



MONITOR
CDK

Polecamy

Krajowy System e-Faktur (KSeF) coraz bliżej. Przygotuj swoją firmę do e-fakturowania

W numerze

Przedsiębiorcy postulują
wprowadzenie zryczałtowanej
składki zdrowotnej

Nowe wytyczne
sprawozdawczości na temat
zrównoważonego rozwoju
– kogo dotyczą i co zawierają

Prace wzbronione młodocianym
– zmiana przepisów

Szanowni Państwo

Wchodzimy w okres wzmożonego przygotowania do zmian, nieuchronnym z początkiem każdego roku. W 2024 jedną z największych będzie kolejny etap cyfryzacji administracji, to jest obligatoryjny KSeF. Wielu przedsiębiorców dotknie też raportowanie pozafinansowe.

Główny temat tego numeru – krajowy system e-faktur – jest obecny już od lat. Teraz wchodzi w fazę realizacji, w pełni obciążony będzie od lipca 2024, kiedy to wszystkie osoby wystawiające faktury będą musiały robić to za jego pośrednictwem. To z jednej strony większa inwigilacja urzędu i różnego rodzaju konsekwencje w przypadku błędów, ale z drugiej – możliwość faktycznego usprawnienia pracy. Wiele z wątków poruszymy bliżej podczas konferencji „Krajowy System e-Faktur (KSeF) - przygotuj swoją firmę do e-fakturowania”, zaplanowanej na październik. Aż 4 ekspertów z tej dziedziny powie między innymi o koncepcji faktury ustrukturyzowanej [e-faktury], przechowywaniu faktur według nowego systemu

czy też dokumentacji struktury logicznej e-Faktury FA2. Zapraszamy gorąco do uczestnictwa, a jako zapowiedź mamy dla Państwa w tym numerze wywiad z doradczynią podatkową, która przybliży niektóre aspekty KSeF.

W tym numerze Monitora podejmujemy też wiele interesujących wątków z zakresu kadr i płac, jak np. ten dotyczący nowego wykazu prac zabronionych młodocianym pracownikom. Stałym elementem miesięcznika są też artykuły podejmujące tematy ochrony środowiska w firmie. To zakres, który będzie musiał zainteresować każdego z nas, a w przedsiębiorstwach już jest obecny między innymi poprzez dyrektywę SUP czy raportowanie ESG.

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

Wrzesień 9 [39]



PODATKI

KSeF w organizacji ,– wywiad z Lidią Sarnecką, doradcą podatkowym

4

Krajowy System e-Faktur [KSeF] coraz bliżej. Przygotuj swoją firmę do e-fakturowania

6

Faktury korygujące i zaliczkowe od 1 września 2023 roku

8

PRAWO

Przedsiębiorcy postulują wprowadzenie zryczałtowanej składki zdrowotnej

9

OCHRONA ŚRODOWISKA

Nowe wytyczne sprawozdawczości na temat zrównoważonego rozwoju - kogo dotyczą i co zawierają

10

KADRY I PŁACE

Limit umów o pracę na czas określony a umowa w ramach robót publicznych

14

Prace wzbronione młodocianym – zmiana przepisów

16

Zgłoszenie dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego

18

Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę a sytuacja pracowników

20

Życzymy miłej lektury

KSeF w organizacji – wywiad z Lidią Sarnecką, doradcą podatkowym

Krajowy System e-Faktur już zmienia sposób funkcjonowania firm. W założeniu ma usprawnić pracę i zwiększyć bezpieczeństwo przy tworzeniu oraz wymianie dokumentów. Dzięki KSeF lepiej zadbamy o należytą staranność. Jesteśmy na początku drogi e-fakturowania, która ma być obligatoryjna, co w krajach europejskich ma miejsce tylko we Włoszech. Stawia nas to w czołowie krajów cyfryzujących administrację. A przed przedsiębiorcami polskimi stawia nowe wyzwania. O skutkach formalnych, organizacyjnych i prawych tej zmiany **rozmawiamy z Lidią Sarnecką, doradcą podatkowym, właścicielką biura doradztwa podatkowego.**



Katarzyna Kołbuś: Prowadzi pani biuro już od 17 lat, współpracując z klientami prowadzącymi księgi rachunkowe, a także takimi którzy podlegają obowiązkowi badania sprawozdań finansowych przez biegłego rewidenta. Na bieżąco więc obserwuje Pani zmiany, które nieustannie dotyczą przedsiębiorców. Zgodzi się pani ze stwierdzeniem, że KSeF to jedna z największych rewolucji?

