



Polecamy

Krajowy System e-Faktur - co jeszcze można doprecyzować?

W numerze

Skład VAT w polskim
porządku prawnym

Posłowie unijni apelują o łatwiejszy
dostęp do finansowania
Zielonego Ładu

Plan urlopów wypoczynkowych

Podnoś kwalifikacje
ze wsparciem Bazy Usług
Rozwojowych

Szanowni Państwo

„BAROMETR NASTROJÓW W INTERNECIE I MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH”, OPRACOWANY PRZEZ INSTYTUT BADAŃ INTERNATU I MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH ORAZ PRACODAWCÓW RP, WSKAZUJE ŻE JEDNYM Z TEMATÓW NAJBARDZIEJ ANGAŻUJĄCYCH POLAKÓW SĄ PODATKI, A KONKRETNIE PODWYŻSZENIE PODATKU OD NIERUCHOMOŚCI.

Faktycznie wzrost daniny za grunty i budynki jest znaczący, bo w tym roku jest to odpowiednio wzrost o 11,22 proc. r/r oraz prawie 11 proc. r/r. Dodatkowo od początku tego roku nie można zaliczać do kosztów uzyskania przychodów odpisów amortyzacyjnych od budynków i lokali mieszkalnych. Dodatkowo osoby fizyczne, które wynajmują mieszkania w ramach najmu prywatnego, tj. nie prowadzą w tym zakresie działalności gospodarczej, utraciły możliwość opodatkowania na zasadach ogólnych. Z mocy ustawy muszą płacić 8,5% ryczału od przychodów nieprzekraczających 100 tys. zł oraz 12,5% od nadwyżki przychodów ponad 100 tys. Jak zauważa Konfederacja Lewiatan w raporcie „28 podatków, danin i opłat wprowadzonych w ostatnich latach”, jest to zmiana, która pozbawia podatników uwzględnienia w rachunku

podatkowym faktycznych kosztów poniesionych na nabycie nieruchomości (ceny nabycia) oraz wszelkich innych kosztów związanych z nieruchomością, np. opłat administracyjnych do wspólnoty bądź spółdzielni mieszkaniowej, wydatków na prąd, ogrzewanie, media, remonty oraz spłatę odsetek od kredytu, jeżeli nieruchomość finansowana jest przez bank. Dla wielu osób zmiana oznaczać będzie konieczność zapłaty podatku dochodowego także w przypadku, kiedy ekonomicznie najem przynosi stratę.

W tym numerze biuletynu przeczytacie więcej w temacie podatków, w tym możliwości odliczenia VAT-u od szkoleń, a także zmian, które obejmują Krajowy System e-Faktur. Zapraszamy też do lektury tematów z zakresu kadr i płac, rozwoju osobistego, a także ochrony środowiska w biznesie.

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

Kwiecień 4 [34] 2023



PODATKI

Skład VAT w polskim porządku prawnym

4

Co doprecyzować w KSeF – spotkanie z przedstawicielami resortu finansów

6

OCHRONA ŚRODOWISKA

Posłowie unijni apelują o łatwiejszy dostęp do finansowania Zielonego Ładu

7

KADRY I PŁACE

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

8

Zasady pracy zdalnej cz. II

9

Plan urlopów wypoczynkowych cz. II

12

ROZWÓJ OSOBISTY

Od entuzjastycznego debiutanta do samodzielnego eksperta, czyli cztery poziomy kompetencji

14

Podnoś kwalifikacje ze wsparciem Bazy Usług Rozwojowych

16

Życzymy miłej lektury



SKŁAD VAT W POLSKIM PORZĄDKU PRAWNYM

Prawo unijne umożliwia państwom członkowskim wprowadzenie rozwiązań polegających na zwolnieniu od VAT niektórych transakcji związanych z międzynarodowym obrotem towarowym. Zwolnieniem mogą być objęte m.in. dostawy towarów do składów celnych, do składów innych niż celne oraz obszarów wolnocłowych. Zwolnienie to ma charakter zwolnienia z prawem do odliczenia podatku naliczonego i odpowiada stosowanej w Polsce stawce VAT 0%.

Polska wdrożyła dotychczas niektóre z rozwiązań dopuszczalnych w tym zakresie przez Dyrektywę VAT. Obecnie stosowana jest stawka 0% do dostaw towarów objętych procedurą składu celnego oraz dostaw towarów przeznaczonych do składów celnych oraz obszarów wolnocłowych. Jak wykazują doświadczenia szeregu państw członkowskich UE, procedura składu innego niż celny (tzw. „składu VAT”), o której mowa w art. 154 - 163 Dyrektywy VAT3, może być zachętą inwestycyjną dla przedsiębiorstw. Skład VAT może bowiem stanowić istotne uproszczenie rozliczenia i poboru VAT, szczególnie w przypadku podmiotów prowadzących działalność w obszarze międzynarodowego obrotu towarowego.

