

MONITOR
CDK

Polecamy

Umowy o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy

W numerze

Pakiet SLIM VAT 3 i ustawa
uszczelniająca VAT w sektorze
e-commerce przyjęte przez Sejm

Informacja dla pracownika
o warunkach zatrudnienia

Drugie życie opakowań
w gospodarce cyrkulacyjnej

Szanowni Państwo

Jednym z ważniejszych obszarów działalności prawodawstwa Unii Europejskiej jest sprawa opakowań i odpadów opakowaniowych. Dyskusje nad tym zagadnieniem trwają już od kilku lat w ramach projektu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych [Packaging and Packaging Waste Regulation – PPWR].

Parlament UE dąży do ujednoczenia przepisów, tak by do 2030 wszystkie opakowania dostępne na rynku nadawały się do recyklingu.

Gospodarka o obiegu zamkniętym dla opakowań rozwija się intensywnie i jest jedną z gałęzi, które są najważniejsze dla przemysłu i dla życia na ziemi. Śmieci z nienadających się do przetworzenia opakowań są na tyle dużym problemem, że na całym świecie trwa technologiczny wyścig w tworzeniu rozwiązań mających go ograniczyć. PPWR to rozporządzenie Unii Europejskiej mające na celu zmniejszenie zanieczyszczenia opakowań i pomoc w budowaniu gospodarki o obiegu zamkniętym dla opakowań. Obecnie jest to propozycja, ale po zatwierdzeniu będzie miała zastosowanie na całym terytorium UE i do wszelkich importowanych opakowań. Krótko mówiąc, oznacza to, że wszystkie opakowania będą

musiały nadawać się do recyklingu z założenia i w praktyce, a marki będą musiały włączyć do swoich plastikowych opakowań więcej materiałów pochodzących z recyklingu pokonsumenckiego. Jeśli nowe rozporządzenie zostanie zatwierdzone, oznaczałoby to, że do 2030 r. wszystkie opakowania na rynku UE muszą być zaprojektowane tak, aby nadawały się do recyklingu. Co ważne – będzie to dotyczyło nie tylko producentów opakowań, ale też sprzedawców, którzy nie będą mogli pakować towarów w opakowanie nienadające się do przetworzenia. Warto też zauważyć, że firmy pragnące uzyskać przewagę konkurencyjną już dzisiaj wdrażają politykę recyklingowania, dostosowując się do obowiązującej dyrektywy 94/62/WE w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych. W tym numerze Monitora piszemy więcej o tym interesującym temacie, zapraszamy też na szkolenia z ochrony środowiska.

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

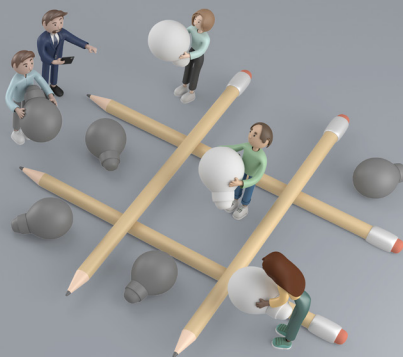
REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

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

SPIS TREŚCI

Maj 5 [35] 2023



AKTUALNOŚCI

CDK Progressio wśród 10 najlepszych firm szkoleniowych według rankingu Gazety Finansowej

4

PODATKI

Uszczelnianie VAT w e-handlu. Nowe przepisy już w Senacie

6

Pakiet SLIM VAT 3 i ustawa uszczelniająca VAT w sektorze e-commerce przyjęte przez Sejm

8

OCHRONA ŚRODOWISKA

Drugie życie opakowań w gospodarce cyrkulacyjnej

11

KADRY I PŁACE

Informacja dla pracownika o warunkach zatrudnienia

14

Zalety i wady pracy zdalnej z punktu widzenia pracodawców

16

Umowy o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy

18

Nowy wzór świadectwa pracy

20

Życzymy miłej lektury



CDK PROGRESSIO WŚRÓD 10 NAJLEPSZYCH FIRM SZKOLENIOWYCH WEDŁUG RANKINGU GAZETY FINANSOWEJ

Ranking Gazety Finansowej analizuje rynek szkoleń, biorąc pod uwagę dochód, formę szkoleń, liczbę klientów instytucjonalnych i indywidualnych. W aktualnym zestawieniu CDK Progressio zajęła wyższą pozycję niż rok temu, co świadczy o ciągłym rozwoju firmy. Jest to wynik, który mogliśmy osiągnąć dzięki zaangażowaniu utalentowanego zespołu, a także współpracy z partnerami i lojalności naszych klientów.

RANKING GŁÓWNY FIRM SZKOLENIOWYCH

	Nazwa firmy	osoba zarządzająca	Wysokość przychodów w 2022 r. (w tys. zł)/pkt	Forma szkoleń w 2022 r./pkt	Rodzaje szkoleń w 2022 r./pkt	Liczba wykładowców w roku 2022 (na dzień 31.12.2022)/pkt.	Liczba klientów instytucjonalnych (liczba firm)/pkt	Liczba klientów indywidualnych/pkt	suma pkt
1	Certes	Norbert Oglaza	90	6	9	26	35	41	207
2	Konsorcjum Szkoleniowo – Doradcze Gamma	Dawid Didiuk	90	7	9	26	37	37	206
3	AltKom Akademia	Joanna Mihułka	90	5	8	26	35	41	205
4	GRUPA ODITK	Piotr Grzechowiak	70	6	9	25	35	39	184
5	Integra Consulting Poland	Marek Małkiewicz	70	7	9	23	33	39	181
6	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	Wojciech Czerepak	70	5	7	23	35	35	175
7	SENSE consulting	Monika Mardas-Brzezińska	60	7	8	25	29	35	164
8	HR na szpilkach	Monika Smulewicz	60	5	4	7	35	37	148
9	Future Centre Language Solutions	Bartłomiej Cebula	60	3	8	26	25	nd	122
10	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	Anna Brzustowska	20	5	9	15	35	25	109
11	Vademecum – Konferencje	Natalia	20	4	6	9	25	35	99

Zrealizuj obowiązkowe szkolenia BHP swoich pracowników w formie elearningu na naszej platformie

PCDK PLATFORM GŁÓWNA SZKOLENIA CERTYFIKATY WYDOBU

Szkolenia

Szkolenie okresowe BHP dla pracowników administracyjno-biurowych
 Wzrost w szkoleniu e-learningowym dla pracowników administracyjno-biurowych. Format prezentujemy dwa moduły, których celem jest:

1. Szkolenie merytoryczne
2. Test - egzamin końcowy

Kursanci, którzy zaliczą egzamin i z wynikiem pozytywnym (min. 75% poprawnych odpowiedzi), otrzymają zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zgodnie z rozporządzeniem w sprawie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ważne na okres 5 lat.

