

Polecamy

Kolejny pakiet uproszczeń w ramach SLIM VAT od 1 lipca br.

W numerze

Nawet 200 procent zwrotu poniesionych kosztów za wdrożenie eFaktury. Ulga KSeF także dla osób fizycznych

Decyzje środowiskowe – kogo dotyczą, kto wydaje i co zmieni ustawa usprawniająca

Kilka słów o stażu Absolwenckim

Szanowni Państwo

Nośny temat, nie tylko w Polsce, to polityka migracyjna. Jest on ważny szczególnie dla pracodawców. Jeśli system ubezpieczeń społecznych w naszym kraju ma przetrwać, a gospodarka rozwijać się, to w perspektywie potrzebujemy około 400 tysięcy pracowników z całego świata. Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców to wciąż bolączka, z którą borykają się firmy. Ich stopień skomplikowania wzrósł obecnie wraz z zamknięciem zmian związanych z prawem covidowym i prawem emigracyjnym dotyczącym pracowników uchodźczych z Ukrainy.

W pierwszej dziesiątce szkoleń, które wzbudzają Państwa zainteresowanie, są te dotyczące ochrony środowiska, a obok nich dużym powodzeniem cieszy się tematyka związana z odwołaniem stanu zagrożenia epidemiologicznego. Skutki tej decyzji obejmują zmiany w podatkach, a także wzatrudnianiu, w tym – zatrudnianiu cudzoziemców. Sprawa jest o tyle istotna, że według badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego już co czwarta firma zatrudnia pracowników z poza UE, w tym w dużej mierze obywateli Ukrainy. Tymczasem nadal w polityce migracyjnej i integracyjnej panuje chaos, brak jest potrzebnych rozwiązań systemowych, o które apelują organizacje, w tym również te zrzeszające pracodawców. Warto tu zaznaczyć, że wraz z zakończeniem obowiązywania ułatwień covidowych znikają pewne przywileje

dotyczące ułatwień pracy cudzoziemców. Dla wielu pracowników kończą się okresy przedłużonych pobytów na podstawie wizy. Nadal do 04.03.2024 legalny pozostaje pobyt wpisany w tzw. specustawę wojenną. Jeśli pracownik jest obywatelem Ukrainy, który posiada Kartę Polaka oraz opuścił Ukrainę od 24.02.2022 r., a następnie przybył legalnie do Polski i chce w Polsce pozostać, to do 04.03.2024 na mocy ustawy nie musi składać żadnych wniosków o zalegalizowanie pobytu, ani wniosku o status uchodźcy, a jego pobyt jest w pełni legalny. Rozwinięcie tematu, jak też wiele innych informacji ważnych z punktu widzenia prowadzenia biznesu znajdziecie Państwo na łamach Monitora oraz poznacie i przetrenujecie w praktyce podczas szkoleń organizowanych przez CDK Progressio.

Przyjemnej lektury

Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca

WYDAWCA

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

REDAKCJA

redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA

marketing@pcdk.pl

KONTAKT

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

MONITOR
CDK

SPIS TREŚCI

Lipiec 7 [37] 2023



PODATKI

Kolejny pakiet uproszczeń w ramach SLIM VAT od 1 lipca br.

4

Nawet 200 procent zwrotu poniesionych kosztów za wdrożenie eFaktury.
Ulga KSeF także dla osób fizycznych

7

Obowiązkowe e-Faktury dla wszystkich przyjęte przez Sejm

8

VAT za auto przeznaczone na wynajem można odliczyć w całości

10

OCHRONA ŚRODOWISKA

Decyzje środowiskowe – kogo dotyczą, kto wydaje i co zmieni ustawa usprawniająca

11

KADRY I PŁACE

Ochrona pracownika przed zwolnieniem po nowelizacji Kodeksu pracy

14

Molestowanie w miejscu pracy

16

Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego

18

Kilka słów o stażu Absolwenckim

20

Życzymy miłej lektury



KOLEJNY PAKIET UPROSZCZEŃ W RAMACH SLIM VAT OD 1 LIPCA BR.

SLIM VAT3 zawiera przepisy mające poprawić płynność finansową przedsiębiorców, zmniejszyć formalności w obrocie międzynarodowym, zmniejszyć liczbę korekt oraz ujednoclić procedurę wydawania wiążących informacji. Ostateczny kształt pakietu SLIM VAT3 jest wynikiem dialogu z biznesem. Przepisy SLIM VAT3 wchodzi w życie 1 lipca 2023 r. Dzięki nowym rozwiązaniom, prowadzenie firmy z punktu widzenia rozliczania podatku VAT będzie dużo łatwiejsze i mniej czasochłonne.

SLIM VAT 3 – główne kierunki zmian w zakresie podatku od towarów i usług:

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 „małek” oraz podatek tonażowy.

