



MONITOR  
CDK

**Polecamy**

## **Analityka dla ekologii – obliczanie śladu węglowego produktu (CFP)**

**W numerze**

Wszystko, co trzeba  
wiedzieć o KSeF

Nowe uprawnienia dla  
pracowników w kodeksie pracy:  
urlop opiekuńczy i zwolnienie  
od pracy w powodu działania  
siły wyższej

Pracodawco! Jeszcze do końca  
czerwca możesz przeprowadzić  
szkolenie bhp online

# Szanowni Państwo

Czerwiec to miesiąc zamykania dokumentacji sprawozdawczej, chwila oddechu i świetny moment na zaplanowanie szkoleń. Warto wykorzystać szansę na zrobienie tych z obszaru bhp – jeszcze do końca miesiąca można je realizować w formule online. Można też przyjrzeć się szkoleniom z ochrony środowiska, które pomogą wdrożyć do życia firmy oszczędności, a także uzyskać przewagę konkurencyjną.

Takie tematy jak: międzynarodowe przemieszczanie odpadów, nowe zasady uzyskiwania decyzji środowiskowych w 2023 roku, odpady w zakładzie/firmie – ewidencja uproszczona, pełna, najnowsze obowiązki dla firm, sprawozdawczość, kary w gospodarce odpadami czy jak prawidłowo wyliczyć dla firmy i produktu ślad węglowy – stają się codziennymi problemami nie tylko przedsiębiorstw z branży environmental. ESG – ład środowiskowy, społeczny i korporacyjny zmieniają oblicze biznesu. Unia Europejska w ślad za ustaleniami między innymi ONZ ustanawia wymagania prawne z zakresu ochrony środowiska.

Pojawiają się kary za wykroczenia i przestępstwa przeciwko środowisku, a także za niedopełnienie obowiązków sprawozdawczych dotyczących wskaźników pozafinansowych. Warto przyjrzeć się temu tematowi i skorzystać na zmianach już teraz szkoląc w ich zakresie siebie i swoich pracowników.

W tym numerze Monitora piszemy sporo w temacie zielonego ładu, który wchodzi szturmem do życia korporacji, a także mniejszych firm. Wspólnie z Katarzyną Pałucką, prawniczką prowadzącą bloga HR Helper, dostarczamy też rzetelnej wiedzy z zakresu kadr i rozwoju osobistego.

Przyjemnej lektury

Katarzyna Kołbuś  
Redaktor prowadząca

MONITOR  
CDK

---

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

REDAKCJA  
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA  
marketing@pcdk.pl

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

# SPIS TREŚCI

Czerwiec 6 [36] 2023



## OCHRONA ŚRODOWISKA

Analityka dla ekologii – obliczanie śladu węglowego produktu [CFP]

4

Niebezpieczne zamrożenie systemu gwarancji pochodzenia

6

## PODATKI

Wszystko, co trzeba wiedzieć o KSeF

8

Krajowy system e-faktur [KSeF]  
- robocza wersja struktury logicznej fa[2]

11

Podatek od przerzuconych dochodów za rok 2022 rozliczyć trzeba do końca czerwca

12

## KADRY I PŁACE

Nowelizacja kodeksu pracy a nowy katalog wykroczeń przeciwko prawom pracowników

14

Zmiany w urlopach rodzicielskich

16

Nowe uprawnienia dla pracowników w kodeksie pracy: urlop opiekuńczy i zwolnienie od pracy w powodu działania siły wyższej

18

Pracodawco! Jeszcze do końca czerwca możesz przeprowadzić szkolenie bhp online

20

Życzymy miłej lektury



# ANALITYKA DLA EKOLOGII – OBLICZANIE ŚLADU WĘGLOWEGO PRODUKTU (CFP)

Dane klimatyczne uwzględniające wyliczenia śladu węglowego pozostawianego przez przedsiębiorstwo stają się coraz ważniejszą wartością. Dla niektórych firm zbieranie i przekazywanie pozafinansowych wskaźników rozwoju jest już obowiązkowe. Ekologia spotyka się z analizą dużych danych (big data), co ma sprawić, że kolejne pokolenia będą miały szansę żyć w bardziej przyjaznym środowisku. Analiza danych ma w założeniu usprawnić unijną politykę zielonej transformacji. W praktyce poza tymi bardziej ogólnymi założeniami jest też dla przedsiębiorstwa cenną informacją o jego funkcjonowaniu, możliwościach ograniczenia kosztów, a także – szansą na uzyskanie przewagi konkurencyjnej.

CO<sub>2</sub>



## Unijna polityka środowiskowa

Unia Europejska kształtuje pod kątem zielonego ładu prawodawstwo, które już realnie zmienia funkcjonowanie przedsiębiorstw. Jednym z ważniejszych dokumentów jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju [The Corporate Sustainability Reporting Directive CSRD] 2022/2464. Wprowadza ona między innymi obowiązek niefinansowego raportowania, które ma pomóc osiągnąć cele zrównoważonego rozwoju (w tym ograniczanie emisji gazów cieplarnianych o co najmniej 55% do 2030 roku i ogólniej – neutralność klimatyczna do roku 2050).

## Harmonogram nowych obowiązków dokumentacyjnych

Dyrektywa CSRD przewiduje trzyetapowy harmonogram zastosowania nowych obowiązków przez podmioty:

- w 2025 roku [za rok obrotowy 2024] informacje przedstawią największe podmioty (jednostki zainteresowania publicznego, których liczba pracowników przekracza 500 osób), które już obecnie raportują na podstawie ustawy o rachunkowości.
- w 2026 roku pozostałe duże przedsiębiorstwa,
- w 2027 raporty złożą małe i średnie spółki giełdowe.