PCDK PLATFORM GŁÓWNA SZKOLENIA CERTYFIKATY WYDOBU

Moje certyfikaty

Formularz po zdaniu egzaminu, certyfikat należy dołączyć do kadr osobistych lub przesłać do podmiotu nadzoru państwowego

Temat	Data zdania egzaminu	Certyfikat
Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami	15 stycznia 2023	Podmiot certyfikat
Pracownicy administracyjno-biurowi	15 stycznia 2023	Podmiot certyfikat

Jeżeli masz do nas pytania

Infolinia Telefoniczna
 Numer telefonu: +48 800 07 583
 lub poprzez email:
 Email: skontaktuj@pcdk.pl

poniedziałek: 8:00 - 16:00
 sobota: niedziela: nieczynnie

Napisz do nas

Imię: _____
 Adres: _____
 Email: _____ lub telefon: _____

PCDK PLATFORM GŁÓWNA SZKOLENIA CERTYFIKATY WYDOBU

Szkolenie okresowe BHP dla pracowników administracyjno-biurowych

Wzrost w szkoleniu e-learningowym dla pracowników administracyjno-biurowych. Format prezentujemy dwa moduły, których celem jest:

1. Szkolenie merytoryczne
2. Test - egzamin końcowy

Kursanci, którzy zaliczą egzamin i z wynikiem pozytywnym (min. 75% poprawnych odpowiedzi), otrzymają zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zgodnie z rozporządzeniem w sprawie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ważne na okres 5 lat.

Pracownicy administracyjno-biurowi
 Szkolenie okresowe dla pracowników administracyjno-biurowych. Szkolenie składa się z dwóch modułów w formie e-learningu, które są: 1. Szkolenie merytoryczne 2. Egzamin końcowy. Szkolenie jest obowiązkowe zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 lipca 2001 r. w sprawie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2001.1.140) oraz 1880 z późniejszymi zmianami.

Uczestnikowi pamiętaj!
 Po rozpoczęciu kursu, przed rozpoczęciem szkolenia należy w module do przodu wybrać w swoim profilu, na przeliczniku licznik, który do szkolenia będzie dostępny na cały okres 5 lat.

PCDK PLATFORM GŁÓWNA SZKOLENIA CERTYFIKATY WYDOBU

Prezentacja

Usługi BHP i PPOŻ
 Usługi BHP i PPOŻ

PCDK

Szkolenie okresowe dla pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych

www.pcdk.pl

WYKUP SZKOLENIE 59 zł

Usługi BHP i PPOŻ

PCDK

Szkolenie okresowe dla pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych



USZCZELNIANIE VAT W E-HANDLU. NOWE PRZEPISY JUŻ W SENACIE

Sejm przyjął przepisy dotyczące systemu CESOP. Mają one zaimplementować do polskiego systemu dyrektywę 2020/284 zmieniającą dyrektywę VAT w odniesieniu do wprowadzenia pewnych wymogów dla dostawców usług płatniczych.

Nowe obowiązki banków i instytucji finansowych

Nowelizacja VAT zakłada prowadzenie kwartalnej ewidencji płatności transgranicznych. Mają być one udostępniane szefowi KAS. Dostawcy usług płatniczych będą tym samym zobowiązani do przeglądu transakcji – zarówno wychodzących, jak i przychodzących – pod kątem transgraniczności. Analiza ma dotyczyć płatności wykonanych na jeden numer IBAN (ang. International Bank Account Number – IBAN) – międzynarodowy standard służący do identyfikowania rachunków płatniczych), jeśli ich liczba w ciągu kwartału przekroczy 25. Analiza płatników ma się odbywać

poprzez identyfikowanie lokalizacji odbiorcy płatności i płatnika. Można będzie w tym celu wykorzystać wspomniany system IBAN.

System CESOP od 2024

Przechowywane przez szefa KAS dane znajdują się też w systemie CESOP. Będzie on zbierać dane przekazywane przez administracje wszystkich państw członkowskich. W ten sposób powstanie kompleksowa baza danych o płatnościach transgranicznych, realizowanych w ramach Unii, jak i z krajami trzecimi, z której na ściśle określonych zasadach, będą mogły korzystać poszczególne państwa. CESOP to kolejne narzędzie analityczne

służące do wykrywania nieprawidłowości. Ma się ono w efekcie przekładać na uszczelnienie poboru VAT, szczególnie w sektorze e-commerce

Podsumowując, można stwierdzić, że dostawcy usług płatniczych, zarówno dostawcy usług, jak i ich odbiorcy, mają więc wejść w rolę analityków, śledząc dla urzędów piramidy finansowe. Transfery środków transgranicznych, szczególnie w ramach e-handlu, przechodzą często przez wielu dostawców, tworząc piętrowe systemy płatności. Instytucje przekazujące płatności alarmują, że będzie to wyzwanie karkołomne. Potwierdza to Urząd Komisji Nadzoru Finansowe

go w stanowisku z 8 listopada 2022 r., dotyczącym informacji towarzyszących transferom środków pieniężnych. UKNF wskazuje w stanowisku, że „rozwój sektora usług płatniczych, wprowadzanie innowacyjnych technologii i nowych coraz bardziej złożonych usług płatniczych znacznie

wyprzedziły możliwości techniczne niektórych schematów i systemów płatności”. Nie są one w pełni dostosowane do wymogów wynikających z rozporządzeń unijnych .

