt osobowych pracownika

13

Czasowe zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy

14

Najczęstsze błędy przy sporządzaniu i wydawaniu świadectw pracy – cz. II

16

## ROZWÓJ OSOBISTY

Jak zarządzać „kolorowymi” pracownikami?

18

Życzymy miłej lektury

# RUSZYŁO DOFINANSOWANIE Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

Jesteś pracodawcą lub pracownikiem? Chcesz się rozwijać i poszerzać swoją wiedzę? Marzysz o zwiększeniu swojej pozycji zawodowej? Przeczytaj, na czym polega dofinansowanie na szkolenia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i zwiększ swoje kwalifikacje!

Ruszyło finansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleń, w którym możemy ubiegać się o dofinansowanie wybranych przez nas szkoleń nawet na poziomie 100%. Niestety, środki z KFS są ograniczone, a o otrzymaniu dotacji decyduje m.in. kolejność wniosków, dlatego warto jak najszybciej zainteresować się tym tematem, wybrać szkolenia oraz złożyć wniosek do PUP.

## **Składamy wniosek do Powiatowego Urzędu Pracy, czyli czym w zasadzie jest KSF?**

Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest wydzieloną częścią Funduszu Pracy i zajmuje się dofinansowywaniem kształcenia ustawicznego pracowników oraz pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Dynamicznie zmieniająca się gospodarka wymaga ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. KFS został utworzony, aby pomóc osobom, których kompetencje stają się niewystarczające w stosunku do stawianych im wymagań. Inwestycja w potencjał kadry pracowniczej powinna poprawić zarówno potencjał firmy, jak i samych pracowników na rynku pracy. W ramach tego dofinansowania państwo udziela przedsiębiorstwu tzw. pomocy de minimis, czyli bezzwrotnego wsparcia. Jeżeli należysz do grupy mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 10 osób, możesz uzyskać dofinansowanie na poziomie nawet 100%. W pozostałych przypadkach pracodawca musi ponieść 20% kosztów, a 80% wartości szkolenia dostanie od KFS. Wniosek o przyznanie środków należy złożyć do Powiatowego Urzędu Pracy.

## **Jakie usługi są dofinansowywane w ramach KFS i czy moja firma może z niego skorzystać?**

Wniosek o dofinansowanie kształcenia z KFS mogą składać firmy, urzędy, fundacje, prowadzące swoją działalność na

terenie Polski. Pracodawca, który chce starać się o wsparcie, musi zatrudniać min. 1 osobę na umowę o pracę, ale wymiar etatu nie jest ważny. W ramach środków z KFS, można uzyskać finansowanie m.in. na szkolenia, kursy, studia podyplomowe, badania lekarskie i psychologiczne potrzebne do podjęcia pracy zawodowej czy egzaminy, których dyplom potwierdza uzyskanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Dotacja na każdego pracownika lub pracodawcę może bezzwrotnie wynieść nawet ok. 12 000 zł na osobę.

## **Ważna informacja!**

To dany PUP decyduje o przyznaniu środków na szkolenia na podstawie wniosku złożonego przez zainteresowaną firmę. Jeżeli chcesz skorzystać ze szkoleń PCDK i nie wiesz jak wypełnić wniosek, skontaktuj się z nami - u nas otrzymasz profesjonalną pomoc dedykowaną dla Ciebie doradcą, który od początku do końca pomoże wypełnić Ci wniosek oraz poinformuje jak skutecznie złożyć go w twoim Urzędzie Pracy.

## **Składamy wniosek - przekonaj się, jakie to proste!**

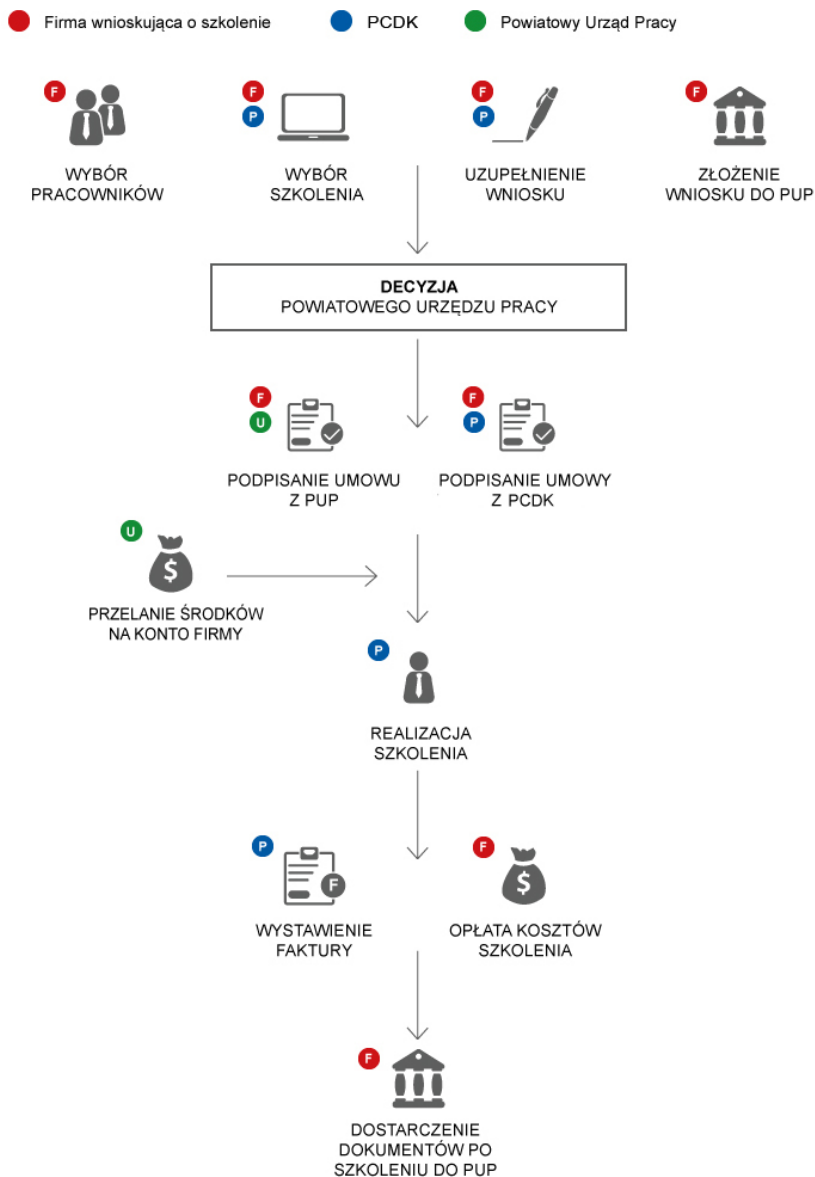
Wniosek o dofinansowanie należy złożyć we właściwym dla siebie Powiatowym Urzędzie Pracy, tj. właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności. Podanie można dostarczyć w formie papierowej lub elektronicznej. Formularze powinny być dostępne na stronach Powiatowych Urzędów Pracy. Doradca klienta w PUP-ie szczegółowo doradzi i wyjaśni, w jaki sposób prawidłowo wypełnić oraz złożyć nasze pismo. Urząd ma 30 dni od daty złożenia wniosku na udzielenie odpowiedzi. W przypadku braków lub błędów wezwie nas do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni. Należy pamiętać, że o otrzymaniu dofinansowania decyduje kolejność zgłoszeń.