## Ślad węglowy – definicja

Ślad węglowy (ang. carbon footprint) to jedna ze składowych śladu ekologicznego (środowiskowego). Jest to całkowita suma emisji gazów cieplarnianych wywołanych bezpośrednio lub pośrednio przez daną osobę, organizację, wydarzenie lub produkt. Obejmuje emisje dwutlenku węgla, metanu, podtlenku azotu i innych gazów szklarniowych (cieplarnianych) wyrażone w ekwiwalencie CO<sub>2</sub>.

## Raportowanie śladu węglowego

Miarą śladu węglowego jest tCO<sub>2</sub>e – tona ekwiwalentu dwutlenku węgla. Jego normy i standardy określa specyfikacja Publicly Available Specification 2050” [PAS 2050]. Została opracowana przez British Standards Institute (BSI). Opiera się na normach – ISO 14040 [Zarządzanie środowiskowe; Ocena cyklu życia; Zasady i struktura] oraz ISO 14044 [Zarządzanie środowiskowe; Ocena cyklu życia; Wymagania i Wytyczne]. Coraz bardziej powszechna przy raportowaniu staje się też ISO 14067:2013, zgodna z wyżej wymienionymi, określająca już wprost zasady, wymogi i wytyczne dotyczące kwantyfikacji i raportowania śladu węglowego produktu [CFP].

## Fundusze na innowacje ekologiczne

Komisja Europejska przeznaczy blisko 35 miliardów euro na opracowanie innowacyjnych i opłacalnych rozwiązań bezemisyjnych, które „powinny kon-

centrować się na transformacyjnych neutralnych pod względem emisji technologiach w takich obszarach, jak elektryfikacja [odnawialne źródła energii, inteligentne sieci i akumulatory], wodór i ogniwa paliwowe, magazynowanie energii, neutralna pod względem emisji transformacja sektorów energochłonnych, gospodarka o obiegu zamkniętym, biogospodarki oraz zrównoważona intensyfikacja rolnictwa i leśnictwa” Fundusze rozdysponowywane są poprzez programy ochrony środowiska, w tym dofinansowywanie szkoleń.

## Szkolenia z ochrony środowiska

Przedsiębiorstwa zakładające długofalową politykę uwzględniającą ochronę środowiska nie tylko spełniają swój obowiązek i realizują strategię CSR [społecznej odpowiedzialności biznesu], ale też uzyskują oszczędności i zwiększają renomę. Aby realizować „zielone” cele, korzystają ze szkoleń, które pozwalają osiągnąć wiedzę nt. tego:

- czym jest ślad węglowy,
- co składa się na ślad wodny,
- jak wyliczać bilans emisji gazów cieplarnianych,
- jak czytać Publicly Available Specification [PAS 2050],
- w jaki sposób specyfikacja PAS 2050 może wzmocnić wizerunek firmy i pomóc osiągnąć korzyści finansowe.

# NIEBEZPIECZNE ZAMROŻENIE SYSTEMU GWARANCJI POCHODZENIA



Nowe przepisy zmieniające prawo energetyczne mogą szybko zamrozić rosnący rynek obrotu gwarancjami pochodzenia, które potwierdzają, że określona ilość energii elektrycznej pochodzi z OZE – ostrzega Konfederacja Lewiatan

Złożona bez konsultacji publicznych autopoprawka do projektu ustawy zmieniającej prawo energetyczne, którą zajmuje się Sejm, przewiduje, że odpisami na finansowanie zamrożenia cen prądu mają zostać objęte przychody ze sprzedaży gwarancji pochodzenia.

- Nowa regulacja przewiduje faktyczne wyłączenie wytwórców energii elektrycznej z wartości, jaką niosą ze sobą gwarancje pochodzenia. Doprowadzi to do zajęcia przychodów z ich sprzedaży także w odniesieniu do gwarancji wystawionych dla energii elektrycznej wyprodukowanej przed 1 grudnia 2022 r. Co więcej, miałyby dotyczyć gwarancji pochodzenia wystawianych dla energii wyprodukowanej przed wejściem w życie zmian w prawie przewidzianych w autopoprawce, co stanowi zakazane i nieproporcjonalne stanowienie prawa oddziałującego wstecz – mówi Paulina Grądzik, ekspertka Konfederacji Lewiatan.

Dla wytwórców energii elektrycznej z OZE, składanie wniosków o wydanie gwarancji pochodzenia, z których przychody miałyby być w 97% wpłacane na Fundusz Wyłaty Różnicy Ceny, byłoby bezpodstawnym działaniem narażającym spółki na nieuzasadnione koszty związane z uzyskaniem gwarancji pochodzenia. Może to być nawet uważane za działanie na szkodę spółki.

Dla odbiorców energii elektrycznej z OZE, którzy zgodnie z wymogami polityki klimatycznej poszukują potwierdzenia nabycia zielonej energii w postaci gwarancji pochodzenia, wywołałoby to deficyt na rynku produktu uznawanego za priorytetowy dla dużej grupy świadomych środowiskowo odbiorców.

- Gwarancje pochodzenia są niezbędne dla wielu odbiorców energii elektrycznej, w tym przede wszystkim dla przedsiębiorstw energochłonnych. Konieczne więc będzie sięganie po zagraniczne gwarancje, a co za tym idzie transfer krajowych środków

finansowych za granicę, kosztem podmiotów działających na rynku krajowym – dodaje Paulina Grądzik.

Zdaniem Konfederacji Lewiatan proponowana w ramach autopoprawki zmiana przepisów jest nieuzasadniona, nieproporcjonalna, a jej skutki mogą być katastrofalne dla obrotu gwarancjami pochodzenia, powodując zamrożenie transakcji do końca 2023 r. ze szkodą dla wielu sektorów gospodarki.

Gwarancje pochodzenia pełnią dziś bardzo istotną rolę w gospodarce krajowej. Są podstawowym instrumentem pozwalającym na jednolitą certyfikację śladu węglowego w zakresie energii elektrycznej konsumowanej przez przedsiębiorców w wielu różnych branżach, a jednocześnie są wykorzystywane w celu ochrony przedsiębiorców energochłonnych przed wysokimi kosztami energii ograniczającymi ich konkurencyjność.