Jeśli przepisy implementujące wejdą w życie, a wszystko wskazuje na to,

że tak się stanie, będą obowiązywać od początku 2024 roku. Zmiany wprowadzane są wraz z większą nowelizacją ustawy z dnia 14 kwietnia 2023 r. o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw.



SZKOLENIE VAT

Przegląd podatkowy VAT; CIT; PIT w 2023

Zakopane oraz Kazimierz Dolny

24 maja 2023

KSef – fakultatywny w 2023 r. ale obowiązkowy od 2024 r. – jakie działania podjąć aby przygotować się do wdrożenia. Pozostałe zmiany dotyczące dokumentowania sprzedaży – 2022 i 2023.

31 maja 2023

Rozliczenie delegacji krajowych w ujęciu podatkowym i rachunkowym

12 czerwca 2023

Kontakt

tel: 22 299 23 23

email: szkolenia@pcdk.pl

www.pcdk.pl



PAKIET SLIM VAT 3 I USTAWA USZCZELNIAJĄCA VAT W SEKTORZE E-COMMERCE PRZYJĘTE PRZEZ SEJM

SLIM VAT 3 to kolejny pakiet rozwiązań mający na celu ułatwienie w rozliczaniu podatku od towarów i usług. Pakiet realizuje wiele postulatów zgłaszanych Ministerstwu Finansów przez przedsiębiorców.

Ułatwienia w rozliczaniu podatku VAT zawarte w pakiecie SLIM VAT3:

- **Poprawa płynności finansowej firm**

Podwyższamy limit wartości sprzedaży małego podatnika do 2 mln euro, co wpłynie na zwiększenie liczby podatników uprawnionych do stosowania metody kasowej oraz rozliczeń kwartalnych w VAT.

Rozszerzamy możliwość dysponowania środkami na rachunku VAT – będzie nimi można opłacić również podatek od wydobycia niektórych kopalin, podatek od sprzedaży detalicznej, tzw. podatek cukrowy, tzw. podatek od produkcji okrętowej, opłatę od „małpek” oraz podatek towarowy.

- **Zmniejszenie formalności w obrocie międzynarodowym**

Rezygnujemy z wymogu posiadania faktury dot. wewnątrzwspólnotowego nabycia towarów (WNT) przy odliczaniu podatku naliczonego z tego tytułu. Wprowadzamy przepisy umożliwiające składanie korekt deklaracji poza systemem OSS i IOSS bezpośrednio do Łódzkiego Urzędu Skarbowego.

- **Mniejsza liczba korekt i przyjazne rozliczanie VAT**

Doprecyzowujemy zasady stosowania kursu przeliczeniowego dla faktur korygujących w przypadku gdy faktura została wystawiona w walucie obcej.

Wprowadzamy możliwość rezygnacji z korekty, jeżeli różnica pomiędzy proporcją wstępną a ostateczną nie przekracza 2 p.p.

Likwidujemy obowiązek uzgadniania z naczelnikiem urzędu skarbowego w formie protokołu proporcji do odliczenia podatku naliczonego. Zamiast tego wprowadzamy wymóg zawiadomienia naczelnika urzędu skarbowego o przyjętej proporcji.

Zwiększamy kwotę pozwalającą na uznanie, że proporcja odliczenia określona przez podatnika wynosi 100%, w sytuacji gdy proporcja ta przekroczyła u niego 98%, z obecnych 500 zł do 10 tys. zł. Zmiana dotyczy podatników wykonujących w ramach działalności czynności opodatkowane i zwolnione z VAT i umożliwia odliczenie całej kwoty

VAT w przypadku podatników, u których znaczną część obrotu stanowią czynności opodatkowane VAT.

Regulujemy kwestie przekazywania środków między rachunkami VAT w grupie, czyli wprowadzamy możliwość przekazywania środków z rachunku VAT członka grupy na rachunek VAT przedstawiciela tej grupy.

- **Prostsze fakturowanie i mniej obowiązków**

Wprowadzamy uproszczenia w zakresie raportowania rozliczeń dotyczące fakturowania (m.in. dostosowanie warunków wystawienia faktury do e-paragonu) oraz prowadzenia ewidencji sprzedaży przy zastosowaniu kas rejestrujących (m.in. możliwość rezygnacji z obowiązku drukowania dokumentów fiskalnych przez podatników). Wprowadzamy nowy system dystrybucji paragonów elektronicznych.

- **Prostszy i przejrzysty dostęp do wiedzy podatkowej**

Konsolidujemy wydawanie wiążących informacji poprzez wyznaczenie jednego organu właściwego do wydawania WIS, WIA, WIT oraz WIP.

Ujednicamy przepisy dotyczące zasad wydawania i stosowania WIS i WIA, czyli wiążących informacji o charakterze krajowym. Likwidujemy opłaty za wniosek o wydanie WIS.

- **Efektywniejsze zarządzanie wydatkami budżetu państwa**

Wprowadzamy do systemu finansów publicznych przegląd wydatków.

Rezygnujemy z obligatoryjnego wydawania przez organy podatkowe postanowień w sprawie zaliczenia wpłaty/nadpłaty/ zwrotu podatku na poczet zaległości podatkowych i odsetek za zwłokę.

- **Dodatkowo w pakiecie SLIM VAT3 znalazły się zmiany w zakresie:**

- **JPK_PIT i JPK_CIT**

O rok przesuwamy termin wejścia w życie obowiązku prowadzenia elektronicznie ksiąg oraz ich przesyłania do organów podatkowych [JPK_PIT i JPK_CIT]. Dzięki temu podatnicy będą mieli więcej czasu na przygotowanie systemów informatycznych.

Wprowadzamy korzystne zmiany dla podatników w JPK_PIT w odniesieniu do obowiązku ich przekazywania. Po zmianie, podatnik będzie przysyłał informacje tak samo, jak w przypadku JPK_CIT, wyłącznie po zakończeniu roku (a nie – miesięcznie lub kwartalnie).