Definicja składu VAT

Przez „Skład VAT”, należy rozumieć skład celny, o którym mowa w art. 242 ust. 1 Unijnego Kodeksu Celnego [skład celny typu I] [por. Rozporządzenie Par-

lamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 952/2013 z dnia 9 października 2013 r. ustanawiające unijny kodeks celny [Dz. Urz. L 269 z 10.10.2013, s. 1]. – z wyłączeniem wyrobów akcyzowych (wyroby akcyzowe nie będą podlegać procedurze składu VAT) [por. Wyroby akcyzowe w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o podatku akcyzowym (Wyroby akcyzowe w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o podatku akcyzowym) (Dz. U. z 2022 r., poz. 143 ze zm.)]. Przez „podmiot prowadzący skład VAT” należy rozumieć podmiot, któremu wydano przez „podmiot prowadzący skład VAT” należy rozumieć podmiot, któremu wydano pozwolenie na prowadzenie składu VAT.

Warunki skorzystania z nowej instytucji składu VAT

Warunkiem otrzymania pozwolenia na prowadzenie składu VAT będzie w pierwszej kolejności posiadanie pozwolenia na prowadzenie składu

celnego w miejscu, w którym będzie prowadzony skład VAT. Oznacza to, że skład VAT będzie mógł być prowadzony wyłącznie w miejscu prowadzenia składu celnego. Pozostałe warunki, które będzie musiał spełnić podmiot ubiegający się o uzyskanie pozwolenia na prowadzenie składu VAT:

- podmiot zarejestrowany jako czynny podatnik VAT od co najmniej 12 miesięcy,
- podmiot, którego działalnością kierują osoby nieskazane prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów, mieniu, obrotowi gospodarczemu, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi lub przestępstwo skarbowe,
- podmiot który nie zalega w zapłacie cła i podatków, składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne,

- podmiot wobec którego nie jest prowadzone postępowanie egzekucyjne, likwidacyjne lub upadłościowe,
- podmiot, który posiada odpowiednie zaplecze techniczne dla określonego rodzaju towarów znajdujących się w składzie VAT,
- podmiot, który złoży zabezpieczenie kwoty podatku VAT.

Pozwolenie na skład VAT

Pozwolenie na prowadzenie składu VAT będzie wydawane przez naczelnika urzędu celno-skarbowego. Pozwolenie na prowadzenie składu VAT będzie wydawane bezterminowo. W przypadku niespełniania warunków naczelnik urzędu celno-skarbowego odmówi wydania pozwolenia na prowadzenie składu VAT. Jeżeli w okresie prowadzenia składu VAT, podmiot pro-

wadzący skład VAT przestanie spełniać warunki, pozwolenie zostanie cofnięte. Podmiot prowadzący skład VAT będzie zobowiązany poinformować naczelnika urzędu celno-skarbowego o rezygnacji z prowadzenia składu VAT (zakończenie działalności gospodarczej w tym zakresie).

Trwają konsultacje dotyczące implementacji do polskiego porządku prawnego składu VAT.



SZKOLENIE VAT

Podatek VAT 2023 – zmiany stawek podatku VAT, system KSeF, Nowy Ład, SLIM VAT 3

28 kwietnia 2023

Podatek akcyzowy ze szczególnym omówieniem CEWA – scentralizowanej ewidencji akcyzowej (tzw. JPK akcyzowy)

11 maja 2023

Przegląd podatkowy VAT; CIT; PIT w 2023

Zakopane oraz Kazimierz Dolny

24 maja 2023

Kontakt

tel: 22 299 23 23

email: szkolenia@pcdk.pl

www.pcdk.pl

CO DOPRECYZOWAĆ W KSeF – SPOTKANIE Z PRZEDSTAWICIELAMI RESORTU FINANSÓW

Zagadnienia wymagające objaśnień oraz kwestie techniczne związane z wdrożeniem Krajowego Systemu e-Faktur były przedmiotem spotkania członków Rady Podatkowej Lewiatana z przedstawicielami Ministerstwa Finansów.

W spotkaniu wzięł udział dr Paweł Selera, dyrektor Departamentu Podatku od Towarów i Usług w Ministerstwie Finansów. Było to już szóste spotkanie przedstawicieli Lewiatana z resortem finansów dotyczące projektu ustawy wprowadzającej Krajowy System e-Faktur.