Po akceptacji naszego wniosku, środki z KFS są przekazywane na konto pracodawcy. Beneficjent dofinansowania ma obowiązek dostarczenia dokumentów potwierdzających odbycie danych szkoleń do właściwego Urzędu Pracy.

W naszej ofercie mamy ok. 100 różnych tematów szkoleń z zakresu podatków, kadr, płac, rachunkowości czy finansów. Dzięki temu, że przypadająca na jedną osobę kwota to ok. 12 000 zł można wybrać szkolenia tak, aby pozyskana przez naszych pracowników wiedza była kompletna. Jeśli nie jesteś pewien, jakie szkolenia będą najlepsze dla twoich pracowników

**Zdecydowałem się na szkolenia PCDK!  
Jakie najlepiej wybrać?**

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI! NASZ EKSPERT SKONSULTUJE Z TOBĄ  
POTRZEBY TWOJEJ FIRMY I DORADZI, JAKĄ ŚCIEŻKĘ SZKOLEŃ WYBRAĆ.





## DRUGIE ŻYCIE OPAKOWAŃ

Propozycja KE obejmuje zapobieganie powstawaniu odpadów, wspieranie ponownego użycia i ponownego napełniania opakowań oraz spowodowanie, aby wszystkie nadawały się do recyklingu.

Komisja Europejska proponuje nowe, ogólnounijne przepisy dotyczące opakowań, aby zająć się tym stale rosnącym źródłem odpadów i frustracją konsumentów. Średnio każdy Europejczyk wytwarza prawie 180 kg odpadów opakowaniowych rocznie. Opakowania są jednym z głównych sposobów wykorzystywania surowców pierwotnych, ponieważ 40 proc. tworzyw sztucznych i 50 proc. papieru wykorzystywanych w UE jest przeznaczonych na opakowania. Bez podejmowania dodatkowych działań UE odnotowałaby dalszy wzrost ilości odpadów opakowaniowych o 19 proc. do 2030 r., a w przypadku odpadów opakowaniowych z tworzyw sztucznych nawet o 46 proc.

Nowe przepisy mają na celu powstrzymanie tej tendencji. Z punktu widzenia konsumentów zapewnią one możliwości ponownego użycia opakowań, wyeliminują zbędne opakowania, ograniczą pakowanie w zbyt wiele opakowań oraz zapewnią zrozumiałe etykiety wspierające prawidłowy recykling. Dla przemysłu stworzą one nowe możliwości biznesowe, zwłaszcza dla małych przedsiębiorstw, ograniczą zapotrzebowanie na surowce pierwotne, zwiększą potencjał Europy w zakresie recyklingu, a także spowodują, że Europa stanie się mniej zależna od surowców pierwotnych i dostawców zewnętrznych. Dzięki nim sektor opakowań znajdzie się na dobrej drodze do osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 r.

Komisja zapewnia również konsumentom i przemysłowi jasność w zakresie biopochodnych, kompostowalnych i legających biodegradacji tworzyw sztucznych, określono, do jakich zastosowań takie tworzywa sztuczne są rzeczywiście korzystne dla środowiska, oraz w jaki sposób należy je projektować, unieszkodliwiać i poddawać recyklingowi.

Propozycje te stanowią kluczowe elementy planu działania dotyczącego gospodarki o obiegu zamkniętym w ramach Europejskiego Zielonego Ładu i jego celu, jakim jest uczynienie zrównoważonych produktów normą. Odpowiadają one również na konkretne postulaty Europejczyków wyrażone

podczas Konferencji w sprawie przyszłości Europy.

Po rozwiązaniu problemu tworzyw sztucznych jednorazowego użytku podejmujemy teraz kolejny krok w kierunku przyszłości bez zanieczyszczeń. Nasze dzisiejsze wnioski ograniczają ilość odpadów opakowaniowych, promują ponowne użycie i ponowne napełnianie, zwiększają wykorzystanie tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu i ułatwiają recykling opakowań. Obywatele europejscy są skłonni do pozbycia się nadmiernych i niepotrzebnie dużych opakowań, a przedsiębiorstwa są gotowe do kontynuowania przejścia na zrównoważone, innowacyjne rozwiązania i systemy opakowań. Wyjaśniamy również mylące twierdzenia dotyczące biopochodnych i biodegradowalnych tworzyw sztucznych, tak aby producenci i konsumenci wiedzieli, w jakich warunkach takie tworzywa sztuczne są rzeczywiście przyjazne dla środowiska i wnoszą wkład w tworzenie zielonej gospodarki o obiegu zamkniętym.

Frans Timmermans, wiceprzewodniczący wykonawczy do spraw Europejskiego Zielonego Ładu - 30/11/2022

**Zapobieganie powstawaniu odpadów opakowaniowych, wspieranie ponownego użycia i ponownego napełniania oraz spowodowanie, aby wszystkie opakowania nadawały się do recyklingu do 2030 r.**

Proponowana zmiana przepisów UE dotyczących opakowań i odpadów opakowaniowych ma trzy główne cele. Po pierwsze zapobieganie produkcji odpadów opakowaniowych: zmniejszenie ich ilości, ograniczenie zbędnych opakowań oraz promowanie rozwiązań w zakresie opakowań wielokrotnego użytku i wielokrotnego napełniania. Po drugie podwyższenie jakości recyklingu („zamknięty obieg”): dzięki czemu do 2030 r. wszystkie opakowania znajdujące się na rynku UE będą nadawać się do recyklingu w opłacalny ekonomicznie sposób. I na koniec zmniejszenie zapotrzebowania na pierwotne zasoby naturalne i stworzenie dobrze funkcjonującego rynku surowców wtórnych poprzez zwiększenie wykorzystania tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu w opakowaniach, nakładając obowiązkowe cele.