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.

Doprecyzowujemy zasady wykazywania transakcji [WDT], gdy podatnik z opóźnieniem otrzymuje dokumenty potwierdzające wywóz towarów.

Ujednociliśmy z przepisami unijnymi termin płatności podatku w procedurach szczególnych w systemach OSS i IOSS.

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. nawet gdy proporcja ostateczna będzie mniejsza niż wstępna, przy uwzględnieniu, że war-

tość tak uzyskanego dodatkowego odliczenia nie przekroczy 10 tys. zł.

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 umożliwi odliczenie całej kwoty VAT w przypadku podatników, u których znaczną część obrotu stanowią czynności opodatkowane VAT.

Zmiany w mechanizmie podzielonej płatności (MPP)

Nowe rozwiązanie wykorzystywane będzie głównie w sytuacji, w której dochodzi do zmiany podatnika (faktora). Dotychczasowy proces uwolnienia się od odpowiedzialności solidarnej w sytuacji zmiany faktora generował czasochłonne prace techniczne skutkujące wydłużonym przepływem środków VAT i koniecznością zaangażowania dostawcy w ten proces. W celu ułatwienia tego procesu dodajemy nową możliwość uwolnienia się od odpowiedzialności, zgodnie z którą dotychczasowy podatnik (faktor) będzie uwalniał się od odpowiedzialności poprzez przekazanie kwot VAT bezpośrednio na rachunek VAT nowego podatnika, który nabył wiarygodność (nowego faktora). Dostawca w ogóle nie będzie już zaangażowany w ten proces, co bezsprzecznie ułatwi całą procedurę.

Druga zmiana dotyczy kwestii „przywilejów” wynikających z zastosowania mechanizmu podzielonej płatności. Zaproponowaliśmy doprecyzowanie przepisów i jednoznacznie wskazaliśmy, że w sytuacji kiedy płatność za fakturę realizowana przy zaangażowaniu faktora w ramach tzw. faktoringu odwrotnego dokonana zostanie w mechanizmie podzielonej płatności, nabywca (klient faktora) może korzystać z „przywilejów” wynikających z płatności w MPP.

Grupy VAT

Regulujemy kwestie przekazywania środków między rachunkami VAT w grupie VAT. Z uwagi na fakt, że odpowiedzialnym za zapłatę do urzędu skarbowego należnych podatków

w ramach grupy VAT jest przedstawiciel grupy VAT, powstała konieczność wprowadzenia możliwości przepływu środków z rachunku VAT poszczególnych członków takiej grupy na rachunek VAT przedstawiciela grupy VAT. Wprowadzamy zatem nową regulację umożliwiającą przekazywanie 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.

Upraszczamy procedurę udzielania przez organ podatkowy zwrotu ulgi na zakup kasy na wniosek podatnika zwolnionego od podatku lub wykonującego wyłącznie czynności zwolnione - jeśli wniosek podatnika nie budzi wątpliwości, organ dokonuje zwrotu kwoty wydanej na zakup kasy rejestrującej bez wydawania decyzji

Prostszy i przejrzysty dostęp do wiedzy podatkowej

Konsolidujemy wydawanie wiążących informacji poprzez wyznaczenie jednego organu właściwego do wydawania: wiążącej informacji stawkowej [WIS], wiążącej informacji akcyzowej [WIA], wiążącej informacji taryfowej [WIT] oraz wiążącej informacji o po-

chodzeniu [WIP] – wszystkie wiążące informacje będzie wydawał Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej [KIS].

Ujedniczymy przepisy dotyczące wydawania WIS i WIA, czyli wiążących informacji o charakterze krajowym – z zastrzeżeniem specyfiki poszczególnych rodzajów instrumentów. Likwidujemy opłatę za wniosek o wydanie WIS .

Zmiany w sankcji VAT

Dostosowujemy regulacje krajowe do wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Sankcje będą wymierzone zgodnie z zasadą proporcjonalności i w sposób zindywidualizowany. Oznacza to, że dotychczasowe stałe wysokości sankcji 30%, 20% i 15% zmieniają się w górną granicę do której organ będzie wymierzał dodatkowe zobowiązanie podatkowe.

Odstąpienie pojazdów zaimportowanych ze zwolnieniem z VAT przez uprawniony personel dyplomatyczny

Umożliwiamy wcześniejsze odstąpienie pojazdu silnikowego podmiotom nieuprawnionym, gdy 3 letni termin jest niedotrzymany z powodu ważnego interesu służby dyplomatycznej dotyczącego przesiedlenia uprawnionego członka personelu w celu podjęcia pracy w innym państwie, pod warunkiem, że pobyt członka personelu dyplomatycznego będzie nie krótszy niż 2 lata oraz spełnienia zasady wzajemności.