Przedmiotem rozmów były zagadnienia, które wymagają jeszcze doprecyzowania bądź wyjaśnienia przez resort w formie objaśnień oraz o kwestiach technicznych związanych z wdrożeniem systemu.

Projekt ustawy wdrażającej KSeF wkrótce rozpatrzy rząd

Projekt ustawy wdrażającej KSeF w wersji po konsultacjach społecznych został przyjęty przez Komitet Stały Rady Ministrów i w najbliższym czasie zostanie skierowany do rozpatrzenia przez rząd. W Sejmie prawdopodobnie ustawa będzie rozpatrywana na posiedzeniu w dniach 24-25 maja.

Zmiany wprowadzone w projekcie w stosunku do pierwszej wersji to m.in.:

- przesunięcie wejścia w życie ustawy z 1 stycznia 2024 r. na 1 lipca 2024 r.
- wydłużenie o dodatkowe pół roku terminu na wdrożenie KSeF przez podatników zwolnionych podmiotowo oraz przedmiotowo z VAT – KSeF będzie dla nich obowiązkowy od 1 stycznia 2025 r.
- faktury z kas rejestrujących będą mogły być wystawiane w dotychczasowej formie do 31 grudnia 2024 r.
- paragon fiskalny z NIP będzie uznawany jako faktura uproszczona do 31 grudnia 2024 r.
- faktury konsumenckie (B2C) nie będą objęte KSeF
- wyłączone z KSeF będą również faktury wystawiane w procedurach OSS i IOSS
- kurs waluty obcej stosowany do przeliczenia na PLN zostanie utrzymany z dnia poprzedzającego datę wskazaną w polu P_1 faktury ustrukturyzowanej przez jeden dodatkowy dzień do przestania jej do KSeF
- w przypadku awarii po stronie podatnika przewidziano możliwość wystawiania faktur w trybie offline poza KSeF i dostarczenia faktury do KSeF następnego dnia roboczego po wystawieniu offline
- doprecyzowano datę wystawienia oraz inne kwestie ważne dla procesu wystawiania faktur podczas awarii oraz w trybie offline
- w okresie awarii i w trybie offline dopuszczone będzie wystawianie faktur korygujących
- liberalizacja sankcji i ich stosowanie dopiero od 1 stycznia 2025 r.
- likwidacja not korygujących w KSeF i poza KSeF.

źródło: Lewiatan



POSŁOWIE UNIJNI APELUJĄ O ŁATWIEJSZY DOSTĘP DO FINANSOWANIA ZIELONEGO ŁADU

W rezolucji przyjętej w odpowiedzi na „Plan przemysłowy Zielonego Ładu: zapewnienie wiodącej roli europejskiego przemysłu neutralnego emisyjnie”, posłowie wzywają Komisję do pracy nad planami zmian w europejskim przemyśle oraz jego relokacji. Naciskają oni na znaczenie wzmocnienia mocy produkcyjnych UE dla strategicznych technologii takich jak, energia słoneczna i wiatrowa, pompy ciepła oraz baterie.

Posłowie Parlamentu Europejskiego domagają się zwiększenia skali i lepszej komercjalizacji strategicznych technologii, aby zniwelować lukę między innowacjami a wprowadzeniem ich na rynek. Zdaniem posłów do PE potrzebne są również szybkie i przewidywalne procedury wydawania pozwoleń na realizację nowych projektów w celu jak najszybszego wdrożenia odnawialnych źródeł energii.

UE musi dążyć do zabezpieczenia europejskiego przywództwa w technologiach czystej energii i do poprawy istniejącej bazy przemysłowej Europy, przy jednoczesnym wsparciu jej transformacji w celu wytworzenia wysokiej jakości miejsc pracy i wzrostu gospodarczego, w zgodzie z celami Zielonego Ładu. Posłowie twierdzą, że aby to osiągnąć, UE musi podjąć działania w celu przyspieszenia zdolności produkcyjnych w zakresie przystępnej cenowo, bezpiecznej i czystej energii przeznaczonej do wykorzystania przez przemysł oraz zwiększenia oszczędności energii i wprowadzania instrumentów efektywności energetycznej.

Posłowie kładą też nacisk na dostęp do strategicznych zasobów, aby osiągnąć ekologiczną i cyfrową transformację UE. Strategiczne projekty powinny szybciej uzyskiwać niezbędne pozwolenia, uważają posłowie.

Europejski Fundusz Suwerenności

Przyszły Europejski Fundusz Suwerenności powinien mieć na celu uniknięcie fragmentacji spowodowanej przez nieskoordynowane krajowe programy pomocy państwa i zapewnić skuteczną reakcję na kryzys, uważają posłowie. Fundusz powinien wzmocnić strategiczną autonomię UE oraz transformację ekologiczną i cyfrową, być zintegrowany z obecnym długoterminowym budżetem UE i mobilizować prywatne inwestycje.