- Głównym celem jest ograniczenie do 2040 r. odpadów opakowaniowych o 15 proc. na mieszkańca w każdym państwie członkowskim, w porównaniu z 2018 r. Doprowadziłoby to do całkowitego zmniejszenia ilości odpadów w UE o prawie 37 proc. w porównaniu ze scenariuszem bez zmiany przepisów. Będzie się to odbywać zarówno poprzez ponowne użycie, jak i recykling.
- Aby wspierać ponowne użycie lub ponowne napełnianie opakowań, co gwałtownie zmniejszyło się w ciągu ostatnich 20 lat, przedsiębiorstwa będą musiały oferować konsumentom pewien odsetek swoich produktów w opakowaniach wielokrotnego użytku lub wielokrotnego napeł-

niania, na przykład w przypadku napojów i posiłków na wynos lub w handlu elektronicznym. Nastąpi również pewna standaryzacja formatów opakowań i zrozumiałe oznakowanie opakowań wielokrotnego użytku.

- Aby zdecydowanie rozwiązać problem zbędnych opakowań, niektóre formy opakowań będą zakazane, na przykład opakowania jednorazowego użytku stosowane do podawania żywności i napojów spożywanych w restauracjach i kawiarniach, opakowania jednorazowego użytku do pakowania owoców i warzyw, miniaturowe butelki szamponu i inne miniaturowe opakowania w hotelach.
- Wiele środków ma na celu umożliwienie pełnego recyklingu opakowań do 2030 r. Obejmuje to ustalenie kryteriów projektowania opakowań; stworzenie obowiązkowych systemów zwrotu kaucji dla butelek plastikowych i puszek aluminiowych; oraz wyjaśnienie, które bardzo ograniczone rodzaje opakowań muszą być kompostowalne, aby konsumenci mogli je wyrzucać do bioodpadów.
- Wprowadzone zostaną również obowiązkowe wskaźniki zawartości materiałów z recyklingu, które producenci muszą włączyć do nowych opakowań z tworzyw sztucznych. Pomoże to przekształcić tworzywa sztuczne pochodzące z recyklingu w cenny surowiec – o czym świadczy już przykład butelek PET w kontekście dyrektywy w sprawie produktów

jednorazowego użytku z tworzyw sztucznych.

Wniosek wyjaśni wszelkie wątpliwości dotyczące tego, do jakiego pojemnika do recyklingu należy wrzucić dane opakowanie. Na każdym opakowaniu będzie znajdować się etykieta wskazująca, z czego wykonane jest opakowanie i do jakiego strumienia odpadów należy je wyrzucić. Pojemniki do zbierania odpadów będą opatrzone takimi samymi etykietami. Takie same symbole będą używane w całej UE.

Do 2030 r. proponowane środki mogą doprowadzić do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych pochodzących z opakowań do 43 mln ton w porównaniu z 66 mln ton, jeżeli przepisy te nie zostałyby zmienione – ograniczenie to sięga mniej więcej rocznych emisji Chorwacji. Zużycie wody mogłoby się zmniejszyć o 1,1 mln m<sup>3</sup>. Koszty szkód w środowisku dla gospodarki i społeczeństwa zostałyby zmniejszone o 6,4 mld euro w stosunku do poziomu bazowego na 2030 r.

Przemysł opakowań jednorazowego użytku będzie musiał zainwestować w transformację, ale ogólny wpływ na gospodarkę i tworzenie miejsc pracy w UE będzie pozytywny. Oczekuje się, że samo zwiększenie ponownego użycia doprowadzi do powstania ponad 600 000 miejsc pracy w sektorze recyklingu do 2030 r., z czego wiele w lokalnych małych i średnich przedsiębiorstwach. Oczekujemy wielu innowacji w zakresie opakowań, co sprawi, że ograniczenie stosowania opakowań oraz ich ponowne użycie i recykling będą wygodne. Oczekuje się również, że wprowadzenie tych środków przyniesie oszczędności fi-

nansowe: każdy Europejczyk mógłby zaoszczędzić prawie 100 EUR rocznie, jeżeli przedsiębiorstwa przesunęłyby oszczędności na konsumentów.

### **Wyjaśnienie wątpliwości dotyczących biopochodnych, biodegradowalnych i kompostowalnych tworzyw sztucznych**

Stale rośnie wykorzystanie i produkcja biopochodnych, ulegających biodegradacji i kompostowalnych tworzyw sztucznych. Wiele warunków musi być spełnione, aby te tworzywa sztuczne miały pozytywny wpływ na środowisko, zamiast pogłębiać zanieczyszczenie tworzywami sztucznymi, zmianę klimatu i utratę różnorodności biologicznej.

Nowe ramy prawne Komisji wyjaśniają, w jaki sposób te tworzywa sztuczne mogą stanowić część zrównoważonej przyszłości.

Biomasa wykorzystywana do produkcji tworzyw sztucznych pochodzenia biologicznego musi być pozyskiwana w sposób zrównoważony, bez szkody dla środowiska i zgodnie z zasadą kaskadowego wykorzystywania biomasy: producenci powinni priorytetowo traktować wykorzystywanie odpadów organicznych i produktów ubocznych jako materiałów wsadowych. Ponadto, aby walczyć z pseudoekologicznym marketingiem i unikać wprowadzania konsumentów w błąd, producenci muszą unikać ogólnych stwierdzeń dotyczących produktów z tworzyw sztucznych, takich jak „bioplastiki” i „biopochodne”. Informując o zawartości biopochodnej, producenci powinni odnieść się do dokładnego

i mierzalnego udziału biopochodnych tworzyw sztucznych w produkcie (na przykład: „produkt zawiera 50 proc. biopochodnych tworzyw sztucznych”).

Należy ostrożnie podchodzić do tworzyw biodegradowalnych. Mają one swoje miejsce w zrównoważonej przyszłości, ale należy je ukierunkować na konkretne zastosowania, w których udowodniono ich korzyści dla środowiska i wartość dla gospodarki o obiegu zamkniętym. Tworzywa biodegradowalne w żadnym wypadku nie powinny stanowić zezwolenia na zaśmiecanie. Ponadto muszą one być opatrzone etykietą wskazującą, ile czasu zajmie ich biodegradacja, w jakich okolicznościach i w jakim środowisku. Produkty, które najprawdopodobniej trafią do śmieci, w tym produkty objęte dyrektywą w sprawie produktów jednorazowego użytku z tworzyw sztucznych, nie mogą być uznawane za biodegradowalne ani etykietowane jako takie.