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 terminy 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 od przychodów ewidencjonowanych 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

Umożliwiamy udostępnienie usługi Twój e-PIT również do rozliczenia dochodów z działalności gospodarczej.

Doprecyzujemy przepisy w zakresie podatku u źródła. 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 obowiązujące zasady 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. 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].

źródło: Ministerstwo Finansów



NAWET 200 PROCENT ZWROTU PONIESIONYCH KOSZTÓW ZA WDROŻENIE EFAKTURY. ULGA KSEF TAKŻE DLA OSÓB FIZYCZNYCH

Nowelizacja systemu eFaktur została skierowana do Senatu. Jest to więc ostatni dzwonek dla tych firm, które dotychczas nie wdrożyły tego systemu. Rząd straszy karami za niedopełnienie obowiązków, a wzorcowym podatnikiem, którzy dopilnują wszystkich zapisów nowego prawa – obiecuje nową ulgę podatkową.

Sankcje za niestosowanie eFaktury

Od 2025 roku obowiązywać będzie system kar za niedostawianie się do nowelizacji. Obejmie on wszystkich podatników, także osoby fizyczne. Wyłączenie z obowiązku będą podatnicy nieposiadający siedziby lub miejsca prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Nieobjęte KSeF będą faktury konsumenckie (B2C). Za co będzie można dostać karę:

- błędnie określony rodzaj faktury,
- wystawienie faktury ustrukturyzowanej, ale nieprzesłanie jej do systemu,
- niedopełnienie terminu przesłania faktury wystawionej offline przypadku awarii systemu,
- podatnicy zwolnieni z VAT mogą dostać karę do 100% wysokości kwoty podatku wykazanego na

fakturze wystawionej poza KSeF,

- jeśli podatnik zwolniony z VAT nie określi na fakturze podatku może dostać karę do 18,7% wysokości kwoty należności ogółem wykazanej na fakturze wystawionej poza KSeF.

Ulgą na KSeF

Dobłą wiadomością jest to, że podatnicy będą mogli odpisać od podatku wydatki poniesione na wdrożenie systemu. Ulgą ta będzie podlegać wydatkom na badania i rozwój [ulga B+R]. Może ona wynieść nawet 200% poniesionych kosztów. Z ulgi B+R mogą skorzystać przedsiębiorcy opodatkowani:

- według skali podatkowej [PIT-36]
- podatkiem liniowym [PIT-36L]
- podatkiem dochodowym od osób prawnych [CIT-8].

SZKOLENIE

Krajowy System eFaktur – jak organizacyjnie przygotować się do zmian - nowelizacja zasad od 1 lipca 2024 r.

25 lipca 2023

ZAPISZ SIĘ

OBOWIĄZKOWE E-FAKTURY DLA WSZYSTKICH PRZYJĘTE PRZEZ SEJM

Obowiązkowe e-Faktury oficjalnie zostały przyjęte przez Sejm. Elektroniczne fakturowanie będzie obowiązywać od 1 lipca 2024 roku, a dla podatników zwolnionych z VAT - od stycznia 2025. Doprecyzowane zostały przepisy dotyczące wystawiania faktur podczas awarii i w trybie offline.

Wdrożenie KSeF zoptymalizuje fakturowanie, obieg dokumentów i wykorzystywane przez przedsiębiorców systemy fakturowe. Jednolity standard e-faktury uprości dokumentowanie transakcji, przyspieszy i zautomatyzuje wystawianie, przetwarzanie oraz archiwizację tych dokumentów.

Szybsze procesowanie dokumentu to niższe koszty. Podatnicy będą dys-

ponować na bieżąco (w czasie rzeczywistym) informacjami z faktur dla potrzeb zarządczych – w tym analityki, ale także w innych obszarach prowadzonej przez nich działalności.

Główne założenia ustawy KSeF:

- Przesunięcie wejścia w życie ustawy z 1 stycznia 2024 r. na 1 lipca 2024 r.
- Wydłużenie o dodatkowe pół

roku terminu na wdrożenie KSeF przez podatników zwolnionych podmiotowo oraz przedmiotowo z VAT – KSeF będzie dla nich obowiązkowy od 1 stycznia 2025 r.

- Faktury z kas rejestrujących będą mogły być wystawiane w dotychczasowej formie do 31 grudnia 2024 r.
- Paragon fiskalny z NIP będzie uznawany jak faktura uproszczo-

na 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.

Polscy przedsiębiorcy od 1 stycznia

2022 r. mogą wystawiać faktury poprzez KSeF. Obecnie e-faktura działa, jako jedna z dopuszczonych form dokumentowania sprzedaży, obok faktur papierowych i już występujących w obrocie gospodarczym faktur elektronicznych.

Elektronizacja wiążących informacji (e-WIS)

Ustawa 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].

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.