Lidia Sarnecka: : Tak, to jest duża zmiana, o której trzeba pomyśleć na wielu płaszczyznach. Jest to

na pewno zmiana organizacyjna związana z obowiązkiem elektronicznej wysyłki faktur sprzedaży do centralnego rejestru oraz z możliwością pobrania faktur zakupu, co stanowić będzie udogodnienie we wprowadzaniu faktur i będzie skutkowało brakiem konieczności zbierania faktur w wersji papierowej.

Ale też mówiąc o KSeF czy też już wdrażając system do organizacji, nie możemy ograniczać się tylko do wysyłki faktury do KSEF – konieczne jest takie zorganizowanie sprzedaży towarów i usług, aby

w naszej dokumentacji księgowej znalazły się dokumenty potwierdzające odbiór naszych towarów przez nabywcę czy potwierdzających wykonanie usługi. Dokumenty te będą niezbędne w przypadku sporu z kontrahentem, jego windykacji czy też czynności sprawdzających prowadzonych przez US.

W zakresie importu faktur zakupu musimy pamiętać, że z KSEF pobierzemy wszystkie faktury, które zostały wystawione na nasz NIP. Oznacza to, że nie wiemy, czy one wszystkie dokumentują fak-

tyczny zakup towarów/wykonania usług, czy ceny, ilości i asortyment na fakturze są zgodne z zamówieniem. Występuje tu też ryzyko wczytania faktur, które nie dokumentują żadnej dostawy towaru/wykonanie usługi. Patrząc na rozmiar problemu, konieczne jest rozpoczęcie wprowadzania procedur, które wyżej opisane ryzyka wyeliminują.

KK.: Dla kogo w firmie będzie dostępny KSeF. O czym powinni pamiętać zarządzający przy udzieleniu dostępu, tak by korzystający z systemu mogli go optymalnie wykorzystać i uniknąć błędów.

LS.: KFES – to system do którego będziemy wysyłać nasze faktury sprzedaży oraz będziemy mogli pobierać faktury zakupu wystawione na nasz NIP. W konsekwencji w firmie musi być osoba lub osoby upoważnione do wysyłki faktur do KSEF. Podobnie powinna zostać upoważniona osoba, która będzie pobierała pliki xml z fakturami zakupu. Można tu zaznaczyć, że im więcej osób będzie miało ten dostęp, tym zwiększa się ryzyko bałaganu i pomyłek.

KK.: Jak są weryfikowane faktury przez system. Na co powinniśmy przede wszystkim zwrócić uwagę?

LS.: Sprawdzane jest to, czy ich wysyłka dokonana została przez osoby do tego upoważnione, czy wysyłany plik jest zgodny ze strukturą urzędową oraz czy wszystkie obowiązkowe pola zostały wypełnione. Ten system weryfikacji nie obej-

muje sprawdzenia rachunkowego, formalnego, stawek VAT czy też wskazania procedur szczególnych zgodnie z obowiązującymi zasadami wystawiania faktur

KK.: Jak to będzie wyglądało logistycznie? Jakie mamy możliwości wysyłki faktur?

LS.: Wysyłka faktur do KSEF może przebiegać według kilku schematów. Może to być wystawienie faktury w systemie KSEF i następnie jej złożenie w tym systemie. Inna droga to wystawienie faktury w dowolnym systemie, zapisanie jej w pliku xml i wczytanie do KSEF. Kolejna możliwość to wystawienie faktur w systemie magazynowo-handlowym, następnie ich zbiorcza wysyłka do KSEF przy wykorzystaniu komunikacji zawartej w naszym systemie do wystawiania faktur. Pierwsze dwie drogi wysyłki dedykowane są do wysyłania każdej faktury oddzielnie. W trzecim przypadku możemy wysyłać dokumenty zbiorczo

KK.: W przypadku zbiorczej wysyłki ile faktur można będzie jednorazowo dodać do systemu. Czy przewidywana jest jakaś określona waga plików?

LS.: Jaka ilość faktur będzie mogła być wysyłana jednorazowo oraz w jakim tempie będzie ta wysyłka działała okaże się po wdrożeniu systemu, czyli przy pełnym jego obciążeniu. Nie bez znaczenia będzie też jakość naszego łącza internetowego.

KK.: O czym pamiętać przy korzystaniu z KSeF w kontekście faktur korygujących?

LS.: Na podstawie zmian wprowadzonych do ustawy o VAT można stwierdzić, że każda faktura korygująca wysyłana do KSEF musi zawierać numer identyfikacyjny nadany przez KSEF dla faktury pierwotnej. Faktury korygujące złożone w KSEF nie wymagają żadnego potwierdzenia od nabywcy, ponieważ ich złożenie do KSEF jest równoznaczne z ich dostarczeniem do nabywcy.