Unijne zasady pomocy państwa powinny być również uproszczone, ukierunkowane, tymczasowe, proporcjonalne i spójne z celami polityki UE. Posłowie są przeciwni wprowadzaniu większej elastyczności do zasad pomocy państwowej bez szukania europejskich rozwiązań dla krajów, które nie mają możliwości finansowania ogromnej pomocy państwowej.

A amerykańska ustawa o ograniczeniu inflacji

Posłowie chcą, aby Komisja Europejska zajęła bardziej zdecydowane stanowisko w sprawie zwalczania nieuczciwej konkurencji globalnej spowodowanej nieuzasadnioną pomocą państwa. Są oni zaniepokojeni przepisami amerykańskiej ustawy o obniżeniu inflacji (IRA), które dyskryminują przedsiębiorstwa z UE. Komisja powinna współpracować z USA, aby upewnić się, że UE jest objęta wyjątkami przewidzianymi w IRA dla krajów objętych współpracą w zakresie wolnego handlu oraz że produkty europejskie kwalifikują się do ulg podatkowych, tak jak ich amerykańskie odpowiedniki.

Rezolucja została przyjęta przy 310 głosach za, 155 przeciw i 100 wstrzymujących się.

Kontekst

1 lutego Komisja Europejska przedstawiła swój plan przemysłowy „Zielony Ład” dla przemysłu neutralnego emisyjnie, mający na celu pobudzenie rozwoju czystych technologii w UE i zapewnienie strategicznej autonomii UE poprzez zmniejszenie jej zależności od państw trzecich.

NAJCZĘSTSZE BŁĘDY PRZY SPORZĄDZANIU I WYDAWANIU ŚWIADECTW PRACY – CZ. III

Kolejna część cyklu artykułów dotyczących najczęściej występujących błędów przy sporządzaniu świadectw pracy poświęcona jest błędom związanym z zamieszczaniem w świadectwach pracy informacji o zaległym urlopie wypoczynkowym, pominięciem informacji o wykorzystanym urlopie rodzicielskim, wychowawczym oraz dodatkowym urlopie wypoczynkowym.

Zamieszczanie informacji o zaległym urlopie wypoczynkowym

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy [Dz. U. z 2020 r. poz. 1862], w świadectwie pracy zamieszcza się informację dotyczącą wyłącznie urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy u danego pracodawcy (wykorzystanego w naturze lub za który przysługuje ekwiwalent pieniężny). Wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, które pracownik wykorzystał za bieżący rok. Informacja taka jest niezbędna dla kolejnego pracodawcy, u którego pracownik zamierza podjąć zatrudnienie w tym samym roku. A zatem, błędem jest umieszczanie w świadectwie pracy jakiegokolwiek informacji o zaległym urlopie wypoczynkowym (np. pracownik wykorzystał 15 dni [120 godzin] urlopu wypoczynkowego, w tym 2 dni [16 godzin] zaległego urlopu wypoczynkowego za 2019 r.) czy urlopach wypoczynkowych wykorzystanych przez pracownika w poprzednich latach (np. pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: w 2017 r. - 26

dni, w 2018 r. – 26 dni, w 2019r. – 23 dni, w 2020 r. – 16 dni] albo informacji o niewykorzystanym urlopie wypoczynkowym – informacje te nie mają bowiem żadnego znaczenia z punktu widzenia uprawnień pracownika u kolejnego pracodawcy.

Pominięcie informacji o częściach urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego

Zmiana przepisów w zakresie urlopów rodzicielskich wymusiła na pracodawcy dokonanie zmian w świadectwie pracy – zostało ono rozszerzone o informacje dotyczące podstawy jego udzielenia, wymiaru i części, w ilu został udzielony. Bardzo częstym błędem pracodawców jest pominięcie wskazania części, w jakich pracownik korzystał z urlopu rodzicielskiego albo – w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego na więcej niż jedno dziecko – brak informacji o tym, na które dziecko (imię i nazwisko dziecka), w jakim wymiarze i w ilu częściach pracownik korzystał z tego urlopu. Podobne błędy dotyczą urlopu wychowawczego. Niewątpliwie prawidłowe podanie tych informacji ma istotne znaczenie dla uprawnienia pracownika do korzystania z urlopu rodzicielskiego i wychowawczego u kolejnego pracodawcy.