”Ustawa przewiduje także wprowadzenie wyłącznie elektronicznej obsługi wiążących informacji - WIT, WIP, WIA oraz WIS - poprzez rozbudowę i dostosowanie funkcjonujących już systemów informatycznych KAS [e-Urząd Skarbowy, Platforma Usług Elektronicznych Skarbowo-Celnych – PUESC].



Obraz autorstwa Freepik

VAT ZA AUTO PRZEZNACZONE NA WYNAJEM MOŻNA ODLICZYĆ W CAŁOŚCI

Interpretacja KIS z 12.06.br. rozwiewa wątpliwości co do odliczenia VAT i kosztów eksploatacji auta przeznaczonego wyłącznie na wynajem.

tanowisko Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej przyznaje prawo do pełnego odliczenia VAT z faktury zakupu samochodu oraz z tytułu ponoszonych wydatków związanych z samochodem osobowym przeznaczonym wyłącznie na wynajem, bez konieczności prowadzenia ewidencji przebiegu pojazdu. Potwierdza też brak obowiązku zgłoszenia tego pojazdu do urzędu skarbowego na druku VAT-26.

VAT przy odliczeniu kwot za eksploataowanie wynajmowanego auta

Prawo dotyczące przedmiotowego zagadnienia reguluje Art. 86a. pod. tow. i usł. Ustawy o podatku od towarów i usług [dalej: Ustawa] „Kwota podatku naliczonego a wydatki związane z pojazdami samochodowymi”.

Czynny VAT-owiec, który ma w PKD kod 77.11.Z – wynajem i dzierżawa samochodów osobowych i furgonetek, i zakupi auto przeznaczone wyłącznie do oddania w odpłatne używanie na podstawie umowy najmu, ma prawo do odliczenia 100%

VAT od faktury zakupu samochodu. Przedmiotowy samochód może być wykorzystywany wyłącznie do czynności opodatkowanych podatkiem od towarów i usług, polegającej na oddaniu go w najem klientowi – najemcy. Nie może być nawet przejściowo wykorzystywany do innych celów służbowych ani prywatnych. Pojazd musi być pojazdem samochodowym w rozumieniu przepisów o ruchu drogowym o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 3,5 tony. Wydatki kwalifikowane związane z użytkowaniem i eksploatacją przedmiotowego samochodu oddanego pod najem mogą dotyczyć:

- nabycia lub importu paliw silnikowych, oleju napędowego i gazu, wykorzystywanych do napędu tych pojazdów,
- usług naprawy lub konserwacji tych pojazdów oraz innych towarów i usług związanych z eksploatacją lub użytkowaniem tych pojazdów,

- ubezpieczenia samochodu,
- badania technicznego w stacji diagnostycznej,
- zakupu ewentualnych części i napraw.

Tego typu wydatki można rozliczyć, dokonując odliczenia pełnej kwoty podatku VAT od faktury.

Ponadto warto pamiętać, że według art. 86a ust. 5 Ustawy jeżeli auto jest oddane w odpłatne używanie na podstawie umowy najmu, dzierżawy, leasingu lub innej umowy o podobnym charakterze i jeżeli odprzedaż, sprzedaż lub oddanie w odpłatne używanie tych pojazdów stanowi przedmiot działalności podatnika – ten nie musi przygotowywać ewidencji przebiegu pojazdu.

Źródło: Interpretacja indywidualna z 5 czerwca 2023 r., sygn. 0113-KD IPT-1-3.4012.231.2023.1.AG - Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej



DECYZJE ŚRODOWISKOWE – KOGO DOTYCZA, KTO WYDAJE I CO ZMIENI USTAWA USPRAWIAJĄCA

Projekt ustawy o zmianie ustawy o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko oraz niektórych innych ustaw, nazywany ustawą usprawniającą, 23.05.br. został skierowany do Sejmu. Ma on uprościć wydawanie decyzji środowiskowych i dostosować polskie prawo do unijnego.

Ustawa usprawniająca ma dostosować polskie prawo do przepisów Unii Europejskiej, a konkretnie art. 11 ust. 1 i 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/92/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie oceny skutków wywieranych przez niektóre przedsięwzięcia publiczne i prywatne na środowisko (dyrektywy EIA). Ustawa ma uwzględnić w konsultacjach i w zakresie słownictwa także Protokół w sprawie strategicznej oceny oddziaływania na środowisko do

Konwencji EKG ONZ o ocenach oddziaływania na środowisko w kontekście transgranicznym sporządzonej w Espoo w 1991 r.

Kto musi starać się o decyzje środowiskowe

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. (patrz załącznik pod artykułem) w sprawie przedsięwzięć mogących znacząco oddziaływać na środowisko określa

- rodzaje przedsięwzięć mogą-

cych zawsze znacząco oddziaływać na środowisko;

- rodzaje przedsięwzięć mogących potencjalnie znacząco oddziaływać na środowisko;
- przypadki, w których zmiany dokonywane w obiektach są kwalifikowane jako przedsięwzięcia, o których mowa w pkt 1 lub 2.