Z obowiązku prowadzenia elektronicznych ksiąg wyłączamy niektóre grupy podatników, m.in. koła gospodyń wiejskich i organizacje pozarządowe. Minister Finansów będzie miał

prawo do rozszerzenia rozporządzeniem grup podatników wyłączonych z tego obowiązku.

- **Ulgi rehabilitacyjnej**

Rozszerzamy katalog osób z niepełnosprawnością, który pozwala podatnikowi na odliczenie w ramach ulgi rehabilitacyjnej wydatków poniesionych na rzecz bliskiej osoby. Dzięki tej zmianie podatnik będzie mógł skorzystać z ulgi, jeżeli niepełnosprawny wnuczek, wnuczka, babcia lub dziadek pozostaje na jego utrzymaniu. Rozwiązanie to będzie miało zastosowanie już do rozliczenia za bieżący rok.

- **Ulgi na dzieci (dot. dziecka z niepełnosprawnością)**

Likwidujemy limit dochodowy dla rodziców wychowujących jedno dziecko z niepełnosprawnością. W ten sposób, umożliwimy skorzystanie z ulgi na dzieci tym podatnikom, którzy do tej pory, z uwagi na przekroczenie limitów dochodowych, z ulgi tej nie mogli korzystać. Rozwiązanie to będzie miało zastosowanie już do rozliczenia za bieżący rok.

- **Ryczałtu od przychodów z najmu prywatnego**

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom podatników, zmieniamy zasady opodatkowania ryczałtem przychodów osiąganych przez małżonków

z tzw. najmu prywatnego. Po zmianie, małżonkowie będą stosować wyższą stawkę ryczałtu 12,5% przychodów dopiero po przekroczeniu limitu 200 tys. zł (obecnie limit wynosi 100 tys. zł), bez względu na to, czy będą rozliczać te przychody odrębnie, czy zdecydują o opodatkowaniu ich w całości przez jednego z nich. Dzięki temu małżonkowie zapłacą niższy ryczałt. Rozwiązanie to będzie miało zastosowanie już do rozliczenia za bieżący rok.

• **Podatku PIT**

1. Udostępniamy usługę Twój e-PIT również do rozliczenia dochodów z działalności gospodarczej.
2. Doprecyzowujemy przepisy w zakresie podatku u źródła.
3. Wprowadzamy zmiany realizujące podatkowe rozwiązania SRRK, m.in. te, które umożliwiają kompensatę dochodów i strat z inwestycji w fundusze kapitałowe z dochodami i stratami uzyskanymi z innych inwestycji kapitałowych. Dodatkowo, zmieniamy obowiązujący sposób opodatkowania odsetek od obligacji w sposób, który zapewni analogiczny poziom opodatkowania niezależnie od tego, czy inwestor nabywa obligacje na rynku pierwotnym, czy wtórnym.

• **Podatku od spadków i darowizn**

Podwyższamy kwoty wolne od podatku od spadków i darowizn. Proponujemy podwyższenie kwot wolnych od podatku od spadków i darowizn od 1 lipca 2023 r.. Wolne od podatku będą kwoty do wartości majątku:

- 36 120 zł – jeżeli nabywcą jest osoba zaliczona do I grupy podatkowej;
- 27 090 zł – jeżeli nabywcą jest osoba zaliczona do II grupy podatkowej;
- 5 733 zł – jeżeli nabywcą jest osoba zaliczona do III grupy podatkowej.

Kwoty są znacznie wyższe w kręgu bliższej i dalszej rodziny, a jedynie nieco wyższe w przypadku osób obcych - z uwagi na ryzyko nadużyć podatkowych oraz unikanie opodatkowania, zarówno w podatku od spadków i darowizn, jak i w podatku dochodowym od osób fizycznych [rozszerzenie szarej strefy w gospodarce, np. przez powoływanie się na fikcyjne darowizny].

Planuje się, że przepisy pakietu SLIM VAT3 wejdą w życie 1 lipca 2023 r.

Ustawa uszczelniająca VAT w sektorze e-commerce

Zgodnie z ustawą banki i inne instytucje finansowe będą prowadzić, prze-

chowywać i przysyłać do szefa KAS ewidencję wskazanych transakcji płatniczych. raportowanie dotyczy płatności transgranicznych, jeżeli dostawca usług płatniczych zrealizuje w ciągu kwartału więcej niż 25 płatności na rzecz tego samego odbiorcy.

Ustawa implementuje dyrektywę 2020/284 zmieniającą dyrektywę VAT w odniesieniu do wprowadzenia pewnych wymogów dla dostawców usług płatniczych.

Zgromadzone dane będą:

- przechowywane przez szefa KAS,
- umieszczone w unijnym systemie CESOP.

System CESOP będzie zbierać dane przekazywane przez administracje wszystkich państw członkowskich. W ten sposób powstanie kompleksowa baza danych o płatnościach transgranicznych, realizowanych w ramach Unii, jak i z krajami trzecimi, z której na ściśle określonych zasadach, będą mogły korzystać poszczególne państwa. CESOP to kolejne narzędzie analityczne służące do wykrywania nieprawidłowości, co w efekcie przekłada się na uszczelnienie poboru VAT, szczególnie w sektorze e-commerce.

DRUGIE ŻYCIE ODPADÓW W GOSPODARCE CYRKULACYJNEJ

Postrzeganie odpadów przez ostatnie lata zaczęło się gruntownie zmieniać – znaczenia nabrało wykorzystanie ich jako surowca. Trend ten wpisuje się w najnowsze wytyczne Unii Europejskiej, których celem ma być wprowadzenie gospodarki o obiegu zamkniętym na terenie całej wspólnoty. Czy odpady naprawdę mogą być efektywnie powtórnie wykorzystywane, czy jest to tylko medialna moda, która niedługo przeminie?