KK.: Czy istnieją jakieś standardy, ustrukturyzowane faktury do KSeF? Gdzie ich szukać?

LS.: XML zawierający fakturę ma określoną ustrukturyzowaną wersję, jeżeli jego zawartość nie będzie z tym zgodna, to takiej faktury nie da się wczytać do KSEF. Informacje techniczne w tym na temat struktury pliku dostępne są na stronie: <https://www.podatki.gov.pl/ksef/>

KK.: Jakie widzi pani zalety we wprowadzeniu systemu elektronicznych faktur.

LS.: Nasze systemy handlowo-magazynowo-księgowo będą przystosowane do wczytywania faktur zakupu. Korzystając z takiej dwustronnej wymiany możemy w zakresie sprzedaży zaoszczędzić czas i pieniądze na wydruk faktur i ich archiwizację oraz wysyłkę do klientów. W zakresie zakupów zaś w znaczący sposób skrócić czas potrzebny dotąd na wprowadzanie tych dokumentów, ich kontrolę formalną i rachunkową.

Krajowy System e-Faktur (KSeF) coraz bliżej. Przygotuj swoją firmę do e-fakturowania

Od 1 stycznia 2022 r. podatnicy mogą dobrowolnie korzystać z KSeF przygotowując się do systemu, który będzie obowiązkowy od 1 lipca 2024 r. (dla sektora MŚP nierozliczającego się z VAT od 1 stycznia 2025 r.). Obecnie e-faktura działa, jako jedna z dopuszczonych form dokumentowania sprzedaży, obok faktur papierowych i już występujących w obrocie gospodarczym faktur elektronicznych. Wdrożenie obowiązkowego KSeF zoptymalizuje fakturowanie, obieg dokumentów i wykorzystywane przez przedsiębiorców systemy fakturowe.

Stosowanie przez Krajową Administrację Skarbową (KAS) zaawansowanych narzędzi analitycznych powoduje, że kontrole są precyzyjnie kierowane tam, gdzie istnieje ryzyko poważnych nieprawidłowości. Dzięki temu w 2022 r. KAS przeprowadziła niewiele ponad 22 tys. kontroli. To blisko 7-krotnie mniej niż w 2008 r. gdy kontrole było ponad 150 tys. Obowiązkowy KSeF pozwoli w jeszcze większym stopniu weryfikować prawidłowość rozliczeń podatkowych bez angażowania podatkników i wszczynania kontroli.

Wdrożenie obowiązkowego e-fakturowania przyczyni się do dalszego uszczelnienia VAT, będzie także oddziaływało na uszczelnienie w zakresie podatków dochodowych.

KORZYŚCI Z WDROŻENIA KSEF

Korzyści podatkowe

1. Podatnik korzystający z KSeF, który wystąpi o zwrot



„Projekt KSeF to kontynuacja rozpoczętej w 2016 r. i konsekwentnie realizowanej polityki uszczelniania systemu podatkowego. Polska jest w absolutnej czołówce państw europejskich redukujących lukę VAT. Szacujemy, że w 2015 r. luka VAT wynosiła 24,1%, a w 2022 r. już tylko ok. 4,9% potencjalnych wpływów. To spadek o ok. 80%. KSeF to kolejne narzędzie uszczelniania systemu VAT wykorzystujące najnowsze technologie. Przewidujemy, że wprowadzenie obowiązku e-fakturowania zwiększy dochody budżetu państwa z tytułu VAT. Co równie ważne, KSeF zapewnia możliwość bieżącego monitorowania transakcji i tym samym ogranicza potrzebę prowadzenia przez administrację skarbową działań kontrolnych u przedsiębiorców” – podkreśla z-ca szefa Krajowej Administracji Skarbowej insp. Mariusz Gojny.



podatku VAT naliczonego otrzyma ten zwrot w krótszym okresie. Skracamy maksymalny podstawowy termin zwrotu z 60 do 40 dni, co korzystnie wpłynie na płynność finansową, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw.

2. KSeF to łatwiejsze i szybsze korygowanie faktur.

3. Podatnicy nie będą musieli wystawiać duplikatów faktur, ponieważ e-faktury w KSeF nie zgubią się, nie ulegną zniszczeniu, będą zawsze dostępne dla wystawcy i odbiorcy faktury.

4. Mniej obowiązków - podatnik wystawiający faktury w KSeF nie będzie musiał przysyłać na żądanie organów podatkowych struktury Jednolitego Pliku Kontrolnego dla Faktur [JPK_FA].