Brak informacji o dodatkowym urlopie wypoczynkowym

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych [Dz. U. z 2021 r. poz. 573], dodatkowy urlop wypoczynkowy, w wymiarze 10 dni w każdym roku kalendarzowym, przysługuje pracownikowi zaliczonemu do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności. Udziela się go na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy dla zwykłego urlopu wypoczynkowego. Informacje o wymiarze wykorzystanego przez pracownika niepełnosprawnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego w roku, w którym ustaje stosunek pracy, oraz podstawie prawnej jego nabycia powinny znaleźć się w świadectwie pracy w § 6 pkt 12 – informacje te mają bowiem kluczowe znaczenie przy ustalaniu uprawnień tego pracownika u kolejnego pracodawcy.

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.



ZASADY PRACY ZDALNEJ – CZ. II

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej

Nowelizacja wprowadza również możliwość wycofania się zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika ze świadczenia pracy zdalnej. I tak, pracodawca, który wydał polecenie wykonywania pracy zdalnej w warunkach określonych w art. 6719 ust. 3, może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem.

Z kolei w przypadku, u pracownika nastąpi zmiana warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiająca wykonywanie pracy zdalnej, zobowiązany jest on niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę. Pracodawca wówczas cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Inaczej jest w sytuacji, gdy uzgodnienie pomiędzy pracodawcą a pracownikiem co do wykonywania pracy zdalnej nastąpiło w trakcie zatrudnienia: każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem

o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają przy tym termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, który nie może być dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

W razie braku porozumienia co do przywrócenia poprzednich warunków, powrót następuje automatycznie w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Co charakterystyczne, ze szczególnej gwarancji świadczenia pracy w formie zdalnej korzystać mogą pracownicy, o których mowa w art. 6719 ust. 6 i 7, tj. pracownica w ciąży, pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, pracownik sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, pracownik-rodzic dziecka posiadającego zaświadcze-

nie o ciąży powikłanej oraz w sytuacji niepowodzeń położniczych, pracownik-rodzic dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych [nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia], pracownik-rodzic dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych [nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia]. W stosunku do tej grupy pracowników pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika. Gwarancja ta ma zatem charakter stały, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez

pracownika – wówczas przywrócenie poprzednich warunków pracy jest możliwe.

Ponadto, ustawodawca zagwarantował pracownikom ochronę przed wypowiedzeniem przez pracodawcę umowy o pracę w razie:

- odmowy wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy dokonywanej w trakcie zatrudnienia w inicjatywy pracodawcy,
- wystąpienia z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika korzystającego ze szczególnej gwarancji wykonywania pracy zdalnej,
- zaprzestania wykonywania pracy zdalnej na wiążący wniosek pracownika.

Wskazane sytuacje nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy tym grupom pracowników.

Obowiązki pracodawcy w zakresie pracy zdalnej

Wykonywanie pracy zdalnej [całkowitej lub hybrydowej] nakłada na pracodawcę obowiązek:

- zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,

- zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycia ów związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,

- pokrycia innych kosztów niż koszty określone powyżej bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu ze związkami zawodowymi, w regulaminie, w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu z pracownikiem,

- zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomocy technicznej niezbędnej do wykonywania tej pracy,

- umożliwienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników,

- określenia procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie ustalenie zasad BHP w pracy zdalnej, w tym z koniecznością przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem w szczególności wpływu pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne w danej pracy,

- równego traktowania pracowników wykonujących pracę zdalną zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej.

Obowiązki pracownika w zakresie pracy zdalnej

Wykonywanie pracy zdalnej [całkowitej lub hybrydowej] również dla pracownika wiąże się z pewnymi obowiązkami:

- pracownik potwierdza w oświadczeniu zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania,

- dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy,
- dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej w drodze polecenia pracodawcy jest uzależnione od złożenia przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej,
- pracownik zobowiązany do przestrzegania procedury ochrony danych osobowych,
- pracownika zobowiązany jest do zorganizowania w miejscu wykonywania pracy zdalnej stanowiska pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii,
- w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej, pracownik zobowiązany jest poinformować o tym niezwłocznie pracodawcę.

Istotne jest, że ustawodawca odszedł od obowiązku składania przez pracownika oświadczeń, zgód lub wniosków tylko w formie papierowej – dopuścił możliwość składania ich również w for-

mie elektronicznej. Podobna zasady dotyczą szkoleń czy instruktaży w zakresie ochrony danych osobowych oraz zasad BHP – zgodnie z nowymi regulacjami mogą się być one przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej

Kontrola pracy zdalnej

Nowe przepisy dopuszczają możliwość dokonywania przez pracodawcę kontroli pracy zdalnej oraz określają obowiązki pracodawcy i pracownika w tym zakresie. Zasady takiej kontroli precyzuje się w regulaminie pracy zdalnej, poleceniu wykonywania pracy zdalnej wydanym przez pracodawcę bądź w porozumieniu zawartym z pracownikiem. Kontroli może podlegać m.in. przestrzeganie przez pracownika procedury ochrony danych osobowych w miejscu wykonywania pracy zdalnej albo przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Co istotne, kontrola taka będzie realizowana w uzgodnionym przez strony miejscu wykonywania pracy zdalnej. Miejsmem tym najczęściej jest prywatne mieszkanie (dom) pracownika. W związku z tym:

- kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika,
- pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju,

- wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Jeżeli w trakcie kontroli pracy zdalnej, pracodawca stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej, pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

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.