Źródło: <https://lewiatan.org/niebezpieczne-zamrozenie-systemu-gwarancji-pochodzenia/>



# ŚLAD WĘGLOWY - JAK PRAWIDŁOWO WYLICZYĆ DLA FIRMY I PRODUKTU

Szkolenia online, 4 lipca 2023 roku, zapisz się >

- Poznajemy przyczyny, sposoby i uwarunkowania mierzenia śladu węglowego organizacji i produktu
- Omawiamy uwarunkowania raportowania w kontekście ESG i strategii firmy
- Jak robią to inni? – przykłady najlepszych praktyk z Polski i świata



- Identyfikujemy cele i zakres śladu węglowego do opomiarowania
- Określimy granice operacyjne w układzie od kołyski do grobu na potrzeby pomiaru

- Zidentyfikujemy źródła emisji zarówno w samej firmie jak i poza nią
- Przeliczymy uzyskane dane na ślad węglowy



- Zbudujemy kartę raportu
- Wskażemy sposoby redukcji śladu węglowego firmy i produktów



## WSZYSTKO, CO TRZEBA WIEDZIEĆ O KSeF

Przyjęty przez Radę Ministrów KSeF ma na celu przyspieszenie cyfryzacji sektora publicznego. Polscy przedsiębiorcy od ponad roku mają możliwość dobrowolnego wystawiania e-faktur poprzez KSeF. Obowiązek e-fakturowania wejdzie w życie od 1 lipca 2024 r.

Polscy przedsiębiorcy od 1 stycznia 2022 r. mają możliwość dobrowolnego wystawiania faktur poprzez KSeF. Obecnie e-faktura działa jako jedna z opuszczonych form dokumentowania sprzedaży, obok faktur papierowych i już występujących w obrocie gospodarczym faktur elektronicznych. Obowiązkowe wdrożenie KSeF ma usprawnić optymalizację procesów fakturowych, obiegu dokumentów i wykorzystywanych przez przedsiębiorców systemów fakturowych. Jednolity standard e-faktury ma uprościć proces dokumentowania transakcji, przyspieszyć i zautomatyzować wystawianie, przetwarzanie oraz archiwizację tych dokumentów.

### Zmiany wprowadzone w zakresie Krajowego Systemu e-Faktur

- 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 jak faktura uproszczona do 31 grudnia 2024 r.
- Faktury konsumenckie [B2C] nie będą objęte KSeF.
- Bilety spełniające funkcję faktury [w tym paragony na autostradach płatnych] zostają wyłączone z 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 przesłania 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.
- Doprecyzowanie daty wystawienia oraz innych kwestii ważnych 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.



### **Elektronizacja wiążących informacji (e-WIS)**

Projekt przewiduje także wprowadzenie wyłącznie elektronicznej obsługi wiążących informacji - WIT [wiążąca informacja taryfowa], WIP [wiążąca informacja o pochodzeniu], WIA [wiążąca informacja akcyzowa] oraz WIS [wiążąca informacja stawkowa] - poprzez rozbudowę i dostosowanie funkcjonujących już systemów informatycznych KAS [e-Urząd Skarbowy, Platforma Usług Elektronicznych Skarbowo-Celnych – PUESC].

Proponowane rozwiązania bazują na rozszerzeniu potencjału już funkcjonujących narzędzi KAS i nie wymagają technologicznego wdrożenia u podatników. Projekt nie wymaga dodatkowych wdrożeń u przedsiębiorców, nie ogranicza również dostępu do instrumentów takich jak WIS, WIA, WIT i WIP.

Elektronizacja obsługi wiążących informacji to możliwość nieprzerwanej obsługi spraw w trybie zdalnym. Projekt wpłynie korzystnie na szybkość i sposób otrzymywania przez przedsiębiorców informacji podatkowych i celnych oraz zwiększy pewność obrotu gospodarczego.

### **Jaki format ma e-Faktura i jak ją wystawić?**

Faktura ustrukturyzowana przyjmuje format xml zgodny ze strukturą logiczną e-Faktury FA[1] opublikowaną w Centralnym Repozytorium Wzorów Dokumentów Elektronicznych [CRWDE] na platformie ePUAP. Faktury ustrukturyzowane można wystawić z wykorzystaniem bezpłatnych na-

zędzi, które udostępni Ministerstwo Finansów lub przy użyciu programów komercyjnych.

### **Kto będzie miał wgląd do Twoich faktur?**

Krajowy System e-Faktur [KSeF] jest oparty na modelu poświadczeń, tzn. wymagane jest uwierzytelnienie i autoryzacja danej osoby w systemie. Po uwierzytelnieniu się w systemie podatnik korzysta z KSeF w zakresie przeglądania, wystawiania i otrzymywania faktur ustrukturyzowanych. Poza podatnikiem w systemie może działać podmiot uprawniony przez tego podatnika. Możliwe jest również nadanie uprawnień do korzystania z KSeF np. dla biura rachunkowego lub konkretnej osoby fizycznej.

### **Rodzaje uprawnień**

W KSeF występują uprawnienia do:

1. nadawania, zmiany lub odbierania uprawnień do korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur;
2. wystawiania lub dostępu do faktur ustrukturyzowanych;
3. wystawiania faktur, o których mowa w art. 106d ust. 1 ustawy[1], będących fakturami ustrukturyzowanymi.

### **Sposoby nadawania, zmiany lub odbierania uprawnień do korzystania z KSeF**

Przewidziane są dwa sposoby nadawania, zmiany lub odbierania uprawnień:

1. elektronicznie - za pomocą oprogramowania interfejsowego [ksef.

mf.gov.pl] - podatnik lub inny uprawniony podmiot wskazuje wymagany zakres danych, w celu nadania, zmiany lub odebrania uprawnień.