Przed planowaniem przedsięwzięcia należy sprawdzić w katalogu zamieszczonym w ww. Rozporządzeniu, czy

inwestycja znajduje się na liście Ministerstwa.

Organy uprawnione do wydawania decyzji środowiskowych

Decyzje wydawane są przez różne organy, w zależności od rodzaju inwestycji. Organem właściwym do wydania decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach jest:

Regionalny dyrektor ochrony środowiska - w przypadku inwestycji:

a) będących przedsięwzięciami mogącymi zawsze znacząco oddziaływać na środowisko:

- dróg,
- [uchylone]
- napowietrznych linii elektroenergetycznych,
- instalacji do przesyłu ropy naftowej, produktów naftowych, substancji chemicznych lub gazu,
- sztucznych zbiorników wodnych,
- obiektów jądrowych,
- składowisk odpadów promieniotwórczych,

b) przedsięwzięć realizowanych na terenach zamkniętych ustalonych przez Ministra Obrony Narodowej,

c) przedsięwzięć realizowanych na obszarach morskich,

d) zmiany lasu, niestanowiącego własności Skarbu Państwa, na użytek rolny,

e) przedsięwzięć polegających na realizacji inwestycji w zakresie lotniska użytku publicznego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o szczególnych zasadach przygotowania i realizacji inwestycji w zakresie lotnisk użytku publicznego,

f) inwestycji w zakresie terminalu,

g) inwestycji związanych z regionalnymi sieciami szerokopasmowymi,

h) [uchylona]

i) przedsięwzięć polegających na realizacji inwestycji w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 8 lipca 2010 r. o szczególnych zasadach przygotowania do realizacji inwestycji w zakresie budowy przeciwpowodziowych,

j) przedsięwzięć polegających na poszukiwaniu lub rozpoznawaniu złóż kopalin lub na wydobywaniu kopalin ze złóż, o których mowa w art. 10 złożeń objęte własnością górnictwem, prawo własności górnictwa ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze, prowadzonych na podstawie koncesji,

k) napowietrznych linii elektroenergetycznych lub stacji elektroenergetycznych będących przedsięwzięciami mogącymi zawsze znacząco oddziaływać na środowisko albo przedsięwzięciami mogącymi potencjalnie znacząco oddziaływać na środowisko, wymienionych w załączniku do ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o przygotowaniu i realizacji strategicznych inwestycji w zakresie sieci przesyłowych,

l) [uchylona]

m) przedsięwzięć, o których mowa w pkt 3, dla których wnioskodawcą jest jednostka organizacyjna Lasów Państwowych,

n) inwestycji towarzyszącej, o której mowa w ustawie z dnia 29 czerwca 2011 r. o przygotowaniu i realizacji inwestycji w zakresie obiektów energetyki jądrowej oraz inwestycji towarzyszących,

o) przedsięwzięć, w odniesieniu do których wniósł sprzeciw, o którym mowa w art. 72 tryb wydania decyzji o o środowiskowych uwarunkowaniach ust. 10,

p) przedsięwzięć polegających na zmianie lub rozbudowie przedsięwzięć, dla których do wydania decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach właściwy był regionalny dyrektor ochrony środowiska,

r) elektrowni wiatrowych,

s) strategicznej inwestycji w sektorze naftowym,

t) inwestycji w zakresie linii kolejowych,

u) inwestycji w rozumieniu art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o Centralnym Porcie Komunikacyjnym;

Generalny Dyrektor Ochrony Środowiska – w przypadku inwestycji w zakresie budowy obiektu energetyki jądrowej, o którym mowa w ustawie z dnia 29 czerwca 2011 r. o przygotowaniu i realizacji inwestycji w zakresie

obiektów energetyki jądrowej oraz inwestycji towarzyszących;

Starosta - w przypadku scalania, wymiany lub podziału gruntów;

Dyrektor regionalnej dyrekcji Lasów Państwowych - w przypadku zmiany lasu, stanowiącego własność Skarbu Państwa, na użytek rolny;

Wójt, burmistrz, prezydent miasta - w przypadku pozostałych przedsięwzięć.

Prognoza oddziaływania na środowisko

W ramach projektu, który zakłada prowadzenie strategicznej oceny oddziaływania na środowisko, należy do dokumentacji dołączyć prognozę oddziaływania na środowisko. Ma ona zawierać inwentaryzację przyrodniczą, która powinna być złożona w formie kartograficznej i opisowej. Taka forma ułatwi przeanalizowanie inwestycji pod kątem lokalizacji siedlisk zwierząt i roślin. Warto tu odnotować, że najczęstsze braki dokumentacji w raporcie oddziaływania na środowisko to: warianty przedsięwzięcia, hałas komunikacyjny i oddziaływania skumulowane. Więcej na ten temat można dowiedzieć się podczas szkolenia: Nowe zasady uzyskiwania decyzji środowiskowych w 2023 roku.