PLAN URLOPÓW WYPOCZYNKOWYCH – CZ. II

Zgodnie z linią orzecniczą Sądu Najwyższego, pracownik zobowiązany jest uzyskać akceptację pracodawcy na skorzystanie z urlopu w danym terminie, nawet jeśli urlop ten został uwzględniony w planie urlopów. Brak akceptacji pracodawcy i niestawienie się pracownika do pracy może zostać zakwalifikowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i stanowić przyczynę rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 ust. 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Zgoda pracodawcy na korzystanie z urlopu

Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.05.1998 r., sygn. akt I PKN 99/98, w którym stwierdził, że „pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu. Przepis ten nie może być jednak rozumiany jako bezwzględny nakaz uwzględ-

niania każdego wniosku pracownika o udzielenie urlopu, złożonego w każdym czasie. Świadczy o tym chociażby treść art. 163 KP, według którego urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, a więc ich terminy muszą być uzgadniane między pracodawcą, a pracownikiem. Uzgodnieniem takim jest więc w pierwszej kolejności ustalony plan urlopów, a w przypadku jego braku każdorazowa akceptacja osoby

upoważnionej przez pracodawcę do udzielania urlopu wypoczynkowego. Konstytucyjne prawo do urlopu i konieczność wykorzystania urlopu w danym roku kalendarzowym lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego [art. 168 KP] nie może być realizowane w sposób dowolny bez uzgodnienia z pracodawcą. Pracownik nie może sam sobie udzielić urlopu, a samo złożenie wniosku o udzielenie urlo-

pu wypoczynkowego nie może być również traktowane jako uzgodnienie terminu i wymiaru urlopu.”

Warto zauważyć, że samo sporządzenie planu urlopów nie daje prawa pracownikowi do skorzystania z urlopu we wskazanym terminie. Niezbędny jest wniosek pracownika. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5.09.1979 r., sygn. akt. I PRN 82/79, w którym wskazał, że plan urlopów nie daje pracownikowi uprawnienia do rozpoczęcia urlopu w zaplanowanym terminie - konieczne jest ponadto oświadczenie przez zakład pracy wobec pracownika woli [wyrażenie zgody], by pracownik w konkretnym okresie czasu [z reguły jest to okres przewidziany w planie] urlop wykorzystał.

Co ciekawe, odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 6.03.1980 r. [OSNCP 1980/7-8], stwierdzając, że „nie jest konieczne oddzielne zawiadomienie pracownika o terminie urlopu wypoczynkowego, jeżeli plan urlopu został podany do wiadomości pracownika w sposób przyjęty w zakładzie pracy co najmniej na miesiąc przed rozpoczęciem urlopu”. Stanowisko to nie przyjęło się w praktyce – pracownik każdorazowo składa wniosek o udzielenie urlopu we wskazanym terminie [niezależnie od tego, czy termin ten pokrywa się z terminem określonym w planie urlopów], który wymaga akceptacji pracodawcy. W ten sposób

interesy obydwu stron stosunku pracy zostają uwzględnione i dostosowane do ich aktualnych potrzeb.

Odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego

Pracodawca ma prawo odmówić pracownikowi udzielenia urlopu wypoczynkowego w terminie przez niego wskazanym, np. z powodu nagłej, nieprzewidzianej sytuacji w zakładzie pracy, która zagraża ciągłości pracy. Kodeks pracy przewiduje jednak wyjątki od tej sytuacji, co oznacza, że pracodawca jest związany wnioskiem pracownika o udzielenie urlopu w pożądanym przez niego terminie.