Tworzywa sztuczne nadające się do kompostowania przemysłowego powinny być stosowane wyłącznie wtedy, gdy przynoszą korzyści dla środowiska, nie wpływają negatywnie na jakość kompostu oraz gdy istnieje odpowiedni system zbierania i przetwarzania bioodpadów. Opakowania nadające się do kompostowania przemysłowego będą dozwolone jedynie w przypadku torebek do herbaty, kapsulek i saszetek z kawą, naklejek na owoce i warzywa oraz bardzo lekkich toreb plastikowych. Na tych produktach zawsze musi być informacja, że są one certyfikowane do kompostowania przemysłowego zgodnie z normami UE.



Wszystkim nam zdarzyło się otrzymywać zamówione przez internet produkty w zbyt dużych pudełkach. I często zastanawialiśmy się, jak rozdzielić odpady do recyklingu, co zrobić z tą biodegradowalną torbą lub czy wszystkie te opakowania zostaną wykorzystane ponownie lub przynajmniej przekształcone w nowe wartościowe materiały. Każdego dnia wytwarzamy pół kilograma odpadów opakowaniowych na osobę. Nowe przepisy proponują kluczowe kroki, aby zrównoważone opakowania stały się normą w UE. Stworzymy odpowiednie warunki, aby zasady gospodarki o obiegu zamkniętym – ograniczenie, ponowne wykorzystanie, recykling – funkcjonowały. Bardziej zrównoważone opakowania i bioplastiki to nowe możliwości biznesowe w ramach transformacji ekologicznej i cyfrowej, innowacje i nowe umiejętności, lokalne miejsca pracy i oszczędności dla konsumentów.

*Virginijus Sinkevičius, komisarz do spraw środowiska, oceanów i rybołówstwa - 30/11/2022*

**Dalsze kroki**

Wniosek w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych zostanie teraz

rozpatrzony przez Parlament Europejski i Radę w ramach zwykłej procedury ustawodawczej.

Ramy polityczne dotyczące biopochodnych, biodegradowalnych i kompostowalnych tworzyw sztucznych będą stanowić wytyczne dla przyszłych prac UE w tej dziedzinie, np. wymogów dotyczących ekoprojektu dla zrównoważonych produktów, programów finansowania i dyskusji międzynarodowych. Komisja zachęca obywateli, organy publiczne i przedsiębiorstwa do stosowania tych ram przy podejmowaniu decyzji dotyczących polityki, inwestycji lub zakupów.

**Kontekst**

Towary muszą być pakowane w celu ich ochrony i bezpiecznego transportu, ale opakowania i odpady opakowaniowe mają znaczący wpływ na środowisko i wykorzystanie surowców pierwotnych. Ilość odpadów opakowaniowych rośnie, często w szybszym tempie niż PKB. W ciągu ostatnich 10 lat ilość odpadów opakowaniowych wzrosła w UE o ponad 20 proc. i przewiduje się, że do 2030 r. wzrośnie o kolejne 19 proc., jeżeli nie zostaną podjęte żadne działania.

Biopochodne, biodegradowalne i nadające się do kompostowania tworzywa sztuczne pojawiają się w naszym codziennym życiu jako alternatywa dla konwencjonalnych tworzyw sztucznych. Obywatele mogą je znaleźć na przykład w opakowaniach, towarach konsumpcyjnych i tekstyliach, a także w innych sektorach. Ponieważ są nazywane „bio”, konsumenci odnoszą wrażenie, że siłą rzeczy są one korzystne dla środowiska. Jest to jednak tylko do pewnego stopnia prawda.

Dzisiejszy pakiet dotyczący tych kwestii jest następstwem pierwszego pakietu środków dotyczących gospodarki o obiegu zamkniętym przyjętego w marcu 2022 r. Uwzględniono w nim nowe rozporządzenie w sprawie ekoprojektu dla zrównoważonych produktów, strategię UE na rzecz zrównoważonych wyrobów włókienniczych w obiegu zamkniętym oraz zaproponowano nowe środki mające na celu wzmocnienie pozycji konsumentów i umożliwienie im odgrywania pełniejszej roli w transformacji ekologicznej.

źródło: [https://poland.representation.ec.europa.eu/news/drugie-zycie-opakowan-2022-12-02\\_pl](https://poland.representation.ec.europa.eu/news/drugie-zycie-opakowan-2022-12-02_pl)

Nowe szkolenie

**Nowe Rozporządzenie Unii Europejskiej w zakresie opakowań „Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on packaging and packaging waste, amending Regulation (EU) 2019/1020”**

więcej



# ESTOŃSKI CIT – CZY POWTARZAJĄCE SIĘ ŚWIADCZENIA NIEPIENIĘŻNE STANOWIĄ UKRYTY ZYSK?

Dzięki kolejnym nowelizacjom ryczałt od dochodów spółek, a więc tzw. estoński CIT, staje się coraz bardziej popularny. Opodatkowaniu nim podlegają jedynie dochody ściśle określone w art. 28m ust. 1 ustawy o CIT.

## Katalog świadczeń uznawanych za ukryty zysk

Opodatkowanie estońskim CIT-em obejmuje m.in. ukryte zyski, przez które rozumie się świadczenia pieniężne, niepieniężne, odpłatne, nieodpłatne lub częściowo odpłatne, wykonane w związku z prawem do udziału w zysku, inne niż podzielony zysk, których beneficjentem, bezpośrednio lub pośrednio, jest udziałowiec, akcjonariusz albo wspólnik lub podmiot powiązany bezpośrednio lub pośrednio z podatnikiem lub z tym udziałowcem, akcjonariuszem albo wspólnikiem. Art. 28m ust. 3 ustawy o CIT zawiera katalog świadczeń, które powinny zostać uznane za ukryty zysk. Katalog ten jest jednak otwarty, a zatem powstaje pytanie, czy ukrytym zyskiem może być wynagrodzenie wypłacane na rzecz wspólnika sp. z o.o. z tytułu realizowanych przez niego powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 k.s.h.