Najważniejsze rozwiązania nowelizacji

Na mocy ustawy usprawniającej:

- usprawnione zostanie wydawanie decyzji o środowiskowych

W ramach projektu, który zakłada prowadzenie strategicznej oceny oddziaływania na środowisko, należy do dokumentacji dołączyć prognozę oddziaływania na środowisko. Ma ona zawierać inwentaryzację przyrodniczą, która powinna być złożona w formie kartograficznej i opisowej.

uwarunkowaniach.

- wyeliminowane zostaną zbędne czynności związane z prowadzeniem dalszego postępowania w sytuacji, gdy już na wstępnym jego etapie, stwierdzona zostanie niezgodność z miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego;
- do nowego katalogu inwestycji strategicznych dodane zostaną linie tramwajowe i metro, inwestycje dotyczące lotnisk użytku publicznego, a także inwestycje związane z wydobywaniem kopalin i węglowodorów ze złóż. Dotyczy to również obiektów szczególnie ważnych dla obronności lub bezpieczeństwa państwa. Chodzi o inwestycje, dla których na etapie decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach, nie będzie wymagana zgodność z ustaleniami miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego;
- wyeliminowane zostaną wątpliwości interpretacyjne, jeśli chodzi o wydawanie decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach;
- przyjęte rozwiązania przyspieszą sprawy prowadzone przez Regionalne Dyrekcje Ochrony Środowiska;
- nowelizacja ma rozszerzyć administracyjne kary pieniężne za uchybienia w stosunku do ustaleń z decyzji na etap eksploatacji/użytkowania przedsięwzięcia.

OCHRONA PRACOWNIKA PRZED ZWOLNIENIEM PO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 r. poz. 641] w dość znaczący sposób wzmacnia ochronę pracowników przed zwolnieniem.



Oprócz objęcia również umów pracę na czas określony obowiązkiem podawania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia tych umów, w art. 294 § 1 Kodeksu pracy ustawodawca wprost wskazał, jakie działania pracowników nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej

przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

Co istotne, Kodeks pracy chroni pracownika nie tylko na etapie samego aktu rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia, ale już

wcześniej, tj. na etapie przygotowania przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że pracodawca nie może z przyczyn wymienionych w art. 294 § 1 Kodeksu pracy rozpocząć przygotowań do zakończenia stosunku pracy z pracownikiem, np. wszcząć pro-

cedurę zmian organizacyjnych, których skutkiem będzie np. likwidacja stanowiska pracy tego pracownika, albo podjęć decyzji o nie przedłużeniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Wyjątkiem od stosowania wobec pracownika takiej ochrony jest udowodnienie przez pracodawcę, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami.

Niedopuszczalne przyczyny zwolnienia pracownika

W myśl art. 294 § 1 Kodeksu pracy, przyczyn zakończenia stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas określony nie mogą stanowić:

- wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy,
- jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 1011 § 1 Kodeksu pracy,
- dochodzenie udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia

lub ich zmianie,

- skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

W tych przypadkach to na pracodawcy będzie ciążył ciężar dowodu, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami niż wskazane w przepisie.

W sytuacji naruszenia art. 294 § 1, pracownik będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Umowa o pracę na okres próbny

Jeżeli pracownik uzna, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było jedno z uprawnień wskazanych art. 294 § 3 Kodeksu pracy, może w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie albo zastosowanie działania. Pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi odpowiedzi na wniosek w terminie 7 dni od dnia złożenia przez niego wniosku.

SZKOLENIE

Kodeks pracy w 2023 r - analiza zmian w kodeksie pracy oraz nowych wzorów dokumentów

25 lipca 2023

Prowadzący:
Małgorzata Kłowan



ZAPISZ SIĘ

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.

MOLESTOWANIE W MIEJSCU PRACY



Obraz autorstwa /comp na Freepik

Obok mobbingu jednym z najbardziej dolegliwych zachowań mającym charakter przemocy i negatywnie wpływającym nie tylko na stan zdrowia jego ofiary, ale również na pracę całych zespołów i organizacji, jest molestowanie. Zjawisko to obecne jest niestety w codzienności zawodowej znaczącej liczby pracowników.

Często – podobnie jak mobbing – ma miejsce w kontaktach bezpośrednich, bez świadków. Coraz częściej też nie tylko ofiary molestowania, ale także współpracownicy ofiar nabierają świadomości i odwagi, aby ujawniać problem molestowania w miejscu pracy i dochodzić rekompensaty za doznane szkody.