Drugie życie odpadów

Według przewidywań i analiz Organizacji Narodów Zjednoczonych, do 2050 roku liczba ludności Ziemi wzrośnie do niemal 10 mld osób. Analizy ekspertów Banku Światowego, opublikowane na łamach raportu *What a Waste 2.0: A Global Snapshot of Solid Waste Management to 2050* mówią, że tak znaczna populacja może generować odpady na poziomie 3,4 mld ton rocznie. Wobec tak znacznego przyrostu generowanych odpadów, nadanie im drugiego życia staje się koniecznością. By było to możliwe, proces musi zacząć się od segregacji. Dotyczy ona każdego – konsumentów, ale także wielkie przedsiębiorstwa. Odebrane i podzielone odpady mogą trafić do ponownego przetworzenia. W zależności od stopnia dokładności segregacji odpady mogą być wykorzystywane na różne sposoby. Dzięki powtórnemu przetworzeniu końcowe produkty mogą być tańsze oraz mniej zanieczyszczać środowisko. Wpisanie produktu w ogólnie przyjętą politykę dekarbonizacji nabiera także wydźwięku wizerunkowego – konsumenci zwracają coraz większą uwagę na ochronę środowiska i wybierają producentów odpowiedzialnych społecznie.

– Warto zauważyć, że dużym wyzwaniem dla zwiększenia efektywności recyklingu jest sektor budowlany i rozbiorkowy, który produkuje najwięcej odpadów w całej Unii Europejskiej. Według raportu firmy Circle Economy sektor budowlany jest odpowiedzialny za około połowę globalnego zużycia surowców i 40 proc. emisji gazów cieplarnianych. Co ciekawe, sektor rolniczy produkuje ich najmniej. Wyzwania segregacji i recyklingu są niezwykle istotne, gdyż Unia Europejska traci rocznie około 95 miliardów euro na nieefektywnym wykorzystaniu surowców i odpadów – przekonuje Kacper Adamowicz, Prezes Zarządu ZEME Sp. z o.o.

Produkty z odpadów

Odpady mogą być powtórnie przetworzone na wiele sposobów i wykorzystane do produkcji wielu przedmiotów. Z makulatury może powstać nawet 5000 rodzajów produktów – m.in. filtry do kawy, papier makulaturowy, opakowania, fartuchy szpitalne, artykuły higieniczne czy materiały izolacyjne. Szkło, oprócz ponownego przetworzenia na nowe butelki czy słoiki, może zostać użyte do produkcji blatów kuchennych, glazury czy izolacji termicznej i akustycznej ścian. Odpady biodegrado-

walne mogą posłużyć jako nawóz lub zostać wykorzystane w biogazowni do produkcji energii z gazu powstającego w wyniku fermentacji organicznej. Największymi możliwościami przetworzenia cechują się tworzywa sztuczne, które można powtórnie wykorzystać przy produkcji butelek, opakowań, długopisów, mebli ogrodowych, czy nawet ubrań. Przykładowo do wyprodukowania trzysobowej ławki potrzeba około 4500 butelek.

Pozytywny wpływ recyklingu na środowisko

Powtórne przetwarzanie odpadów sprzyja dbaniu o środowisko naturalne. Przekształcenie ich w nowe produkty sprawia, że oszczędzane są surowce naturalne, a zapotrzebowanie na wysypiska i powierzchnie magazynowe dla odpadów ulega zmniejszeniu. Istotne staje się odzyskiwanie zasobów naturalnych, szczególnie drewna, wody, rudy metali czy minerałów, wykorzystywanych do produkcji elektroniki. Zastosowaniu materiałów ekologicznych sprawia, że redukuje się wycinkę drzew i starsze drzewostany mają szansę pozostać nietknięte. 6 aluminiowych puszek użytych w procesie recyklingu pozwala ograniczyć spalanie paliwa

o 1 litr. Z kolei wyprodukowanie 1 tony plastiku z odzysku to redukcja emisji do atmosfery na poziomie 1,5 tony dwutlenku węgla.

Recykling przyjazny także dla społeczeństw

Recykling jako cały proces zbierania, segregowania i przetwarzania materiałów, ma także pozytywny wpływ społeczny. Sortownie odpadów i proces ich przetwórstwa tworzy wiele nowych miejsc pracy dla pracowników niskiego jak i wysokiego szczebla. Potrzebni są pracownicy, którzy zajmują się selekcją, jak i programiści oraz logistycy, którzy przygotowują oprogramowania dla systemów przesyłania i segregacji. Recykling zmniejsza także zużycie energii potrzebnej do wyprodukowania podobnych produktów, a mniejszy popyt na energię oznacza spadek jej cen.

– *W świadomości społecznej brakuje pewności dotyczącej realnego, pozytywnego wpływu procesów recyklingu. Wiele osób myśli o segregowaniu odpadów jako czymś, co powinno dziać się gdzieś poza nimi. Prawda jest jednak inna – efektywna segregacja odpadów ma realny, pozytywny wpływ nie tylko globalnie, ale także lokalnie. Recykling tworzy zdecydowanie więcej miejsc pracy – nawet dziesięciokrotnie więcej niż utylizacja odpadów – mówi Kacper Adamowicz, Prezes Zarządu ZEME Sp. z o.o.*

Gospodarka obiegu zamkniętego

Obecnie jednym z celów Unii Europejskiej jest wprowadzenie systemów pozwalających na prowadzenie gospodarki cyrkulacyjnej. Idea ta wymaga

ewolucji procesów produkcji oraz każdego z etapów życia produktu. Producenci mają zostać zobligowani do zastosowania przy wytwarzaniu swoich produktów materiałów i technologii, które umożliwią ich powtórne wykorzystanie. Konsumenci po zakończeniu stosowania produktu powinni przekazać go do odpowiedniego punktu selektywnej zbiórki. Następnie centrum sortowania dokonałoby podziału odpadów na potencjalne surowce i przekazało do przedsiębiorstwa zajmującego się ich ponownym wykorzystaniem.