Z treści art. 176 k.s.h. wynika, że powtarzające się świadczenia niepieniężne muszą być przewidziane w umowie spółki, w której należy oznaczyć rodzaj i zakres takich świadczeń. Powinny być to świadczenia powtarzające się, a zatem pod tym pojęciem nie kryją się świadczenia jednorazowe bądź ciągle. Co istotne, z tytułu realizacji tych świadczeń wspólnikowi należy się wy-

nagrodzenie, które nie może przewyższać cen lub stawek przyjętych w obrocie. Tym samym powinno być to wynagrodzenie rynkowe. W dodatku spółka powinna wypłacić to wynagrodzenie wspólnikowi nawet wówczas, gdy jej zatwierdzone sprawozdanie finansowe nie wykazuje zysku.

## Świadczenia niepieniężne powinny być uzasadnione dobrem spółki

Powtarzające się świadczenia niepieniężne stały się szczególnie popularne z chwilą wejścia w życie Polskiego Ładu, gdyż wynagrodzenie z tego tytułu nie podlega oskładkowaniu ZUS. Powstaje jednak pytanie, czy organy podatkowe w przypadku estońskiego CIT-u nie potraktują tego rozwiązania za ekwiwalent dywidendy, a tym samym za ukryte zyski. Na chwilę obecną nic na to nie wskazuje. Pamiętać jednak należy, że powtarzającymi się świadczeniami niepieniężnymi powinny być świadczenia, których spółka z o.o. w rzeczywistości potrzebuje.

Przykładem jest chociażby korzystna interpretacja podatkowa Dyrektora KIS z dnia 12 stycznia 2023 r., znak: 0111-KDIB1-2.4010.730.2022.2.DP, w której uznano, że nie stanowi ukrytego zysku wynagrodzenie pobierane przez wspólnika z tytułu powtarzających się świadczeń niepieniężnym polegających m.in. na prowadzeniu działań

zmierzających do pozyskania nowych klientów oraz dostawców, przygotowywaniu ofert i umów, a także na kontaktowaniu się z istniejącymi klientami i dostawcami. Z kolei w interpretacji podatkowej z dnia 11 stycznia 2023 r., znak: 0111-KDIB1-1.4010.733.2022.1.SG, Dyrektor KIS uznał, że ukrytym zyskiem nie będzie wynagrodzenie pobierane z tytułu powtarzających się świadczeń niepieniężnych polegających na wyszukiwaniu i rekrutacji specjalistów mających świadczyć pracę i usługi jako podwykonawcy.

---

## Adrian Pocica

Radca prawny i doradca podatkowy w kancelarii M. Wojciechowska i Wspólnicy Kancelaria Prawnicza sp. k. w Rzeszowie. Zajmuje się bieżącą obsługą przedsiębiorców, zarówno tych małych, jak i dużych. W ramach praktyki zawodowej uczestniczy w procesach o wyłączenie wspólników ze sp. z o.o., a także w procesach związanych z uchynieniem, bądź stwierdzeniem nieważności uchwał wspólników. Przeprowadza audytu spółek prawa handlowego, a następnie wdraża zmiany w dokumentach korporacyjnych przedsiębiorców oraz uczestniczy w reorganizacji prowadzonej przez nich działalności. Oprócz spraw z zakresu kodeksu spółek handlowych, zajmuje się również bieżącym doradztwem podatkowym, w szczególności w zakresie podatków dochodowych (CIT, PIT) oraz VAT.

# ZBLIŻA SIĘ KONIEC JPK\_FA. ZMIANY W PROJEKCIE KRAJOWEGO SYSTEMU E-FAKTUR

Po uwagach skierowanych do Ministerstwa Finansów w związku z projektem zmian w Krajowym Systemie e-Faktur (KSeF), elektroniczna faktura jako powszechny system rozliczeń ma wejść w życie od 01.07.2024 roku. Sprawdzamy, co jeszcze ma się zmienić w tym zakresie.

Kolejne zmiany KSeF zostały wprowadzone w wyniku postulatów, jakie wystosowały organizacje przedsiębiorców, księgowych i biegłych rewidentów, sektora IT oraz resort infrastruktury.

## Nowe terminy na wdrożenie KSeF

Korekty zaprezentowano podczas spotkania z cyklu Dialog z biznesem. Jedną z najważniejszych zmian, to przesunięcie wejścia w życie projektu ze stycznia na lipiec 2024 roku, a dla podatników zwolnionych z VAT – na 01.01.2025 roku. MF poszedł tu na rękę przedsiębiorcom, którzy wskazywali na trudności we wdrożeniu systemu i obciążenia finansowe, jakie temu będą towarzyszyć.

## Liberalizacja sankcji

Przedsiębiorcy podkreślili też nieprawidłowości dotyczące postępowania w przypadku awarii oraz zbyt restrykcyjne sankcje, które obejmowały także przypadku awarii systemu. Jak słusznie zauważono, te zdarzają się bardzo często, szczególnie na etapie upowszechniania cyfrowych rozwiązań. Konfederacja Lewiatan zwracał uwagę na to, że karanie nieprawidłowości w strukturze faktury XML, utworzonej w okresie awarii KSeF, gdyby faktura nie przeszła walidacji, jest zbyt dotkliwie dla przedsiębiorców. W zamian należy

rozważyć rozwiązanie, które dałoby podatnikom możliwość poprawienia błędu w pliku XML i złożenia go za pośrednictwem KSeF zgodnie z odpowiednimi wymogami. W związku z tym postulatem uzgodniono, że przypadku awarii po stronie podatnika będzie on miał możliwość wystawiania faktur w trybie offline poza KSeF i dostarczenia faktury do KSeF następnego dnia po wystawieniu offline. Obiecano też liberalizację sankcji w początkowym okresie upowszechniania systemu i ich stosowanie dopiero od 1 stycznia 2025 r.

## Inne zmiany w KSeF

- Faktury konsumenckie (B2C) nie będą objęte KSeF.
- Bilety spełniające funkcję faktury (w tym paragony na autostradach płatnych) zostają wyłączone z KSeF.
- Faktury z kas fiskalnych i faktury uproszczone będą mogły być wystawiane w dotychczasowej formie do 31 grudnia 2024 r.

MF podkreśla korzyści, jakie da upowszechnienie systemu e-Faktur. Najważniejszą będzie to, że termin zwrotu VAT skróci się z 60 na 40 dni. Nie będzie też trzeba generować plików JPK\_FA.