2. w postaci papierowej przez złożenie do właściwego naczelnika urzędu skarbowego zawiadomienia o nadaniu lub odebraniu uprawnień [ZAW-FA] do korzystania z Krajowego Systemu e-Faktur.

### **Uwaga**

Możliwość nadawania lub odbierania uprawnień do korzystania z KSeF w postaci papierowej jest przewidziana dla podatników i podmiotów, którzy nie są osobami fizycznymi i nie posiadają możliwości uwierzytelnienia się za pomocą kwalifikowanej pieczęci elektronicznej.

### **Podmioty i osoby uprawnione**

Uprawnionymi do działania w KSeF są:

- bezpośrednio podatnik lub komornik sądowy/organ egzekucyjny,
- osoba fizyczna/podmiot niebędący osobą fizyczną - uprawnione przez podatnika w zakresie nadanych uprawnień,
- osoba fizyczna – uprawniona przez podatnika - jednostkę samorządu terytorialnego [JST] lub grupę VAT [GRV], do nadawania uprawnień do zarządzania jednostkami podrzędnymi [członkami grup VAT],
- osoba fizyczna/podmiot niebędący osobą fizyczną - wskazane w imieniu podatnika lub jednostki

podrzędnej [członka grupy VAT] przez osobę fizyczną, która posiada uprawnienie do nadawania dalszych uprawnień, nadane w imieniu tego podatnika lub jednostki podrzędnej [członka grupy VAT], w zakresie nadanych uprawnień,

- osoba fizyczna – wskazana w imieniu podatnika [JST, GRV] przez osobę fizyczną, która posiada uprawnienie do nadawania uprawnień do zarządzania jednostkami podrzędnymi [członkami grupy VAT], do zarządzania uprawnieniami w ramach danej jednostki podrzędnej [członka grupy VAT],
- osoba fizyczna wskazana przez podmiot, który w imieniu podatnika lub jednostki podrzędnej [członka grupy VAT] został wskazany przez osobę do tego uprawnioną jako uprawnioną do wystawiania lub odbierania faktur, wyłącznie w zakresie wystawiania lub odbierania faktur podatnika lub jednostki podrzędnej [członka grupy VAT],
- osoba fizyczna wskazana przez komornika sądowego w zakresie wystawiania faktur,
- osoba fizyczna reprezentująca organ egzekucyjny,
- osoba fizyczna wskazana w imieniu organu egzekucyjnego w zakresie wystawiania faktur.

Przez uprawnienie do wystawiania faktur w imieniu podatnika rozumie się jednocześnie uprawnienie do wystawiania faktur dokumentujących transakcje, których podatnik jest stroną jako nabywca, w przypadkach, o których mowa w art. 106d ustawy[1].

W przypadku podatników będących osobami fizycznymi oraz komorników pierwotne uprawnienie o charakterze właścicielskim jest przypisane automatycznie. Osoba taka nie musi nic zgłaszać. Może korzystać z systemu autoryzując się Podpisem Zaufanym lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym. W przypadkach szczególnych, gdy osoba posiada kwalifikowany podpis elektroniczny, który nie zawiera w sobie NIP i PESEL, istnieje możliwość zgłoszenia tzw. odcisku palca podpisu. Należy to zrobić za pośrednictwem zawiadomienia ZAW-FA aby przypisać podpis do danego podatnika. Zmiana czy odnowienie podpisu, na kolejny niezawierający NIP i PESEL wymaga kolejnego zawiadomienia.

Podatnicy, którzy nie są osobami fizycznymi i posiadają elektroniczną pieczęć kwalifikowaną zawierającą NIP mogą korzystać z KSeF na podstawie pierwotnych uprawnień właścicielskich, bez zgłaszania ich w urzędzie skarbowym. W pozostałych przypadkach taki podatnik oraz organ egzekucyjny aby korzystać z KSeF, muszą za pośrednictwem zawiadomienia ZAW-FA wskazać osobę fizyczną uprawnioną do korzystania z KSeF. Osoba ta będzie miała także możliwość nadawania dalszych uprawnień drogą elektro-

niczną w ramach systemu.

Jednostki podrzędne jednostek samorządu terytorialnego oraz członkowie grup VAT mogą samodzielnie korzystać z KSeF w kontekście podmiotu nadrzędnego jednostki samorządu terytorialnego oraz Grupy VAT, na podstawie dodatkowych uprawnień.

**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.**

więcej





## KRAJOWY SYSTEM E-FAKTUR (KSEF) - ROBOCZA WERSJA STRUKTURY LOGICZNEJ FA

Od 1 września 2023 roku zacznie obowiązywać nowa wersja struktury logicznej FA[2]. Ma ona ułatwić przygotowanie się podatników do obowiązkowego e-fakturowania, które zacznie obowiązywać od 1 lipca 2024 roku. Polscy przedsiębiorcy od ponad roku mają możliwość dobrowolnego wystawiania e-faktur poprzez KSeF.

Zaktualizowaną strukturę logiczną FA[2] opracowano w oparciu o:

- opinie przesłane podczas konsultacji podatkowych,
- postulaty zgłoszone w trakcie spotkań z organizacjami przedsiębiorców, księgowych i biegłych rewidentów oraz przez sektor IT.

### Planowany harmonogram

Roboczą strukturę logiczną FA[2] Ministerstwo Finansów publikuje w celu umożliwienia dostosowania systemów informatycznych do projektowanych zmian. Dodatkowo MF zakłada następujący harmonogram dalszych działań związanych z publikacją nowej struktury:

- Struktura logiczna zostanie opublikowana na ePUAP w czerwcu 2023 r.

- Środowisko testowe dostosowane do struktury logicznej wraz z dokumentacją udostępnione zostaną w lipcu 2023 r.
- Środowisko produkcyjne udostępnione zostanie 1 września 2023 r.