W 2022 roku światowe wydatki na recykling wyniosły 282 miliardy dolarów, a przemysł recyklingu zatrudniał ponad 1,6 miliona osób. Według prognoz, do 2025 roku wartość globalnego rynku recyklingu może wzrosnąć do 406 miliardów dolarów. Z drugiej strony, w 2022 roku jedynie 9% wszystkich tworzyw sztucznych zostało poddanych recyklingowi, co oznacza, że większość tych materiałów nadal kończy na składowiskach odpadów. Ponadto tylko 13% światowych zasobów surowców jest obecnie recyklingowanych, podczas gdy reszta jest wciąż wyrzucana na składowiska lub spalana, co ma negatywny wpływ na środowisko i prowadzi do wyczerpywania zasobów naturalnych.


Kacper Adamowicz, Prezes Zarządu ZEME Sp. z o.o., stwierdza, że – *działania, które są prowadzone aktualnie, powinny zwiększyć udział obiegu zamkniętego w systemach produkcyjnych z obecnych 14 proc. do 33 proc. do 2030 roku. Dzięki temu możliwa byłaby redukcja emisji 11 milionów ton CO₂e, a także zmniejszenie o 4,7 Mt*

odpadów plastikowych. Wyliczenia te uwzględniają trendy biznesowe oraz tendencje wzrostowe światowej gospodarki. Potwierdza to zasadność biznesową, opłacalność, ale przede wszystkim środowiskową odpowiedzialność przyjętych rozwiązań.

Gospodarka obiegu zamkniętego to innowacyjny model gospodarowania zasobami, który pozwala na wykorzystanie odpadów jako surowców wtórnych, co przyczynia się do ochrony środowiska. Według raportu Ellen MacArthur Foundation, wprowadzenie gospodarki obiegu zamkniętego mogłoby przyczynić się do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych o około 45 proc. i ograniczenia wykorzystania surowców o 28 proc., co oznaczałoby oszczędność około 1,8 biliona dolarów rocznie do 2030 r.

– *Gospodarka obiegu zamkniętego jest kluczowym elementem walki ze zmianami klimatycznymi i degradacją środowiska. Poprzez wykorzystanie odpadów jako surowców wtórnych, możemy osiągnąć wiele korzyści, takich jak redukcja emisji gazów cieplarnianych, oszczędność surowców, ograniczenie ilości odpadów, czy też stworzenie nowych miejsc pracy. Z tego powodu warto zwiększać świadomość społeczną na temat gospodarki obiegu zamkniętego oraz inwestować w rozwój i implementację tego modelu gospodarowania zasobami – podsumowuje Kacper Adamowicz, Prezes Zarządu ZEME Sp. z o.o.*

Źródło: https://biznes.newseria.pl/biuro-prasowe/ochrona_srodowiska/drugie-zycie-odpadow-w,b1649651192



Strategia ESG w organizacji - obowiązki związane z raportowaniem niefinansowym dla firm w latach 2023-2025

[więcej](#)



Ślad węglowy – definicja i zastosowanie

[więcej](#)

INFORMACJA DLA PRACOWNIKA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzona ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 r. poz. 641], przewiduje szereg istotnych zmian, które zaczną obowiązywać od dnia 26 kwietnia br.

Zakres informacji o warunkach zatrudnienia

Jedną z kluczowych zmian jest rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia, jakie pracodawca zobowiązany jest przekazać pracownikowi. Co ważne, ustawodawca w znowelizowanym art. 29 ust. 3 Kodeksu pracy otwiera katalog tych informacji. Oznacza to, że pracodawca może przekazać pracownikom jeszcze inne, istotne z jego punktu widzenia informacje, znajdujące się poza wyliczeniem zawartym w art. 29 ust. 3 Kodeksu pracy.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 29 ust. 3 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek informowania pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- w przypadku pracy zmianowej - zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy - zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania;
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;

- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji;
- w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Ponadto, pracodawca będzie miał obowiązek informowania pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy, np. Zakład Ubezpieczeń Społecznych lub inna instytucja zabezpieczenia społecznego, oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewniającej przez pracodawcę. Obowiązek ten nie dotyczy to przypadku, w którym to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społeczne-

go. Pracodawca jest również zobowiązany poinformować pracownika o Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Sposób przekazania informacji dla pracownika

Inną istotną zmianą jest sposób przekazywania informacji. Zgodnie z art. 29 ust. 31 Kodeksu pracy, pracodawca może przekazać informację o warunkach zatrudnienia w postaci papierowej lub elektronicznej, co jest szczególnie istotne w sytuacji organizacji pracy w trybie pracy zdalnej. Przy czym, informacje przekazane w postaci elektronicznej muszą być dostępne dla pracownika, aby miał on możliwość ich wydrukowania oraz przechowywania, zaś pracodawca mógł zachować dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Ważne jest, że pracodawca może przekazać poszczególne informacje poprzez wskazanie odpowiednich przepisów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Informacja o zmianie warunków zatrudnienia

W myśl nowelizacji, pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącej

osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.

Wprowadzona zmiana do obecnego art. 29 § 32 Kodeksu pracy miała na celu dostosowanie tego przepisu do nowego brzmienia ust. 3.s

Skróceniu uległ także dotychczasowy 1-miesięczny termin na poinformowanie pracownika o zmianie warunków zatrudnienia, liczony od dnia wejścia w życie zmian. Nowelizacja nakłada na pracodawców obowiązek „niezwłocznego poinformowania pracownika o zmianie warunków zatrudnienia”, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

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.



ZALETY I WADY PRACY ZDALNEJ Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCÓW

Praca zdalna jako norma

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła do porządku prawnego instytucję pracy zdalnej, nadając wreszcie tej formie organizacji pracy formalne ramy. Sprawdzianem dla tego trybu świadczenia pracy była pandemia Covid-19. Pokazała, że praca zdalna niekiedy była jedyną możliwością zapewnienia ciągłości pracy czy wręcz funkcjonowania przedsiębiorstwa w warunkach pandemii. Co więcej, niektóre przedsiębiorstwa odeszły w ogóle od świadczenia pracy w formie stacjonarnej, stawiając tym samym na pełną elastyczność zatrudnienia i czyniąc pracę zdalną standardową formą organizacji pracy.