**KSeF**  
– fakultatywny w 2023 r.  
ale obowiązkowy od 2024 r.  
– jakie działania podjąć aby przygotować się do wdrożenia.  
Pozostałe zmiany dotyczące dokumentowania sprzedaży – 2023

dowiedz się  
wszystkiego  
na szkoleniu

więcej



## ZMIANA STAWKI KILOMETRÓWKI. NOWE ROZPORZĄDZENIE MA OBOWIĄZYWAĆ OD 17.01. 2023 R.

Długo wyczekiwana zmiana stawki kilometrówki wejdzie wkrótce na mocy rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 22 grudnia 2022 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

Kilometrówka, czyli stawka jaką można wliczyć w koszty w rozliczeniu przejazdów prywatnym autem w celach służbowych, była niezmienna od 2007 roku. Nowe rozporządzenie podnosi stawki za 1 kilometr przebiegu pojazdu, które pracodawca płaci pracownikowi.

### **Ile wyniesie kilometrówka w 2023 roku**

Stawka rozliczenia użytkownika samochodu prywatnego do celów firmowych zależy od rodzaju pojaz-

du, obejmuje samochody osobowe, motocykle i motorowery niebędące własnością pracodawcy, a używane przez pracownika np. w celu dojazdu do pracy czy klienta. Stawki na mocy nowego rozporządzenia wynoszą:

1] dla samochodu osobowego:

a) o pojemności skokowej silnika do 900 cm<sup>3</sup> – 0,89 zł,

b) o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm<sup>3</sup> – 1,15 zł,

2] dla motocykla – 0,69 zł,

3] dla motoroweru – 0,42 zł.

Podkreślić trzeba, że w przypadku gdy oświadczenie pracownika o używaniu przez niego pojazdu do celów służbowych zostało złożone i nierozpatrzone przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, [czyli przed 22.12.2022 roku] – do ustalenia kwoty miesięcznego ryczałtu przy zwrocie kosztów używania pojazdów do celów służbowych stosuje się stawki określone w niniejszym rozporządzeniu.

Prowadzenie i przechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika, to jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy, wskazany w art. 94 Kodeksu pracy. Co więcej, dokumentacja pracownicza powinna być przechowywana w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Wynika to z przepisów prawnych dotyczących ochrony danych osobowych, które gwarantują ochronę prawną również danym osobowym pracowników. Oznacza to, że pracodawca nie może przekazać pracownikom oryginałów dokumentacji pracowniczej, tylko jej kopię. Aczkolwiek istnieją dwa wyjątki w tym zakresie - oryginał dokumentacji pracowniczej może zostać wydany:

- na wniosek np. sądu, w związku z prowadzonym postępowaniem sądowym, lub na wniosek innej instytucji [ZUS, PIP], w związku z prowadzonymi przez nią czynnościami kontrolnymi;
- na wniosek pracowników, z którymi stosunek pracy został nawiązany od 1 stycznia 2019 r., jeśli upłynął okres przechowywania dokumentacji pracowniczej (w przypadku nieodebrania przez pracownika dokumentacji pracowniczej, pracodawca dokonuje jej zniszczenia w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści).

### Wniosek o wydanie kopii dokumentacji pracowniczej

Z wnioskiem o wydanie kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej, składanym w postaci papierowej lub elektronicznej, wystąpić może pracownik lub były pracownik. Z kolei w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika prawo do wystąpienia z wnioskiem o wydanie kopii doku-

mentacji przysługuje:

- dzieciom własnym, dzieciom drugiego małżonka oraz dzieciom przysposobionym,
- przyjętym na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnukom, rodzeństwu i innym dzieciom, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka,
- małżonkowi (wdowie lub wdowcowi),
- rodzicom, w tym ojczymowi i macosze, oraz osobom przysposabiającym.

Pracodawca związany jest wnioskiem o wydanie kopii dokumentacji pracowniczej, jeśli nie upłynął okres jej przechowywania. Natomiast jeśli okres przechowywania dokumentacji pracowniczej minął, pracodawca może odmówić wydania kopii dokumentów.

### Wydanie kopii dokumentacji pracowniczej

Przepisy prawa pracy, tj. Kodeks pracy i rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej [Dz. U. z 2018 r. poz. 2369], określają tryb wydawania uprawnionym podmiotom dokumentacji pracowniczą. I tak, w przypadku prowadzenia dokumentacji pracowniczej w formie papierowej,

pracodawca lub osoba do tego upoważniona wydaje pracownikowi kopie dokumentów po dokonaniu potwierdzenia ich za zgodność z oryginałem dokumentacji. Z kolei w przypadku prowadzenia dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej, kopię dokumentów wydaje się w wersji elektronicznej, podpisanej kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy lub osoby do tego upoważnionej oraz zapisanej w formacie pdf.

Wyjątek w tym zakresie stanowi sytuacja, gdy pracodawca jest w trakcie zmiany formy prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną (dokumentacja pracownicza prowadzona i przechowywana w postaci elektronicznej jest równoważna z dokumentacją pracowniczą prowadzoną i przechowywaną w postaci papierowej) – wówczas zobowiązany jest poinformować pracowników i byłych pracowników o możliwości odbioru poprzedniej formy dokumentacji pracowniczej.

---

## 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.



# CZASOWE ZAWIESZENIE STOSOWANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY

Czasowe zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy uregulowane zostało w art. 91 Kodeksu pracy. Zgodnie z jego treścią, zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy w całości lub w części możliwe jest, jeżeli uzasadnia to sytuacja finansowa pracodawcy. Wątpliwości budzić tutaj może brak ustawowej definicji pojęcia „uzasadnionej sytuacji finansowej”.

W praktyce przyjmuje się więc, że sytuacja finansowa pracodawcy powinna być w takim stopniu zła lub pogarszająca się, że istnieje duże prawdopodobieństwo redukcji zatrudnienia albo likwidacji całego zakładu pracy lub jego części, przy czym nie ma znaczenia przyczyna takiego stanu. Co ważne, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2005 r., sygn. akt. III PK 91/05], badanie sytuacji finansowej pracodawcy nie podlega kontroli sądu.