Ustawodawca planuje, że od 1 września 2023 r. struktura logiczna FA[2] zastąpi obecnie obowiązującą strukturę logiczną FA[1]. Oznacza to, że struktura logiczna FA[2] zacznie obowiązywać w trakcie fakultatywnego KSeF. Ułatwi to przygotowanie się podatników do obowiązkowego e-fakturowania od 1 lipca 2024 roku.


### Miejsce publikacji

Roboczą wersję struktury logicznej FA[2] udostępniona zostanie na stronie Ministerstwa Finansów – Krajowej Administracji Skarbowej w zakładce Krajowy System e-Faktur oraz na stro-

nie Portalu podatkowego w zakładce Struktury dokumentów XML. Dodatkowo na stronie [www.podatki.gov.pl](http://www.podatki.gov.pl) w zakładce Pliki do pobrania KSeF zamieszczone zostaną zmiany w strukturze logicznej FA[2] w porównaniu do FA[1].

### KSeF w znaczący sposób ułatwi przedsiębiorcom prowadzenie biznesu

Jednolity standard e-Faktury ma uprościć proces dokumentowania transakcji, przyspieszyć i zautomatyzować wystawianie, przetwarzanie oraz archiwizację dokumentów. Szybsze procesowanie dokumentu to niższe koszty. Podatnicy będą dysponować na bieżąco (w czasie rzeczywistym) informacjami z faktur dla potrzeb zarządzających – w tym analityki, ale także w innych obszarach prowadzonej przez nich działalności.



Tax time!

## PODATEK OD PRZERZUCONYCH DOCHODÓW ZA ROK 2022 ROZLICZYĆ TRZEBA DO KOŃCA CZERWCA

Zeznanie roczne w przypadku rozliczenia podatku od przerzuconych dochodów za rok 2022 można składać do końca czerwca 2023 roku. Sprawdzamy kogo obowiązuje, jak rozliczać podatek od przerzuconych dochodów i które ze zmian wprowadzonych nowelizacją warto wziąć pod uwagę.

Wspomniany podatek jest elementem uszczelniania systemu podatkowego w Polsce, który tracił na transferowaniu dochodów do rajów podatkowych czy też do krajów, które mają niższy podatek dochodowy niż ten obowiązujący w naszym kraju. Po nowelizacji wprowadzonej Polskim Ładem jego rozliczenie wymaga szczególnej staranności.

### Opodatkowanie przerzuconych dochodów

Główna zmiana została wprowadzona na mocy art. 24aa ustawy o CIT. Przerzucone dochody zostały zdefiniowane tu z dosyć dużą dozą niejasności jako zaliczone do kosztów uzyskania przychodów w roku podatkowym koszty poniesione przez podatnika na rzecz niemającego siedziby lub zarządu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej podmiotu powiązanego [1] jeżeli łącznie są

spełnione następujące warunki:

- według przepisów prawa podatkowego obowiązujących w państwie siedziby, zarządu, zarejestrowania lub położenia tego podmiotu powiązanego, dochód (przychód) tego podmiotu uzyskany z jednego z tytułów wymienionych w ustawie [2] podlega opodatkowaniu według stawki podatku dochodowego niższej niż 14,25%, obliczonej zgodnie z ust. 2a i 2b, lub zwolnieniu [3], lub wyłączeniu z opodatkowania tym podatkiem;
- ten podmiot powiązany uzyskuje od podatnika lub innych spółek, o których mowa w 3 obowiązek podatkowy a miejsce siedziby podatnika ust. 1, powiązanych w rozumieniu art. 11a objaśnienie pojęć rozdziału ust. 1 pkt 5 z tym

podatnikiem, z tytułów wymienionych w ust. 3 co najmniej 50% ogółu przychodów określonych zgodnie z przepisami o podatku dochodowym lub przepisami o rachunkowości;

- ten podmiot powiązany przekazuje, w jakiegokolwiek formie, co najmniej 10% przychodów, o których mowa w pkt 2, na rzecz innego podmiotu:
- zaliczając w związku z tym wydatki do kosztów rozliczanych dla celów podatku dochodowego lub wydatki te lub przychody odlicza od dochodu, podstawy opodatkowania lub od podatku w jakiegokolwiek formie, lub
- jeżeli przychody te składają się na zysk przeznaczony do wypłaty, bez względu na termin, w formie dywi-



dendy lub innych przychodów z udziału w zyskach osób prawnych;

- suma określonych w ust. 3 kosztów poniesionych przez podatnika w roku podatkowym na rzecz podmiotów powiązanych w rozumieniu 11a objaśnienie pojęć rozdziału ust. 1 pkt 4 z podatnikiem, zaliczonych w roku podatkowym do kosztów uzyskania przychodów tego podatnika, stanowi co najmniej 3% sumy kosztów uzyskania przychodów podatnika za ten rok.

### **Podatek od przerzuconych dochodów – zmiany w 2023**

Wątpliwości dotyczące nie do końca sprecyzowanego prawa doprowadziły do jego modyfikacji. I tak w 2023: przepisy dotyczące dochodów przerzuconych mają być stosowane do:

- określonych schematów z udziałem powiązanych spółek transparentnych podatkowo z siedzibą w Polsce, które dalej transferują otrzymane płatności do podmiotów zagranicznych spełniających ustawowe przesłanki opodatkowania,
- nierezydentów przenoszących przychody do innych podmiotów zagranicznych powiąza-

nych z podatnikiem i spełniających ustawowe przesłanki opodatkowania.

Ciężar dowodu, że nie podlega opłacie ma spoczywać na podatniku, co wiąże się z tym, że będzie musiał on znać status prawny podmiotów powiązanych. Za rozliczenie podatku dla zagranicznego podmiotu do tej pory odpowiadał Fiskus. Teraz ciężar wyliczenia stawki i określenia, czy podlega ona pod podatek od przerzuconych odchodów spoczywa na spółce.