Praca zdalna, jak każda forma wykonywania pracy, ma z punktu widzenia pracodawców nie tylko zalety,

ale również wady. I tylko dokonanie bilansu zysków i strat, uwzględniającego cele i potrzeby organizacji, wskaże, który z trybów świadczenia pracy przyniesie bardziej efektywną realizację celów i optymalizację procesu pracy.

Zalety pracy zdalnej

Z punktu widzenia pracodawców do zalet pracy zdalnej należy m. in.:

- zmniejszenie kosztów funkcjonowania organizacji – wykonywanie przez pracowników pracy poza siedzibą pracodawcy pozwala na rezygnację z wynajmu powierzchni biurowych dla wszystkich pracowników i ponoszenia związanych z tym kosztów, np. sprzątaniam, ochrony, zakupu wyposażenia biurowego,
- zachowanie ciągłości działalno-

ści – wystąpienie zdarzeń, np. pandemia, awaria prądu, zmiana siedziby, nie powodują przerwy w procesie pracy i organizacja zachowuje ciągłość działania,

- dostęp do kandydatów spoza miejsca siedziby pracodawcy – możliwość wykonywania pracy zdalnej z dowolnego miejsca pozwala na rozszerzenie terytorium pozyskiwania kandydatów do pracy, np. kandydatów o wąskich specjalizacjach; pozwala też na świadczenie pracy np. przez osoby niepełnosprawne,
- ograniczenie absencji pracowników – ta forma organizacji pracy pozwala na jej świadczenie przez pracowników znajdujących się w szczególnej sytuacji, np. choroba własna lub dziecka,
- elastyczna forma pracy jako be-

nefit – taka forma świadczenia pracy zwiększa wartość i atrakcyjność pracodawcy na rynku pracy, wychodzi bowiem naprzeciw potrzebom pracowników, np. korzystającym z urlopów związanych z rodzicielstwem, to z kolei przekłada się na mniejszą rotację pracowników,

- większa efektywność pracy - pracownicy nie tracą czasu na dojazdy do i z pracy; warunki w miejscu wykonywania pracy pozwalają większości pracowników na skupienie się na zadaniach.

Wady pracy zdalnej

Z punktu widzenia pracodawców do wad pracy zdalnej należy m. in.

- brak pełnej kontroli nad pracownikami – brak bezpośredniego kontaktu z pracownikiem powoduje, że kontrola wykonywania przez niego zadań w formie pracy zdalnej jest mocno ograniczona; to z kolei może wiązać się z przeszkodami w rozliczeniu efektywności pracy i jego czasu pracy,
- trudności z synchronizacją pracowników – problem stanowić może nadzór i synchronizacja pracy w zespołach, których członkowie pracują w różnych strefach czasowych;
- komunikacja pośrednia – pośred-

ni kontakt z pracownikiem utrudnia udzielenie wsparcia w razie potrzeby albo wydłuża czas na jego udzielenia; często też brak kontaktu bezpośredniego uniemożliwia identyfikację problemów z jakimi może borykać się pracownik w pracy,

- trudne budowanie kultury organizacyjnej – praca zdalna uniemożliwia integrację i budowanie więzi pomiędzy pracownikami, to przekłada się na trudności w tworzeniu dobrej atmosfery w miejscu pracy;
- mniejsza efektywność – pracownicy preferujący pracę w siedzibie będą mniej efektywni wykonując zadania w formie pracy zdalnej,
- mniejsza ochrona danych osobowych i tajemnicy przedsiębiorstwa – ochrona danych osobowych i tajemnicy przedsiębiorstwa w warunkach pracy zdalnej narażone są na większe ryzyko naruszenia, choćby z powodu przebywania w świadczenia przez pracownika pracy zdalnej osób trzecich, np. innych domowników;
- nadużycia pracowników – praca zdalna może utrudniać przestrzeganie przez pracowników np. zasady BHP albo zachęcać do załatwiania w czasie pracy prywatnych spraw.



Brak bezpośredniego kontaktu z pracownikiem powoduje, że kontrola wykonywania przez niego zadań w formie pracy zdalnej jest mocno ograniczona; to z kolei może wiązać się z przeszkodami w rozliczeniu efektywności pracy i jego czasu

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.

UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY PO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

Zmiana w zakresie umów na czas określony

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzona ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 r. poz. 641], przewiduje dość istotne zmiany dotyczące umów o pracę na czas określony. Zmiany te podyktowane są zrównaniem statusu pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony ze statusem pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w zakresie ochrony przez rozwiązaniem stosunku pracy w trybie wypowiedzenia.

Obligatoryjna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę

Kluczową zmianę w tym zakresie wprowadza nowy art. 30 ust. 4 Kodeksu pracy, w którym dodaje się regulację, w myśl której również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony musi być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie.

Obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas określony w trybie wypowiedzenia pociąga za sobą konieczność przeprowadzenia stosownej procedury z zakładową organizacją związkową, tj. zawiadomienia na piśmie repre-

zentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, zgodnie z art. 38 ust. 1 Kodeksu pracy.

Postępowanie sądowe

Kolejne zmiany wiążą się postępowaniem sądowym wszczętym na skutek nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na czas określony lub naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę. W myśl nowego art. 45 § 1 Kodeksu pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza prze-

pisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W art. 45 § 2 Kodeksu pracy dodano zdanie drugie, zgodnie z którym, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Natomiast w art. 47 Kodeksu pracy wskazano, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to



Pracownikowi,
który podjął
pracę w wyniku
przywrócenia do
pracy, przysługuje
wynagrodzenie
za czas
pozostawania
bez pracy, nie
więcej jednak niż
za 2 miesiące,
a gdy okres
wypowiedzenia
wynosił
3 miesiące – nie
więcej niż za
1 miesiąc.

także przypadków rozwiązania umowy o pracę ograniczonych na mocy przepisów szczególnych.