Korzyści biznesowe

1. Wprowadzenie obowiązkowego korzystania z KSeF zapewnia przedsiębiorcom uczciwą konkurencję. Nabywca ma pewność, że faktura została wystawiona przez podmiot uprawniony. Dodatkowo wystawca faktury jest pewien, że odbiorca otrzymał fakturę.1.

2. Obligatoryjne e-fakturowanie będzie miało również wpływ na usprawnienie obrotu gospodarczego przez

wprowadzenie jednego standardu e-faktury, zamianę dokumentów papierowych i elektronicznych (PDF) na dane cyfrowe, a także cyfryzację i automatyzację obiegu faktur pomiędzy podatnikami oraz ich księgowania. Rozwiązanie to przyczyni się nie tylko do szybszego i sprawniejszego dokumentowania transakcji, ale również do przyspieszenia realizacji płatności.

3. Zwiększenie szybkości wymiany danych w kontaktach między kontrahentami – wystawiona faktura będzie udostępniona dla odbiorcy przez administrację praktycznie w czasie rzeczywistym.

4. Ustrukturyzowany jednolity wzór faktury pozwoli na automatyzację procesów księgowych, co w konsekwencji przełoży na oszczędność czasu pracowników, który można wykorzystać w innych obszarach prowadzenia działalności. Wprowadzenie automatyzacji w procesie księgowania zredukuje liczbę pomyłek przy ręcznym wprowadzaniu danych. Brak konieczności skanowania czy przepisywania faktur w formie papierowej czy graficznej – z XML-a można je bezpośrednio importować do systemów.

5. Usługa przechowywania oraz archiwizacji e-faktur przez okres 10 lat zapewniona przez jest przez administrację, co daje możliwości dużych oszczędności związanych z brakiem obowiązku przechowywania tych dokumentów.

Dostępność i bezpieczeństwo

Dostęp do danych KSeF możliwy jest wyłącznie w toku czynności kontrolnych, sprawdzających, w trakcie postępowania podatkowego oraz w celu prowadzenia działalności analitycznej KAS.

KSeF cyklicznie przechodzi szczegó-

lowe testy bezpieczeństwa. Zarówno dane w ramach KSeF jak i sama komunikacja z KSeF są szyfrowane. Autoryzacja w systemie jest zabezpieczona na najwyższych dostępnych poziomach. Wprowadzono mechanizm uwierzytelnienia pozwalający na weryfikację tożsamości podmiotu próbującego uzyskać dostęp do systemu.

KSeF jest utrzymywany przez Centrum Informatyki Resortu Finansów (CIRF) i dostępny 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu.

BEZPŁATNE NARZĘDZIA KSEF DLA PODATNIKÓW

Aplikacja Podatnika KSeF

Posiada funkcjonalności pozwalające na zarządzanie procesem fakturowania w każdym przedsiębiorstwie.

Aplikacja e-Mikrofirma

Dostosowana do KSeF i umożliwia pobieranie i wysyłanie faktury do KSeF

Aplikacja mobilna KSeF

Umożliwi wygodne i szybkie wystawianie i odbieranie e-faktur w czasie rzeczywistym oraz zarządzanie nimi z dowolnego miejsca.

STRUKTURY LOGICZNE KSEF

29 czerwca 2023 r. Krajowa Administracja Skarbowa opublikowała zaktualizowaną wersję wzoru struktury logicznej FA[2] na ePUAP.

W lipcu 2023 r. udostępniła środowisko testowe dostosowane do struktury logicznej wraz z dokumentacją, a od 1 września 2023 r. udostępni środowisko produkcyjne.

Więcej informacji na temat wzorów struktury logicznej w komunikacji KSeF - zaktualizowana wersja wzoru struktury FA[2]

Faktury korygujące i zaliczkowe od 1 września 2023 roku

Z dniem 1 lipca 2024 roku każdy przedsiębiorca będzie musiał korzystać z Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF). Od 1 września 2023 roku jednak każdy przedsiębiorca musi znać nowe przepisy dotyczące wystawiania faktur zaliczkowych i korygujących.

Co nas czeka w zakresie faktury korygujących?

Nowe przepisy będą miały zastosowanie do dokumentów (faktury) które są już wystawiane w systemie KSeF, który obecnie jest jeszcze dobrowolny. Przedsiębiorcy, którzy wystawiają korekty w KSeF, będą od 1 września i musieli pamiętać, że faktura korygująca musi zawierać zawsze numer faktury korygowanej.

Przepisy te będą miały także zastosowanie w przypadku podmiotów nieposiadających siedziby działalności gospodarczej w Polsce sporządza korektę, w przypadku gdy pierwotną fakturę wystawiono w KSEF.