Opisywany podatek rozliczany jest przez spółki poprzez CIT-8 z łącznikiem CIT/PD, za rok 2022 do 30.06.2023 roku.

[1] Są to według Art. 11a. pod. dochod. od os. prawnych:

- a) podmioty, z których jeden podmiot wywiera znaczący wpływ na co najmniej jeden inny podmiot, lub
- b) podmioty, na które wywiera znaczący wpływ:
  - ten sam inny podmiot lub
  - małżonek, krewny lub powinowaty do drugiego stopnia osoby fizycznej wywierającej znaczący wpływ na co najmniej jeden podmiot, lub
- c) spółkę niebędącą osobą prawną i jej wspólnika, lub
- ca) spółkę, o której mowa w art. 1 zakres podmiotowy ustawy ust. 3 pkt 1, i jej komplementariusza, lub
- cb) spółkę, o której mowa w art. 1 zakres podmiotowy ustawy ust. 3 pkt 1a, i jej wspólnika, lub
- d) podatnika i jego zagraniczny zakład, a w przypadku podatkowej grupy kapitałowej - spółkę kapitałową wchodzącą w jej skład i jej zagraniczny zakład.

[2] Do kosztów, o których mowa w ust. 2, zalicza się koszty:

- 1) usług doradczych, badania rynku, usług reklamowych, zarządzania i kontroli, przetwarzania danych, ubezpieczeń, gwarancji i poręczeń oraz usług o podobnym charakterze;
- 2) wszelkiego rodzaju opłat i należności za korzystanie lub prawo do korzystania z praw lub wartości, o których mowa w art. 16b prawa podlegające amortyzacji ust. 1 pkt 4–7;
- 3) przeniesienia ryzyka niewypłacalności dłużnika z tytułu pożyczek, innych niż udzielonych przez banki i spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe, w tym w ramach zobowiązań wynikających z pochodnych instrumentów finansowych oraz świadczeń o podobnym charakterze;
- 4) finansowania dłużnego związane z uzyskaniem środków finansowych i korzystaniem z tych środków, w szczególności odsetki, opłaty, prowizje, premie, część odsetkową raty leasingowej, kary i opłaty za opóźnienie w zapłacie zobowiązań oraz koszty zabezpieczenia zobowiązań, w tym koszty pochodnych instrumentów finansowych;
- 5) opłat i wynagrodzeń za przeniesienie funkcji, aktywów lub ryzyk.

[3] Stawkę podatku dochodowego, o której mowa w ust. 2 pkt 1, ustala się poprzez odpowiednie pomniejszenie nominalnej stawki podatku dochodowego, obowiązującej w państwie siedziby, zarządu, zarejestrowania lub położenia podmiotu powiązanego w rozumieniu art. 11a objaśnienie pojęć rozdziału ust. 1 pkt 4 [por. przypis 1] z podatnikiem w odniesieniu do przychodu z tytułu wymienionego w ust. 3, o związane z tym przychodem odliczenia od podstawy opodatkowania lub podatku lub zwroty podatku, z wyjątkiem kosztów związanych z tym przychodem.

2b. Jeżeli podmiot powiązany w rozumieniu art. 11a objaśnienie pojęć rozdziału ust. 1 pkt 4 [patrz przypis 1] z podatnikiem podlega częściowemu zwolnieniu lub częściowemu wyłączeniu z opodatkowania podatkiem dochodowym, stawkę, o której mowa w ust. 2 pkt 1, ustala się, pomniejszając nominalną stawkę podatku dochodowego o procentową wartość przysługującego zwolnienia lub wyłączenia z opodatkowania.

# NOWELIZACJA KODEKSU PRACY A NOWY KATALOG WYKROCZEŃ PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKÓW

Nowelizacja Kodeksu pracy, wprowadzona na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 r. poz. 641], oprócz nowych obowiązków dla pracodawców i nowych uprawnień dla pracowników, rozszerza, wskazany w art. 281 ust. Kodeksu pracy, katalog wykroczeń przeciwko prawom pracowników, za popełnienie których przewidziano dla pracodawców kary grzywny do 30 000 zł.

Nowy katalog wykroczeń był przedmiotem stanowiska Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 25 kwietnia 2023 r. w sprawie nowych wykroczeń w noweli Kodeksu pracy z 9 marca 2023 r. [sygn. GIP-GBI.0701.71.2023.3], zgodnie z którym:

„Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw [Dz.U. poz. 641], która wejdzie w życie 26 kwietnia 2023 r., rozszerza katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika określony w art. 281 par. 1 k.p.

Zgodnie z art. 281 par. 1 pkt 2a k.p. odpowiedzialności wykroczeniowej będzie podlegał pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, która nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 par. 3, 32 i 33 oraz art. 291 par. 2 i 4 k.p.

Wykroczeniem z art. 281 par. 1 pkt 2a k.p. będzie nieinformowanie pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy), naruszające w sposób rażący prze-

pisy dotyczące informowania o warunkach zatrudnienia. Jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy, sankcjonowane będzie więc również nieprzekazanie kompletnych informacji o warunkach zatrudnienia pracownika, naruszające w sposób rażący przepisy dotyczące informowania o warunkach zatrudnienia.

Odnosnie do pojęcia „rażącego naruszenia przepisów” sformułowanie to występuje już w art. 281 par. 1 pkt 3 k.p., w którym mowa jest o wykroczeniu polegającym na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, naruszającym w sposób rażący przepisy prawa pracy. Jak wskazuje się w orzecznictwie, rażące naruszenie musi mieć charakter zawiniony i kierunkowy w zakresie zamiaru (wyrok Sądu Okręgowego w Świdnicy z dnia 11 października 2018 r., IV Ka 559/18). Przez rażące naruszenie prawa pracy, o jakim mowa w art. 281 pkt Kodeksu pracy, należy rozumieć jedynie sytuację, w której bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie

społeczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2004 r., II KK 222/04). Przykładowo, umyślne nieinformowanie pracowników o ich warunkach zatrudnienia w sytuacji, gdy zachowanie sprawcy powtarza się i dotyczy kolejnych zatrudnianych pracowników, mogłoby być podstawą do kwalifikowania takiego działania, jako dokonanego z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy.