Dalej, dodano art. 471 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.

Tym samym w art. 50 Kodeksu pracy uchylono przepisy przyznające pracownikowi wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy.

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.

NOWY WZÓR ŚWIADECTWA PRACY

Nowelizacja Kodeksu pracy, wprowadzona ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 poz. 240] oraz ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 r. poz. 641], pociąga za sobą konieczność uzupełnienia świadectwa pracy o nowe elementy. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy, umieszczając w nim również nowy, pomocniczy wzór świadectwa pracy.

Okazjonalna praca zdalna

W ustawie z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw znalazła się regulacja dotycząca pracy zdalnej. Na mocy tej zmiany pracodawcom przyznano możliwość organizowania pracy w formie m. in. okazjonalnej pracy zdalnej. Wymiar okazjonalnej pracy zdalnej wynosi nie więcej niż 24 dni w roku kalendarzowym i udzielana jest na wniosek pracownika.

Pracodawca ma zatem obowiązek zamieszczania w świadectwie pracy informacji o liczbie dni wykonywania przez pracownika okazjonalnej pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Informacja taka pozwoli kolejnemu pracodawcy lub kolejnym pracodawcom, zatrudniającemu pracownika w tym samym roku kalendarzowym, na pra-

widłowe ustalenie pozostałego do wykorzystania wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej i urlop opiekuńczy

Z kolei nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 9 marca 2023 r. [wchodzi w życie z dniem 26 kwietnia 2023 r.] wprowadza do Kodeksu pracy m.in.:

1) art. 1481 - zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika; zwolnienie te będzie przysługiwać pracownikowi w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym,

2) art. 1731 - urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej

opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych; urlop ten będzie przysługiwać pracownikowi w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym.

Pracodawca będzie więc zobowiązany do zamieszczania w świadectwie pracy także informacji dotyczących wykorzystania przez pracownika ilości dni (godzin) zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej oraz ilości dni urlopu opiekuńczego, wykorzystanych w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Informacje te pozwolą ustalić proporcjonalny wymiar tych uprawnień, przysługujących w okresie zatrudnienia u kolejnego pracodawcy lub kolejnych pracodawców.

WZÓR

.....
 (pracodawca oraz jego siedziba lub
 miejsce zamieszkania)
 (miejscowość i data)

 (numer NIP lub REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że

.....
 (imię (imiona) i nazwisko pracownika)
 urodzony.....
 (data urodzenia)
 był zatrudniony.....

.....
 (pracodawca)
 w okresie od do w wymiarze
 w okresie od do w wymiarze
 w okresie od do w wymiarze

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

..... w okresie od do
 (pracodawca użytkownik)
 w okresie od do
 (pracodawca użytkownik)
 w okresie od do

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę.....

 (rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania.....
 (tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)
 b) wygaśnięcia.....
 (podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

5. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy.....
 (okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

- 1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ Kodeksu pracy
.....
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze
.....
.....
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
w tym
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze
.....
(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 4) korzystał z urlopu bezpłatnego
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)
- 5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach
- 6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w
częściach
- 7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)
w wymiarze w okresie (okresach)
wczęściach
- 8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu
pracy, w okresie (okresach)
- 9) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy
.....
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ Kodeksu pracy
.....
.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 11) był niezdolny do pracy przez okres..... dni
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym,
w którym ustał stosunek pracy)
- 12)
(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, przypadające w okresie od dnia
1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r., zgodnie z art. 92 § 1¹ Kodeksu pracy obowiązującym w tym okresie)
- 13) odbył służbę wojskową w okresie
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)
- 14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze
.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

15) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy

16)

(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

.....
(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające:

.....
.....
.....

.....
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

(podstawa prawna – art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

Katarzyna Pałucka

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

- 1.** Nr REGON – stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy urząd statystyczny.
PKD
NIP – stanowi numer identyfikacji podatkowej pracodawcy nadany przy użyciu Centralnego Rejestru Podmiotów – Krajowej Ewidencji Podatników.
- 2.** Data – w przypadku wystawiania nowego świadectwa pracy, zgodnie z § 7 ust. 1, 2, 4 i 4a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy [Dz. U. z 2020 r. poz. 1862], pracodawca wskazuje datę, w której wystawia to świadectwo.
- 3.** W ust. 1 – pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 231 Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) i wskazuje tego pracodawcę (tych pracodawców).
– pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a także okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniego stosunku pracy lub poprzednich stosunków pracy, zgodnie z art. 97 § 1 i 11 Kodeksu pracy.
- 4.** W ust. 4 lit. a – pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 231 § 4 lub 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 683, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych.
Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy:
– za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie,
– bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53, albo art. 55 Kodeksu pracy,
– na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika – pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz. U. z 2018 r. poz. 1969].
- 5.** W ust. 6:
- w pkt 2 – pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 1672 Kodeksu pracy,
- w pkt 5 i 6 – pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski i rodzicielski tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy; w przypadku gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop ojcowski lub rodzicielski – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,
- w pkt 7 – w przypadku gdy pracownik wykorzystał więcej niż jeden urlop wychowawczy – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,
- w pkt 13 – pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika, przypadający do dnia 31 grudnia 2008 r., przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze [Dz. U. poz. 43, z późn. zm.] – oraz stanowiska, na których te prace były wykonywane, przy uwzględnieniu treści § 1 ust. 2–4 tego rozporządzenia,
- w pkt 14 – pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika dodatkowego urlopu albo innych uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy,
- w pkt 15 – pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [Dz. U. z 2022 r. poz. 504, z późn. zm.].
- 6.** W ust. 8 pracodawca zamieszcza informację:
1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;
2) na żądanie pracownika:
a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,
b) o uzyskanych kwalifikacjach,
c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.

Organizacja i nadzór konkursów, sprzedaży premiowych oraz gier hazardowych

więcej



Obraz autorstwa Freepik

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.