Jakie zmiany czekają nas od 1 września 2023 r.

Od 1 września zaczynają obowiązywać nowe zasady co do wystawiania faktury zaliczkowych. Podatnicy z początkiem września 2023 roku nie będą zobowiązani do wystawienia faktury zaliczkowej, jeżeli całość lub część zapłaty otrzymał w tym samym miesiącu, w którym dokonał czynności, na poczet których otrzymał płatność. Zasady te nie będą miały zastosowania w przypadku

faktur wystawianych w szczególnych terminach wymienionych w art. 106i ust. 3-8 ustawy o VAT.

Kolejnym problemem, jest fakt, że jeśli podatnik nie wystawi faktury zaliczkowej, tylko jedną fakturę końcową, to po 1 września 2023 r. faktura będzie musiała zawierać datę otrzymania zapłaty, o ile taka data jest określona i różni się od daty wystawienia faktury.

Dodatkowo, kiedy podatnik nie wystawia faktury zaliczkowej, a jedynie fakturę końcową, to po terminie wejścia nowych przepisów w życie tj. 1 września 2023 roku faktura będzie musiała zawierać datę otrzymania zapłaty, o ile taka data jest określona i jest inna od daty wystawienia owej faktury.

Kolejno po tym od 1 września 2023 roku zmienią się zasady dotyczące numeracji faktury. Przepisy określają jakie numery powinna zawierać faktura końcowa, gdy faktury zaliczkowe były wystawiane za pomocą systemu KSeF, to taka faktura będzie musiała zawierać numer identyfikacji w Krajowym Systemie e-Faktur faktury zaliczkowej.

PCDK
zaprasza
na konferencję

**KONFERENCJA
KRAJOWY
SYSTEM
E-FAKTUR (KSEF)
- PRZYGOTUJ
SWOJĄ
FIRMĘ DO
E-FAKTUROWANIA**

Warszwa,
Hotel
Marriott
25 października

więcej >

PRZEDSIĘBIORCY POSTULUJĄ WPROWADZENIE ZRYCZAŁTOWANEJ SKŁADKI ZDROWOTNEJ

Obowiązujące od 2022 zasady opłacania składki zdrowotnej są skrajnie niesprawiedliwe i doprowadzają do upadku firm. Pracodawcy postulują, by wprowadzić zryczałtowaną składkę.



Obecne zasady rozliczania składki zdrowotnej realizują funkcję fiskalną i redystrybucyjną systemu podatkowego w ramach systemu ZUS. Jest to niebezpieczny precedens, który hamuje rozwój biznesu w Polsce i wprowadza niekonstytucyjne podziały. Przedsiębiorcy płacą słońce, dostając za to standardowe usługi zdrowotne.

Rozliczanie składki zdrowotnej odbywa się według następujących zasad:

- dla przedsiębiorców opodatkowanych na zasadach ogólnych [skala podatkowa] to 9% podstawy wymiaru składki [docho-

du z działalności gospodarczej]

- dla firm z podatkiem liniowym - 4,9% podstawy wymiaru składki [dochodu z działalności gospodarczej]
- na ryczałcie wysokość składki jest uzależniona od osiągniętego przychodu. Wynosi 9% wartości podstawy, czyli przychodu rocznego pomniejszonego o zapłacone składki społeczne.

Dodatkowo ograniczona została możliwość rozliczenia rocznego składki. Wyczerpanie składki według zasad wprowadzonych od 2022 stanowi duże wyzwanie dla firm, a do-

datkowo generuje jeszcze większy zakres sporów z ZUS-em. Rozwiązaniem, jak proponuje Konfederacja Lewiatan, mogłoby być wprowadzenie stałej, kwotowej, zryczałtowanej składki zdrowotnej dla przedsiębiorców.

Ponadto, jak czytamy w Postulatach Lewiatana na nową kadencję Sejmu, w związku z wysokimi kosztami absencji pracowników oraz brakiem realnej możliwości kontroli zasadności zwolnień lekarskich przez małych pracodawców zasadnym byłoby, by zasiłek chorobowy w firmach zatrudniających do 20 pracowników był opłacony przez ZUS od pierwszego dnia choroby.

NOWE WYTYCZNE SPRAWOZDAWCZOŚCI NA TEMAT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU - KOGO DOTYCZĄ I CO ZAWIERAJĄ

Cel – przekształcenie Unii w nowoczesną, zasobooszczędną i konkurencyjną gospodarkę o zerowym poziomie emisji gazów cieplarnianych netto do 2050 r. – będzie niełatwy do osiągnięcia. Pomóc w tym ma raportowanie niefinansowe czy też – raportowanie informacji na temat zrównoważonego rozwoju. Zobaczmy, jak wygląda uchwalanie prawa pod tym kątem i jakie nowe obowiązki będą miały niektóre firmy już od 2024 roku.