## **Tylko wewnątrzzakładowe przepisy prawa pracy**

Czasowe zawieszenie stosowania w całości lub części przepisów pra-

wa pracy objąć może wyłącznie te wewnątrzzakładowe przepisy prawa pracy, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy i kształtują sytuację pracowników w sposób korzystniejszy niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa, np. regulaminy premiowania oraz zakładowe porozumienia i układy zbiorowe pracy, a także statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy w danym zakładzie pracy. Czasowe zawieszenie nie może dotyczyć zatem przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

## **Procedura zawierania porozumienia**

Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy następuje w drodze porozumienia, zawieranego pomiędzy pracodawcą i reprezentującą pracowników organizacją związkową [jeśli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, wówczas porozumienie powinno być zawarte wspólnie ze wszystkimi organizacjami związkowymi]. W przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa, pracodawca zawiera porozumienie z przedstawicielem pracowników wyłonionym w trybie przyjętym w tego pracodawcy. Co ważne, możliwość zawarcia porozumienia ma każdy pracodawca – ustawodawca nie wprowadził

ograniczenia w postaci konieczności zatrudnienia co najmniej 20 pracowników lub podlegania zbiorowemu układowi pracy, jak ma to miejsce przy porozumieniu o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia, o którym mowa w art. 231a Kodeksu pracy.

Po zawarciu porozumienia pracodawca zobowiązany jest przekazać je do właściwego terytorialnie okręgowego inspektora pracy, prowadzącego rejestr zakładowych układów zbiorowych pracy. Czynność ta ma jedynie charakter informacyjno-porządkowy, a jej zaniechanie nie pociąga za sobą żadnych skutków prawnych, w tym nieważności postanowień porozumienia.

#### **Bez wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego**

Z dniem wejścia w życie porozumienia, jego postanowienia automatycznie zastępują dotychczasowe warunki zatrudnienia. Oznacza to, że nie ma potrzeby zawierania z pracownikami porozumień zmieniających warunki zatrudnienia lub dokonywania zmian w formie wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki płacy i pracy.

Co więcej, postanowienia porozumienia obejmować mogą wszystkich pracowników lub grupę pracowników, np. zajmujących określone stanowisko. W tym drugim przypadku, porozumienie musi wyraźnie wskazywać, o jaką grupę chodzi i obiektywnie uzasadniać taki wybór.

W przypadku tej procedury nie mają zastosowania przepisy o szczególnej ochronie pracowników przez zmianą warunków zatrudnienia, np. pracowników w wieku przedemerytalnym, pracownic w ciąży czy pracowników korzystających z urlopów związanych z macierzyństwem.

#### **Okres zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy**

Maksymalny okres zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy w drodze porozumienia wynosi 3 lata. Z kolei w przypadku, gdy porozumienie zostało zawarte na okres krótszy niż 3 lata, a sytuacja finansowa pracodawcy nadal pozostaje niekorzystna, to okres trwania porozumienia może zostać wydłużony o czas pozostały do upływu 3 lat. Po upływie okresu 3 lat możliwe jest zawarcie kolejnego porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, pod warunkiem, że jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Natomiast poprawa sytuacji ekonomicznej pracodawcy w pełni uzasadnia decyzję o skróceniu czasu obowiązywania porozumienia.

#### **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.



*Po zawarciu porozumienia pracodawca zobowiązany jest przekazać je do właściwego terytorialnie okręgowego inspektora pracy, prowadzącego rejestr zakładowych układów zbiorowych pracy. Czynność ta ma jedynie charakter informacyjno-porządkowy, a jej zaniechanie nie pociąga za sobą żadnych skutków prawnych, w tym nieważności postanowień porozumienia.*

# NAJCZĘSTSZE BŁĘDY PRZY SPORZĄDZANIU I WYDAWANIU ŚWIADECTW PRACY – CZ. II

Jednym z najczęściej występujących błędów przy sporządzaniu świadectw pracy jest nieprawidłowy tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy. Zagadnienie to zostało omówione w I części artykułu. W kolejnych częściach wskazane będą inne, częste błędy pracodawców przy sporządzaniu i wydawaniu świadectw pracy.

## Zamieszczanie w świadectwie pracy przyczyny rozwiązania stosunku pracy

Powszechnym błędem popełnianym przez pracodawców jest zamieszczenie w świadectwie pracy - z reguły w części dotyczącej trybu i podstawy prawnej ustania stosunku pracy lub w informacjach dodatkowych - konkretnych przyczyn ustania stosunku pracy. Przypadki takie dotyczą najczęściej rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, np. „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z powodu notorycznych kradzieży, jakich dokonywał pracownik w zakładzie pracy” lub „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z powodu notorycznego stawiania się pracownika w pracy pod wpływem alkoholu” albo „stosunek pracy wygasł z powodu aresztowania pracownika za pobicie”. Praktyka taka jest niedopuszczalna, a świadectwo pracy zawierające takie informacje powinno zostać sprostowane.

W to miejsce w świadectwie pracy umieszcza się przepis prawny, który był podstawą zastosowania danego trybu ustania stosunku pracy, np. „rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez zastosowania wypowiedzenia - art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w związku z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy” lub „rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez zastosowania wypowie-

dzenia - art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. a Kodeksu pracy”.

Odstępstwem od tej zasady jest rozwiązanie umowy o pracę w ramach wypowiedzenia lub porozumienia stron z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. Tutaj wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest wręcz obowiązkowe, ponieważ informacja ta ma znaczenie dla nabycia przez pracownika określonych uprawnień, np. świadczenia przedemerytalnego czy prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Przy tym trybie najczęściej stosowana jest formuła: „rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn ekonomicznych – art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 10 § 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz.U. z 2018 r. poz. 1969, ze zm.]”.

## Brak wskazania wszystkich stanowisk/funkcji zajmowanych przez pracownika

Dość często sporządzając świadectwo pracy pracodawcy ograniczają się do podania w nim ostatnio zajmowanego stanowiska pracy.

Z treści rozporządzenia jasno wynika, że w świadectwie pracy powinny być wskazane „zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje”. Użyta liczba mnoga wyraźnie sugeruje, iż wymagane jest podanie zarówno ostatniego stanowi-

ska pracy (lub funkcji), jak i wszystkich stanowisk wcześniejszych, od początku zatrudnienia u danego pracodawcy.

Co więcej, przyjmuje się, że poszczególne stanowiska lub funkcje należy podać w porządku chronologicznym. Przepisy nie wymagają, aby pracodawca wymieniając poszczególne stanowiska pracy wskazywał okres, w jakim pracownik świadczył pracę na poszczególnych stanowiskach - można to jednak uczynić dla większej przejrzystości przebiegu zatrudnienia pracownika.

Przykład: „2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowiskach:

- referent, stanowisko ds. zamówień publicznych – od 1 września 2004 r. do 31 sierpnia 2005 r.;
- główny specjalista, stanowisko ds. kadr – od 1 września 2005 r. do 31 sierpnia 2010 r.;
- kierownik Działu Kadr – od 1 września 2010 r. do 31 października 2012 r.”