Zgodnie z art. 163 § 3 Kodeksu pracy, pracodawca udziela pracownikom – matkom [i pracownikom-ojcom], na ich wnioski, urlopu:

1. bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego [art. 163 ust. 3 KP];
2. bezpośrednio po zakończeniu urlopu rodzicielskiego [art. 163 ust. 3 w związku z art. 1821g KP];
3. bezpośrednio po zakończeniu urlopu ojcowskiego [art. 163 § 3 w związku z art. 1823 ust. 3 KP];
4. bezpośrednio po zakończeniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego [art. 163 ust. 3

w związku z art. 183 ust. 2 KP];

Stanowisko to potwierdza również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.08.2001 r., sygn. akt I PKN 590/00, w którym przyznał, że „z art. 163 § 3 KP wynika, że na wniosek pracownicy pracodawca udziela jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Przepis ten stanowi wyjątek od zasady wyrażonej w art. 163 § 1 KP, w myśl której przy ustalaniu planu urlopów [w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową] pracodawca bierze pod uwagę wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Regulacja ta oznacza, że pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia urlopu, jest jednak związany takim wnioskiem, gdy pochodzi on od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i w związku z tym chciałaby przedłużyć czas sprawowania nad nim pełnej, osobistej opieki”.

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.



OD ENTUZJASTYCZNEGO DEBIUTANTA DO SAMODZIELNEGO EKSPERTA, CZYLI CZTERY POZIOMY KOMPETENCJI

Model czterech poziomów kompetencji, nazywany również czterema fazami uczenia się, pokazuje, jak kształtuje się nabywanie kompetencji i jakim zmianom podlega zaangażowanie w trakcie tego procesu. I choć koncepcja ta swój początek miała w latach 70., rozwijana przez Noela Burcha, to wciąż jej znajomość pozostaje w sferze nieświadomości w wielu organizacjach.

Proces nauki czy zdobywania danej kompetencji, niezależnie od obszaru, którego dotyczy, jest procesem złożonym. Aby przyniósł zamierzony efekt, czyli aby dotrzeć od poziomu entuzjastycznego debiutanta do poziomu samodzielnego eksperta, należy zmierzyć się przede wszystkim z czasem i gotowością na spadek motywacji. Badania potwierdzają, że proces ten zajmuje od 3 do 6 miesięcy.

Cztery poziomy kompetencji

Model czterech poziomów kompetencji obejmuje:

- nieświadomą niekompetencję
- świadomą niekompetencję
- świadomą kompetencję
- nieświadomą kompetencję

Nieświadoma niekompetencja

Na tym poziomie osoba nie posiada pożądanej kompetencji, którą służyłaby jej np. do realizacji danego zadania. Co więcej, osoba taka nie ma nawet świadomości swoich braków. Często towarzyszy jej nadmierna pewność siebie co do własnych możliwości, wiążąca się wręcz ze skłonnością do przeceniania własnych umiejętności. To z kolei powoduje nieadekwatną ocenę rzeczywistości.

Co ciekawe, na tym etapie towarzyszy takiej osobie silna motywacja do działania, jest ona pełna energii i entuzjazmu.

W obszarze rozwoju zawodowego osobę taką określa się jako entuzjastycznego debiutanta: poziom motywacji jest wysoki, zaś kompetencji niski. Osoba taka potrzebuje zatem docenienia zaangażowania, szkoleń, wyraźnych i jasnych wskazówek, jak ma wykonywać swoje zadania i bieżącej informacji zwrotnej.

Przykład:

Polecenie: posprzątaj biurko, a ja pokażę ci, jak to zrobić.

Świadoma niekompetencja

Etap ten charakteryzuje się świadomością osoby, jakich konkretnych kompetencji czy umiejętności jej brakuje do wykonania zadania lub nabyła już podstawowe elementy danej kompetencji. Jest też świadoma, że inni dysponują odpowiednimi kompetencjami i wykonywanie zadań nie stanowi dla nich wyzwania. Jest to etap rozpoczęcia nauki i etap popełniania błędów.

Na tym poziomie u osoby zauważa się spadek motywacji i zaangażowania, w związku z brakiem umiejętności korzystania z dostępnych narzędzi.

Na płaszczyźnie rozwoju zawodowego osoba taka to zniechęcony adept: poziom motywacji spada, zaś kompetencji delikatnie rośnie.

Osoba potrzebuje nadzoru, wskazówek, doradztwa co do sposobu wykonywania zadań, informacji zwrotnej oraz podkreślenia u niej wartości chęci do nauki.

Przykład:

Polecenie: posprzątaj biurko i pokaż mi, jak to robisz.

Świadoma kompetencja

Na tym poziomie osoba już wie, co potrafi, a w czym ma jeszcze ciągle braki i co wymaga dalszej praktyki. Jest świadoma poziomu swojej kompetencji i rosnącej samodzielności, potrafi też korzystać z nabytych umiejętności czy wiedzy, jednak wie, że uzyskanie całkowitej pewności w sobie w wykonywaniu zadania wymaga wysiłku, koncentracji i wsparcia.