Wykroczeniem z art. 281 par. 1 pkt 5a k.p. będzie naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 1881 k.p. [np. niepoinformowanie pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku], a wykroczeniem z art. 281 par. 1 pkt 5c k.p. naruszenie przepisów dotyczących uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 1421 i art. 6719 par. 6 i 7 k.p. W przypadku wiążących wniosków o pracę zdalną



składanych przez pracowników, o których mowa w art. 6719 par. 6 i 7 k.p. inspektor pracy skontroluje, czy pracodawca poinformował pracownika o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku oraz czy dokonał tego w ustawowym terminie. Inspektor pracy nie jest uprawniony do oceny zasadności odmowy przez pracodawcę uwzględnienia wniosku uprawnionego pracownika, ponieważ przyczyny odmowy są związane z organizacją pracy lub rodzajem pracy, a te kwestie mieszczą się wyłącznie w zakresie uprawnień organizacyjnych pracodawcy.

Zgodnie z art. 281 par. 1 pkt 5b k.p. wykroczeniem będzie również naruszanie przepisów o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 1731-1733 k.p., np. nieudzielenie urlopu uprawnionemu pracownikowi, który złożył wniosek

o urlop opiekuńczy z zachowaniem ustawowego terminu. Urlop opiekuńczy będzie przysługiwał pracownikowi w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego, 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. Przepisy nie definiują tych pojęć. Wydaje się, że przez wymóg opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych należałoby rozumieć sytuacje, w których ze względu na stan zdrowia (choroba, niepełnosprawność, wypadek) członek rodziny lub inna osoba mieszkająca z pracownikiem wymaga pomocy pracownika”.

---

## 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.





## ZMIANY W URLOPACH RODZICIELSKICH

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 r. poz. 641], implementująca do polskiego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE [Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79], wprowadza zmiany w urloпах rodzicielskich, m. in. wydłuża okres urlopu rodzicielskiego, modyfikuje zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego i łączenia urlopu z wykonywaniem pracy.

### **Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie nieprzenoszalnej jego części dla każdego z pracujących rodziców**

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 1821a ust. 1 Kodeksu pracy pracownicy, w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 41 tygodni – w przypadku uro-

dzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,

- 43 tygodni - w przypadku porodu mnogiego.

Z kolei rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzi-

cielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 65 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 67 tygodni - w przypadku porodu mnogiego.

Urlop rodzicielski w nowym, wyższym wymiarze nadal przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka. Nowością jest regulacja



zawarta w art. 1821a ust. 4 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem, każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej wskazanego wymiaru urlopu. Co ważne, prawa do tych 9 tygodni nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.

### **Zmiana zasad wykorzystywania urlopu rodzicielskiego**

W myśl nowego art. 1821c Kodeksu pracy, urlop rodzicielski udzielany będzie jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie – przerywając go np. okresami pracy, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.

### **Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy**

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 1821f Kodeksu pracy, w przypadku łączenia przez pracownika rodzica dziecka korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał wydłużeniu proporcjonalnie

do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika – rodzica dziecka w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 82 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 86 tygodni w przypadkach, o których w przypadku porodu mnogiego.

Natomiast w myśl art. 1821f ust. 11 Kodeksu pracy, w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 130 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 134 tygodni - w przypadkach, o których w przypadku porodu mnogiego.

”  
W myśl nowego art. 1821c Kodeksu pracy, urlop rodzicielski udzielany będzie jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

---

### 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.



## NOWE UPRAWNIENIA DLA PRACOWNIKÓW W KODEKSIE PRACY: URLOP OPIEKUŃCZY I ZWOLNIENIE OD PRACY W POWODU DZIAŁANIA SIŁY WYŻSZEJ

Nowelizacja Kodeksu pracy, dokonana ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 r. poz. 641], wprowadziła do porządku prawnego dwie nowe instytucje, wyposażające pracowników w dodatkowe uprawnienia, tj. zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej oraz urlop opiekuńczy.

### Zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

Do Kodeksu pracy dodano art. 1481, zgodnie z którym pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli natychmiastowa obecność pracownika jest niezbędna.

Zwolnienie to przysługuje w wymiarze 2 dni lub 16 godzin. Pracownik

przy składaniu pierwszego wniosku w danym roku kalendarzowym określa, czy będzie korzystał ze zwolnienia w dniach czy w godzinach. Przy czym, wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalany jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, zaś niepełna godzina zwolnienia od pracy jest zaokrąglana w górę do pełnej godziny. Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzi-

nowym może skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Za czas zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownikowi przysługuje prawo do połowy wynagrodzenia, obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi tego zwolnienia na jego wniosek zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia,

w terminie wskazanym przez pracownika. Zgodnie z nowelizacją, wniosek może być złożony przez pracownika w formie papierowej lub elektronicznej.

### Urlop opiekuńczy

Druga z instytucji została wprowadzona w art. 1731-1733 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 1731, pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego przysługuje 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 przysługuje pracownikom w wymiarze 5 dni. Co ważne, może on zostać wykorzystany w jednej lub kilku częściach.

Urlop opiekuńczy udzielany jest przez pracodawcę na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej i elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Urlop udzielany jest pracownikowi w dni, które są dla niego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlop opiekuńczy udziela się pracownikowi 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.

Za członka rodziny pracownika uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. We wniosku pracownik zobowiąza-

ny jest wskazać imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz stopień pokrewieństwa członka rodziny z pracownikiem.