---

## 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.





## SZKOLENIE WYJAZDOWE

### **Vademecum zmian kadrowych 2023 czyli co nowego w nowym roku?**

Kazimierz Dolny

### **Przegląd podatkowy VAT; CIT; PIT w 2023**

Zakopane oraz Kazimierz Dolny

### **Prawo ochrony środowiska - dwudniowy kurs - po zmianach przepisów na 2023 rok.**

Zakopane oraz Kazimierz Dolny

**więcej >**

#### **Kontakt**

tel: 22 299 23 23

email: [szkolenia@pcdk.pl](mailto:szkolenia@pcdk.pl)



## JAK ZARZĄDZAĆ „KOLOROWYMI” PRACOWNIKAMI?

Zarządzanie kapitałem ludzkim stanowi wyzwanie dla każdego menadżera, lidera, kierownika czy dyrektora. Z pewnością niejednokrotnie zastanawiali się, dlaczego dla jednego pracownika krótkie i zwięzłe polecenie nie stanowi problemu, dla innego zaś jest ono niezrozumiałe. Dzieje się tak dlatego, że w zarządzaniu pracownikami pomija się różnice osobowościowe pracowników i wynikające z nich odmienne style komunikacji, reakcji na sytuacje stresowe czy sposób pracy i współpracy.

### Model DISC

Z pomocą przychodzi tutaj model DISC, stworzony przez Williama Marstona, amerykańskiego psychologa, służący określaniu mocnych i słabych stron danej osoby. Model ten pokazuje, jaki styl komunikacji prezentuje dana osoba, w jaki sposób radzi sobie w trudnych sytuacjach, jaką postawę przyjmuje wobec obowiązujących standardów czy procedur, jak reaguje na zmiany oraz co ją motywuje do większej efektywności.

Według innego podejścia, model DISC określa, czy dana osoba nastawiona jest na zadania i cele, czy raczej na relacje z innymi ludźmi. Z kolei zgodnie z koncepcją Roberta Rohma, model DISC bazuje na obserwacjach dotyczących poziomu neurotyczności, tj. skłonnością do introwersji oraz skłonnością do ekstrawersji.

Z połączenia ze sobą tych dwóch wymiarów powstają cztery profile osobowości:

D [czerwony] – Ekstrawertyk/Zorientowany za zadania/cele,

I [żółty] – Ekstrawertyk/Zorientowany na relacje,

S [zielony] – Introwertyk/Zorientowany na relacje,

C [niebieski] – Introwertyk/Zorientowany na zadania/cele.

**Czym charakteryzują się poszczególne profile osobowościowe w modelu DISC?**

Kolor czerwony – typ dominujący [D] – stawiony na zadania i cele, rzadko odpuszcza i rezygnuje z ich realizacji; oczekuje szybkich efektów; szybko podejmuje decyzje; pewny siebie, impulsywny, kontrolujący; lubi rywalizację, zmiany, nowe możliwości, wyzwania, stymulują go przeszkody; komunikuje się w sposób zwięzły i konkretny; kreatywny; często nie bierze pod uwagę zdania i pomysłów innych osób; wielozadaniowy, niezależny; potrafi pracować w sytuacjach obciążenia pracą, ale narzuca presję czasu; skuteczny i szybki w działaniu; niecierpliwy; nie lubi generalizacji, upraszczania, spoufalania się.

Kolor zielony – typ stabilny [S] – wrażliwy, spokojny, cierpliwy, opanowany, skrupulatny, systematyczny, lojalny, empatyczny, wspierający, dobry słuchacz, potrafi kontrolować emocje, nie wybuchają gwałtownie, a gdy wybuchnie szybko wraca do równowagi; pracuje rozważnie i odpowiedzialnie, lubi planować i postępować zgodnie z planem, nie lubi zmian i nowości, woli rutynę; cichy, partnerski, dbający o innych, nie ocenia; potrzebuje doceniania i nagradzania, ceni bezpieczeństwo i stabilność; nie lubi rozgłosu.

Kolor żółty – typ inspirujący [I] – entuzjastyczny i energiczny; otwarty i nastawiony na ludzi i na relacje z nimi, lubi rozmawiać i znajdować się w centrum towarzystwa; zależy mu, aby inni czuli się z nim dobrze i swobodnie; inspirator potrafiący angażować innych; kreatywny, pomysłowy, jednak rzadko realizuje swoje pomysły, chętnie „podrzuca” je innym do realizacji; podkreśla pozytywne strony problemów; nie lubi rutyny i powtarzalnych zadań, wówczas szybko traci zainteresowanie; ceni aprobatę, prestiż i uwagę innych;

Kolor niebieski – typ sumienności [C] – precyzyjny, szczegółowy, logiczny, rzeczowy, dociekliwy, dokładny, dobrze zorganizowany, przestrzega wszystkich procedur i instrukcji, nie lubi powierzonych wiedzy, ceni jakość; realista, perfekcjonista, lubi spokój i samodzielność; odpowiedzialny, cierpliwy; potrzebuje kontroli i uznania; posiada wysokie umiejętności analityczne, rozważa wszystkie „za” i „przeciw” i proponuje skuteczne rozwiązania; jest dobrym dyplomatą.

*Należy pamiętać, że każda osoba prezentować może inny profil osobowości, w zależności od środowiska i sytuacji, w jakiej się znajduje, np. w środowisku pracy można przejawiać więcej zachowań charakterystycznych dla koloru czerwonego, zaś w relacjach pozazawodowych - zachowań mieszczących się w obrębie koloru zielonego.*

*Co ważne, poznanie typu osobowości w danym środowisku, zwłaszcza w środowisku zawodowym – bo to jest kluczowe z punktu widzenia organizacji, pozwala na dopasowanie pracowników do zadań i celów oraz pozwala na stworzenie zespołów, których członkowie dzięki różnym typom osobowości uzupełniają się i w ten sposób zwiększają efektywność pracy całego zespołu.*

---

## Katarzyna Pałucka

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

## Partnerzy merytoryczni



M. WOJCIECHOWSKA I WSPÓLNICY  
KANCELARIA PRAWNICZA SP. K.

**HR**helper

**MONITOR  
CDK**

## Wydawca

**PCDK**

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

Autor wyraża zgodę na wyłączne 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 części bądź w całości artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.

W magazynie używane są obrazy pochodzące ze strony [pl.freepik.com](http://pl.freepik.com) i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.