Komisja Europejska określiła cele, które mają być osiągnięte w ramach prawa gospodarczego i raportowane w raportach finansowych, w części pozafinansowej. Cele te to: ukierunkowanie przepływów kapitału na zrównoważone inwestowanie celem osiągnięcia zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu, zarządzaniu ryzykiem finansowym wynikającym ze zmiany klimatu, wyczerpywania się zasobów, degradacji środowiska oraz kwestii społecznych, a także wspieraniu przejrzystości i podejścia długoterminowego w działalności finansowej i gospodarczej. Warunkiem wstępnym osiągnięcia tych celów jest ujawnianie przez określone kategorie jednostek istotnych, porównywalnych i wiarygodnych informacji na temat zrównoważonego rozwoju. Prawo, które reguluje sprawozdawczość przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, znajduje się w dyrektywie CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive, do której 31 lipca 2023 r. Komisja Europejska przyjęła rozporządzenie delegowane przyjmujące Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego

Rozwoju [ESSZR]. Mamy więc już pierwszy zestaw Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju. Spójrzmy na to, jakie jeszcze rozporządzenia regulują rzeczony obszar.

1. W rezolucji z 25 września 2015 r.pt. „Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030” [zwanej dalej „Agendą 2030”], Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych [ONZ] przyjęło nowe globalne ramy zrównoważonego rozwoju. Podstawowymi elementami Agendy 2030 są cele zrównoważonego rozwoju ONZ i obejmuje ona trzy wymiary tego rozwoju: gospodarczy, społeczny i środowiskowy. W komunikacie Komisji z 22 listopada 2016 r.pt. „Kolejne kroki w kierunku zrównoważonej przyszłości Europy – europejskie działania na rzecz zrównoważonego rozwoju” powiązano cele zrównoważonego rozwoju ONZ z unijnymi ramami polityki w celu zapewnienia, aby we wszystkich unijnych działaniach i inicjatywach politycznych, re-

alizowanych zarówno w Unii, jak i poza nią, od samego początku uwzględniano te cele. W konkluzjach z 20 czerwca 2017 r. „Zrównoważona przyszłość Europy: działania UE w odpowiedzi na agendę na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030” Rada potwierdziła, że Unia i jej państwa członkowskie są zaangażowane we wdrażanie Agendy 2030 w pełni i w sposób spójny, kompleksowy, zintegrowany i skuteczny, w ścisłej współpracy z partnerami i innymi zainteresowanymi stronami.

2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2019/2088[5] reguluje sposób, w jaki uczestnicy rynku finansowego i doradcy finansowi mają ujawniać informacje na temat zrównoważonego rozwoju inwestorom końcowym i właścicielom aktywów.
3. Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2020/852[6] ustanowiono system klasyfikacji zrównoważonej środowiskowo działalności go-

spodarczej, aby zwiększyć skalę zrównoważonych inwestycji i przeciwdziałać pseudoekologicznemu marketingowi produktów finansowych, co do których istnieją bezpodstawne twierdzenia o zrównoważoności.

4. Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2019/2089[7], uzupełnionym rozporządzeniami delegowanymi Komisji [UE] 2020/1816[8], [UE] 2020/1817[9] i [UE] 2020/1818[10], wprowadzono wymogi dotyczące ujawniania informacji z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG) w odniesieniu do administratorów wskaźników referencyjnych oraz minimalne standardy dotyczące konstruowania unijnych wskaźników referencyjnych transformacji klimatycznej i unijnych wskaźników referencyjnych dostosowanych do Porozumienia paryskiego.
5. W rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] nr 575/2013[11] zobowiązano duże instytucje, które wyemitowały papiery wartościowe dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym, do ujawniania informacji na temat ryzyk środowiskowych, społecznych i z zakresu ładu korporacyjnego od dnia 28 czerwca 2022 r.
6. Ramy ostrożnościowe dla firm inwestycyjnych ustanowione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2019/2033[12] oraz dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2019/2034[13] zawierają

”
*Podatnik może
 zostać ukarany
 grzywną za
 utrudnianie
 urzędnikowi
 przeprowadzania
 kontroli, a także
 za niewydanie
 dokumentu
 sprzedaży.
 Utrudnianie
 kontroli może
 w przypadku
 zakupu
 kontrolowanego
 polegać np. na
 niezgodzie na
 zwrot kupionego
 towaru, który
 spełnia wszelkie
 przesłanki do
 zwrotu.*
 ”

przepisy dotyczące wprowadzenia przez właściwe organy wymiaru ryzyk środowiskowych, społecznych i z zakresu ładu korporacyjnego do procesu przeglądu nadzorczego i oceny nadzorczej oraz zawierają wymogi dotyczące ujawniania przez firmy inwestycyjne informacji na temat takich ryzyk, mające zastosowanie od dnia 26 grudnia 2022 r. 6 lipca 2021 r., w nawiązaniu do Planu działania w zakresie finansowania zrównoważonego wzrostu gospodarczego, Komisja przyjęła również wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiej normy dotyczącej obligacji ekologicznych.

7. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE[16] zmieniła dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych przez niektóre duże jednostki oraz grupy. Dyrektywą 2014/95/UE wprowadzono wymóg przekazywania przez jednostki informacji dotyczących co najmniej kwestii środowiskowych, społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. W odniesieniu do tych kwestii w dyrektywie 2014/95/UE zobowiązano jednostki do ujawniania informacji w następujących obszarach sprawozdawczości: model biznesowy, polityka, w tym procesy należytej staranności, wynik tych polityk, ryzyko i zarządzanie ryzykiem oraz kluczowe wskaźniki wyników związane z daną działalnością.

8. Dyrektywa Non-Financial Reporting Directive dotyczyła ujawniania informacji na temat zrównoważonego rozwoju przez duże jednostki interesu publicznego. Obowiązywała do wejścia w życie dyrektywy CSRD.
9. CSRD, czyli Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia [UE] nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Zgodnie z Dyrektywą wszystkie duże jednostki oraz małe i średnie spółki giełdowe będą przedstawiać w swoim sprawozdaniu z działalności informacje na temat: kwestii środowiskowych, społecznych i praw człowieka oraz ładu korporacyjnego. Informacje te będą raportowane według wspólnych europejskich standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (tzw. ESRS). Dla małych i średnich spółek giełdowych zostaną opracowane uproszczone ESRS.

Przepisy dyrektywy przewidują trzystopniowy harmonogram zastosowania nowych obowiązków przez jednostki. W pierwszej kolejności informacje przedstawiają:

- po raz pierwszy [za rok obrotowy 2024] największe podmioty, które już obecnie raportują tzw. informacje niefinansowe na podstawie ustawy o rachunkowości. Są to duże jednostki zainteresowania publicznego, których licz-

ba pracowników przekracza 500 osób.

- rok później – 2025 r. – pierwsze raporty przedstawią pozostałe duże jednostki, czyli przedsiębiorcy, którzy spełniają 2 z 3 kategorii, a więc:
 - zatrudniają powyżej 250 pracowników,
 - mają 20 mln euro sumy aktywów,
 - wykazują 40 mln euro przychodów netto.
- małe i średnie spółki giełdowe złożą po raz pierwszy raporty za rok obrotowy 2026.

Nowe standardy przyjęte, ale nieopublikowane

31 lipca 2023 r. Komisja Europejska przyjęła rozporządzenie delegowane przyjmujące Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju [ESSZR]. Jest to pierwszy zestaw 12 uniwersalnych standardów, na który składają się:

- 2 standardy przekrojowe oraz
- 10 standardów tematycznych obejmujących 5 standardów dotyczących kwestii środowiskowych, 4 standardy dotyczące kwestii społecznych oraz 1 standard dotyczący kwestii zarządczych.

Standardy te zostaną zastosowane przez pierwszą grupę jednostek (największe jednostki zainteresowania publicznego obecnie raportujące informacje niefinansowe) już do sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 r.

Rozporządzenie Komisji Europejskiej wejdzie w życie wraz z jego oficjalną

publikacją, na którą jeszcze oczekuje. Informacje dla inwestorów i obywateli

Unia deklaruje, że ostatecznymi beneficjentami lepszej sprawozdawczości jednostek w zakresie zrównoważonego rozwoju byłiby indywidualni obywatele i oszczędzający, w tym związki zawodowe i przedstawiciele pracowników, którzy byłoby odpowiednio informowani i mogliby lepiej uczestniczyć w dialogu społecznym. Oszczędzający, którzy chcą inwestować w sposób zrównoważony, będą mieli taką możliwość, wszyscy obywatele natomiast skorzystaliby na stabilnym, zrównoważonym i sprzyjającym włączeniu społecznemu systemie gospodarczym. Aby osiągnąć takie korzyści, informacje na temat zrównoważonego rozwoju ujawniane w sprawozdaniach rocznych jednostek muszą najpierw dotrzeć do dwóch głównych grup użytkowników. Pierwsza grupa użytkowników to inwestorzy, w tym podmioty zarządzające aktywami, którzy chcą lepiej zrozumieć ryzyka i możliwości związane z kwestiami zrównoważonego rozwoju dla swoich inwestycji, a także skutki tych inwestycji dla ludzi i środowiska. Druga grupa użytkowników to podmioty społeczeństwa obywatelskiego, w tym organizacje pozarządowe i partnerzy społeczni, które chcą pociągać jednostki do większej odpowiedzialności za ich wpływ na ludzi i środowisko. Inne zainteresowane strony również mogą korzystać z informacji na temat zrównoważonego rozwoju ujawnianych w sprawozdaniach rocznych, w szczególności w celu wspierania porównywalności między sektorami rynkowymi i w ich obrębie.