W przypadku konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie niebędącej członkiem rodziny, ale zamieszkującej w tym samym gospodarstwie we wniosku należy wskazać adres zamieszkania tej osoby.

ny jest wskazać imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz stopień pokrewieństwa członka rodziny z pracownikiem.

W przypadku konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie niebędącej członkiem rodziny, ale zamieszkującej w tym samym gospodarstwie we wniosku należy wskazać adres zamieszkania tej osoby. Adres zamieszkania podawany jest w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym.

Co ważne, nie ma obowiązku podawania we wniosku szczegółowych informacji o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnić chce osobistą opiekę – podać należy jedynie przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika.

Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia.

W razie choroby w trakcie urlopu opiekuńczego, pracownikowi nie będzie przysługiwało wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy – zwolnienie lekarskie nie będzie przerywać urlopu opiekuńczego. Okres ten będzie okresem nieskładkowym, ale wliczany będzie do okresu pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze, tj. dodatkowe wynagrodzenie roczne, dodatek stażowy, prawo do nagrody jubileuszowej.

### 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.



# PRACODAWCO! JESZCZE DO KOŃCA CZERWCA MOŻESZ PRZEPROWADZIĆ SZKOLENIE BHP ONLINE

Od 2020 roku do 16.05.2022 roku trwał w Polsce stan epidemii, z czym związane były liczne zmiany w prawie. Objęły one także obowiązkowe szkolenia bezpieczeństwa i higieny pracy, które mogły być przeprowadzane w formie online. Na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego, przedłużono możliwość skorzystania ze zdalnej formy szkoleń bhp do 30.06.2023 roku. Jest to dobra wiadomość dla pracodawców, którzy jeszcze przez miesiąc mogą w prosty sposób załatwić obowiązek instruktazu wstępnego i szkoleń okresowych.

## **Instruktaż wstępny i szkolenia okresowe**

Na mocy Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca ma zapewnić pracownikowi odbycie szkolenia odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy. Szkolenie prowadzone jako wstępne i okresowe ma dostarczyć informacje i instrukcje dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy. Szkolenie okresowe powinno być przeprowadzone nie rzadziej niż raz na 3 lata i są obowiązkowe dla:

1) osób będących pracodawcami oraz innych osób kierujących pracownikami, w szczególności kierow-

ników, mistrzów i brygadzystów;

2) pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych;

3) pracowników inżynieryjno-technicznych, w tym projektantów, konstruktorów maszyn i innych urządzeń technicznych, technologów i organizatorów produkcji;

4) pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy i innych osób wykonujących zadania tej służby;

5) pracowników administracyjno-biurowych i innych niewymienionych w pkt 1–4, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

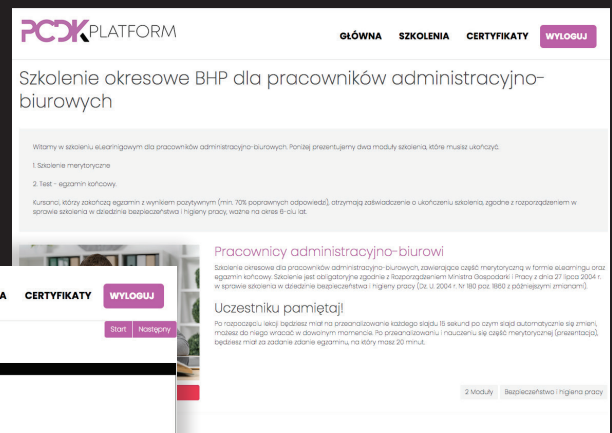
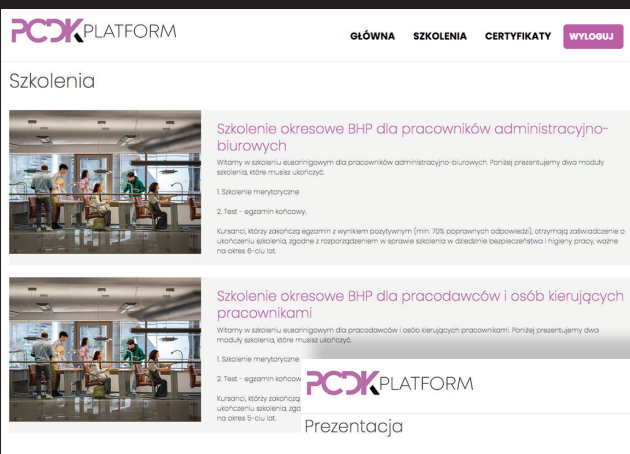
## **Zaplanuj szkolenia**

### **– skorzystaj z szybkiej formuły online**

Możliwość skorzystania ze zdalnych szkoleń bhp znacznie ułatwia funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Mając możliwość przeprowadzenia ich w takiej formie, warto zweryfikować ważność szkoleń pracowników i oszacować liczbę tych, którzy potrzebują szkolenia. Następnie opracować harmonogram tak, by szkolenie jak najmniej kolidowało z ustalonym trybem pracy. Dostawca szkoleń przeprowadzi zgodnie z wytycznymi z rozporządzenia wstępny instruktaż ogólny i stanowiskowy lub potrzebne szkolenie okresowe dostosowane do konkretnej grupy pracowników. Po zakończeniu szkolenia online podmiot organizujący wystawia zaświadczenie, które zostaje w dokumentacji pracownika.



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



Cena już od **59** zł/ pracownik

## Partnerzy merytoryczni



M. WOJCIECHOWSKA I WSPÓLNICY  
KANCELARIA PRAWNICZA SP. K.

**HR**helper

MONITOR  
CDK

## Wydawca

**PCDK**

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

Autor wyraża zgodę na wyłączenie praw autorskich i wydawniczych dotyczących artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK” na Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio sp. z o.o. Opinie zamieszczone w miesięczniku stanowią poglądy osobiste autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem urzędów państwowych.

Zabronione jest – bez pisemnej zgody wydawcy – kopiowanie i zamieszczanie w części bądź w całości artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.

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