Czym jest molestowanie?

Molestowanie w miejscu pracy to każdego rodzaju niepożądane zachowanie, występujące w kontekście pracy lub na skutek nieodpowiedniego wykorzystywania władzy, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżają-

cej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Istnieje kilka rodzajów molestowania:

- molestowanie werbalne – najczęściej przyjmuje postać obraźliwych komentarzy, uwag o charakterze seksualnym, poniżających żartów lub obelg, niekoniecznie dotyczących pracy,

ale również wyglądu, zachowania pracownika,

- molestowanie niewerbalne – najczęściej przyjmuje postać nieakceptowanego przez ofiarę dotyku, gestu o charakterze seksualnym czy spojrzenia,
- molestowanie psychiczne – to działania mające na celu poniżenie, zastraszenie, izolowanie lub upokorzenie pracownika, np. nadmierne krytykowanie, manipulacja emocjonalna albo wymuszanie działań niezgodnych z zasadami etyki lub przepisami prawa.

Warto zaznaczyć, że molestowanie jest bardzo subiektywnym odczuciem i ocena konkretnego zachowania oraz uznania go za molestowanie uzależniona jest od nastawienia i usposobienia adresata.

Co może zrobić organizacja?

Skutki molestowania w miejscu pracy mogą zatoczyć szerokie kręgi, dotykając w efekcie całej organizacji. Ich usuwanie może więc okazać się działaniem kosztownym i czasochłonnym. W tej sytuacji racjonalnym rozwiązaniem jest zapobieganie potencjalnemu wystąpieniu zjawiska molestowania w organizacji.

Na poziomie organizacji przede wszystkim wprowadzić można odpowiednie procedury i zasady, których przestrzeganie będzie obowiązkiem pracowników każdego szczebla. Celem procedur jest opracowanie łatwo

dostępnych i prostych mechanizmów zgłaszania i rozpatrywania skarg czy sygnałów w zakresie molestowania, opartych na poufności, bezstronności i rzetelności.

Z kolei zasady, które najczęściej przybierają postać wewnętrznych polityk, powinny jednoznacznie wskazywać, że wszelkie przejawy molestowania nie będą tolerowane i w razie wystąpienia będą wnikliwie badane i karane.

Wreszcie organizacja powinna edukować pracowników w zakresie etyki, równego traktowania i przeciwdziałania wszelkim formom molestowania; organizacje powinny stale zwiększać świadomość pracowników w kluczowych obszarach oraz podkreślać ich prawa i obowiązki w tym zakresie, np. w formie szkoleń czy kampanii informacyjnych.

Nie tylko procedury i zasady

Opracowanie procedur i zasad oraz edukacja pracowników to nie jedyne sposoby na przeciwdziałanie zjawiskom molestowania w organizacji. Bardzo istotną rolę odgrywa również kultura organizacyjna, w tym w szczególności określenie fundamentalnych wartości, nadawanie im priorytetu oraz aktywne zaangażowanie kadry menadżerskiej jako wzorca etycznych zachowań, która będzie budować w miejscu pracy atmosferę poczucia godności, równości i szacunku i stanowić będzie najlepszą drogę do uniknięcia zjawiska molestowania, a tym samym kreowania wizerunku organizacji jako pracodawcy przyjaznego i sprawiedliwego.

”Zasady, które najczęściej przybierają postać wewnętrznych polityk, powinny jednoznacznie wskazywać, że wszelkie przejawy molestowania nie będą tolerowane i w razie wystąpienia będą wnikliwie badane i karane.

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.

DODATKOWE INFORMACJE DLA PRACOWNIKÓW WYSYŁANYCH DO INNEGO PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO LUB PAŃSTWA TRZECIEGO

Na mocy nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 r. poz. 641], oprócz szerszego zakresu informacji wskazanych w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, na pracodawców nałożono dodatkowy obowiązek informacyjny dotyczący wyjazdu pracowników do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granice Polski na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie



Warto podkreślić, że obowiązek ten dotyczy wyjazdów służbowych do krajów będących członkami Unii Europejskiej oraz krajów niebędących członkami Unii Europejskiej.

Szerszy katalog informacji

Znowelizowane przepisy, tj. art. 291 § 2 Kodeksu pracy, rozszerzają zakres informacji w szczególności o:

- państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;
- przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;
- zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

Przy czym, zgodnie z nowymi przepisami, poinformowanie pracownika o walucie, w jakiej będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, może nastąpić przez wskazanie właściwych przepisów prawa pracy.