W obszarze rozwoju zawodowego jest to ostrożny praktyk: poziom motywacji jest na stałym poziomie lub okresowo spada i rośnie, natomiast poziom kompetencji rośnie. Na tym poziomie wskazane jest udzielanie wsparcia w formie doceniania postępu w nauce, konsultowanie wykonywanych zadań i informacja zwrotna.

Przykład:

Polecenie: posprzątaj biurko i zrób to tak dobrze, jak ostatnio.

Nieświadoma kompetencja

Na ostatnim poziomie osoba dysponuje już pożądaną kompetencją, której jest w pełni świadoma. Swobodnie wykonuje zadanie i rutynowo korzysta z nabytych umiejętności i wiedzy. Robi to automatycznie. Poziom jej kompetencji pozwala jej na dzielenie się wiedzą i doświadczeniem z innymi, a nawet na prowadzenie szkoleń. Jest ekspertem w danej dziedzinie, który wie, jak się motywować.

Na płaszczyźnie rozwoju zawodowego osobę taką określa się jako samodzielnego eksperta: poziom motywacji i kompetencji jest wysoki. Osoba ta może potrzebować mentora, aby móc rozwijać dalej swoje kompetencje.

Przykład:

Polecenie: posprzątaj biurko.

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.



PODNOŚ KWALIFIKACJE ZE WSPARCIEM BAZY USŁUG ROZWOJOWYCH

Szkolenia z pewnością podnoszą jakość usług firmy. Nie zawsze jednak w budżecie znajdują się środki finansowe, aby ze szkoleń skorzystać. Tu przychodzi z pomocą Baza Usług Rozwojowych (dalej: BUR).

Czym jest Baza Usług Rozwojowych

BUR to rządowy projekt prowadzony od siedmiu lat, mający na celu wspieranie rozwoju przedsiębiorczości. Baza ma łączyć firmy szkoleniowe z osobami chcącymi rozwijać kompetencje i kwalifikacje, a także udostępniać dofinansowanie płynące z Podmiotowego systemu finansowania [niżej opisany].

Baza Usług Rozwojowych pomaga:

- zdobyć nowe kwalifikacje,
- zmienić pracę lub zawód,
- uczynić pasję źródłem dochodów,
- zmienić kierunek kariery
- zyskać szansę powrotu na rynek pracy.

Jak uzyskać dofinansowanie z BUR

Baza udostępnia dofinansowanie sprofilowane pod województwa, w obrębie Podmiotowego systemu finansowania [PSF]. Zbiera on projekty, które otrzymały dofinansowanie w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych [RPO], zarządzanych przez poszczególne Urzędy Marszałkowskie [Instytucje Zarządzające RPO]. Taki system pozwala łączyć uczestników i organizatorów szkoleń z tych samych województw, co ułatwia logistykę i upraszcza wydatkowanie wsparcia pochodzącego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Jak działa Podmiotowy system finansowania

PSF działa poprzez operatorów udostępnianych w każdym województwie. Można ich znaleźć na stronach dedykowanych i kontak-

tując się telefonicznie lub mailowo. Trzeba tu zaznaczyć, że na liście nie znajdziemy województwa mazowieckiego ani pomorskiego, ponieważ nie wpisały się one w wytyczne – poziom rozwoju kadr w tych województwach jest na tyle wysoki, że nie wpisuje się on w zapotrzebowanie określone przez Fundusz.

Główne założenia PSF to:

- wsparcie jest skierowane wyłącznie do mikro, małych i średnich przedsiębiorców
- odbiorca wsparcia samodzielnie decyduje o wyborze usługi rozwojowej;
- system umożliwia szybką reakcję na występujące potrzeby odbiorców wsparcia
- system jest zintegrowany z Bazą Usług Rozwojowych

tzn. wybór usług rozwojowych przez przedsiębiorcę następuje wyłącznie spośród ofert zamieszczonych w Bazie.

Lista operatorów PSF

W celu pozyskania informacji co do określonego szkolenia można kontaktować się bezpośrednio

z operatorem – adresy i numery kontaktowe można znaleźć pod podanymi odnośnikami:

woj. dolnośląskie | woj. kujawsko-pomorskie | woj. lubelskie | woj. lubuskie | woj. łódzkie | woj. małopolskie | woj. opolskie | woj. podkarpackie | woj. podlaskie | woj. śląskie | woj. świętokrzyskie | woj. warmińsko-mazurskie | woj. wielkopolskie | woj. zachodniopomorskie

Szkolenia dofinansowane cdk Progressio

Zapoznaj się z najnowszymi tematami i terminami

www.pcdk.pl

PCDK

Partnerzy merytoryczni



M. WOJCIECHOWSKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWNICZA SP. K.

HRhelper

**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 i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.