Zmiana warunków

Kodeks pracy zakłada również, że w przypadku zmiany warunków zatrudnienia dotyczących wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o zmianie tych warunków niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Obowiązek ten nie dotyczy sytuacji, gdzie zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, a przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Zakres podmiotowy obowiązku informacyjnego

Nowe zasady informowania pracownika wysyłanych do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza terytorium Polski stosuje się nie tylko do stosunków pracy nawiązanych na podstawie umowy o pracę, ale także do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie, np. powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Forma informacji

Podobnie jak w przypadku innych dokumentów przekazywanych pracownikowi, także w tym przypadku pracodawca może przekazać pracownikowi informacje o warunkach zatrudnienia dotyczących wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju w postaci papierowej lub elektronicznej. Przy czym, informacje można przekazać w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Warto podkreślić, że obowiązek ten dotyczy wyjazdów służbowych do krajów będących członkami Unii Europejskiej oraz krajów niebędących członkami Unii Europejskiej.

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.

KILKA SŁÓW...

O STAŻU ABSOLWENCKIM



Jedną z form sprawdzenia kwalifikacji osoby przez potencjalnego pracodawcę, a z drugiej strony – nabycia przez taką osobę umiejętności i doświadczenia, jest staż absolwencki organizowany przez urzędy pracy.

Staż absolwencki przeznaczony jest w szczególności dla młodych osób, będących absolwentami szkół [tj. osób, które mają status osoby bezrobotnej do 12 miesięcy od daty ukończenia szkoły lub nauki, udokumentowanej dyplomem, świadectwem lub zaświadczeniem], wchodzącym na rynek pracy, ale także, dzięki programom i projektom z Europejskiego Funduszu Społecznego, których celem jest aktywizacja osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, można na nie kierować inne grupy osób, np. osoby 50+.

Zasady organizacji i odbywania stażu zostały określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Dz. U. z 2023 r. poz. 735, z późn.zm.] oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych [Dz. U. z 2009 r. Nr 142, poz. 1160].

Wniosek o organizację stażu absolwenckiego

Staż absolwencki organizowany jest

na wniosek pracodawcy. Wniosek zawierać musi program stażu, w którym pracodawca określa wymagania dotyczące predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych, poziomu wykształcenia oraz dotychczasowych kwalifikacji zawodowych bezrobotnego, w szczególności:

- nazwę zawodu lub specjalności;
- zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego;
- rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;

Stażysta podczas obywatnia stażu ma wyznaczonego opiekuna, który jednocześnie może sprawować opiekę nad nie więcej niż 2 osobami bezrobotnymi.

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.

- sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
- opiekuna osoby objętej programem (imię, nazwisko i zajmowane stanowisko).

Pracodawca wskazuje we wniosku ilość osób, dla których chce zorganizować staż (może wskazać konkretną osobę lub osoby). Przy czym, u organizatora stażu będącego pracodawcą staż mogą odbywać jednocześnie bezrobotni w liczbie nieprzekraczającej liczby pracowników zatrudnionych w dniu składania wniosku, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, zaś u organizator niebędący pracodawcą staż może odbywać tylko jedna osoba bezrobotna.

Kolejny krokiem jest zawarcie przez starostę, w imieniu którego działa urząd pracy, umowy z pracodawcą o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej.

Organizacja stażu u pracodawcy

W trakcie odbywania stażu stażysta nabywa umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy na stanowisku wskazanym przez pracodawcę. Stażysta przez okres odbywania stażu zachowuje status osoby bezrobotnej, co oznacza, że nie jest związany z pracodawcą stosunkiem pracy i nie otrzymuje wynagrodzenia.

Otrzymuje stypendium stażowe wypłacane przez urząd pracy. Stażysty nie przysługują również inne uprawnienia pracownicze, np. urlop wypoczynkowy – przysługują mu natomiast dwa dni wolne po przepracowaniu kolejnych 30 dni kalendarzowych.

Wymiar stażu wynosi 40 godzin tygodniowo i 8 godzin dziennie.

Stażysta podczas obywatnia stażu ma wyznaczonego opiekuna, który jednocześnie może sprawować opiekę nad nie więcej niż 2 osobami bezrobotnymi. Opiekun stażysty udziela wskazówek i pomocy w realizacji zadań, a po zakończeniu stażu przygotowuje sprawozdanie z jego przebiegu.

Co ważne, pracodawca zobowiązany jest stosować wobec stażystów pewne zasady organizacji pracy, które dotyczą wszystkich osób wykonujących pracę u pracodawcy, bez względu na podstawę prawną, w szczególności zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Czas trwania stażu

Co do zasady staż absolwencki trwa od 3 do 6 miesięcy. W przypadku osób bezrobotnych do 30 roku życia, może zostać przedłużony do 12 miesięcy. Możliwe jest również odbycie kilku staży – pod warunkiem, że każdy z nich będzie organizowany na innym stanowisku.

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 wyłączenie 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.