KONFERENCJA

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ CO ZROBIĆ, ABY BYĆ BARDZIEJ ESG

Warszawa, 11-12 grudnia 2023 r. Hotel Marriott

Prowadzący



**Jakub
Bednarek**



**Konrad
Klepacki**



**Sabina
Kościsz**



**dr Radosław
Maruszkin**



**dr Roman
Seredyński**



**Jakub
Włodarczyk**

Partnerzy



Partnerzy medialni





LIMIT UMÓW O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY A UMOWA W RAMACH ROBÓT PUBLICZNYCH

Roboty publiczne są jedną z aktywnych form aktywizacji osób bezrobotnych, organizowaną przez powiatowe urzędy pracy i finansowaną ze środków funduszu pracy.

Roboty publiczne

Roboty publiczne to zatrudnienie osoby bezrobotnej w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty gminy, określone organizacje pozarządowe, spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.

Zasady i warunki organizowania robót publicznych określone zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne. Zgodnie z rozporządzeniem, pracodawca, u którego skierowani bezrobotni będą wykonywać prace interwencyjne, oraz organizator robót publicznych albo wskazany

pracodawca, u którego będą wykonywane roboty publiczne, zawierają z bezrobotnymi umowy o pracę na czas określony.

Limit umów o pracę na czas określony

Kodeks pracy wprowadza limity ilościowy umów na czas określony i limit co do okresu ich trwania. Zgodnie z Kodeksem pracy, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na

podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

W przypadku, gdy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przekroczy 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów z tym samym pracodawcą będzie większa niż trzy, z mocy prawa od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, umowy o pracę na czas określony z mocy prawa przekształca się w umowę na czas nieokreślony.

Od powyższej zasady Kodeks pracy wprowadza wyjątki. Limit 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony lub limit 3 umów na czas określony nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie,

- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowa-

nia i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Limit umów o pracę na czas określony a roboty publiczne

Z przepisów nie wynika, czy umowy o pracę w ramach robót publicznych wliczają się do limitu umów o pracę na czas określony. Oprócz się tutaj należy na wypracowanym w tym zakresie orzecznictwie Sądu Najwyższego i wyjaśnieniach Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z nimi, zatrudnienie w ramach robót publicznych, z uwagi na swój specyficzny charakter, ściśle związane z czasem na jaki zorganizowane zostały roboty, nie powinno być wliczane do limitu umów, o którym mowa w art. 25[1] § 1 Kodeksu pracy.

W wyroku z dnia 10 października 2002 r., sygn. akt. I PKN 546/01, Sąd Najwyższy stwierdził, że „przepis art. 25[1] Kodeksu pracy nie ma zastosowania do umów o pracę zawieranych z bezrobotnymi w ramach ich zatrudnienia przy robotach publicznych; przyznał, że zatrudnienie przy robotach publicznych ma wyłącznie charakter terminowy, czas jego trwania związany jest z czasem na jaki zorganizowane zostały roboty.”

Z kolei w wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 r., sygn. akt I PK 46/13, Sąd Najwyższy uznał, że „wynikające z art. 25[1] Kodeksu pracy przekształcenie terminowej umowy o pracę w umowę zawartą na czas nieokreślony nie występuje, gdy jedna z trzech umów została zawarta z bezrobotnym w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych”.

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.



PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM – ZMIANA PRZEPISÓW

Od dnia 30 września 2023 r. obowiązywać zacznie nowe rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac [Dz.U. z 2023 r. poz. 1240]. Na mocy rozporządzenia zmianie ulegnie wykaz prac wzbronionych młodocianym oraz wykaz niektórych prac, które wykonywać mogą młodociani w wieku powyżej 16 lat.

Młodociani – zasady zatrudnienia

Definicja „młodocianego” oraz zasady i warunki zatrudniania młodocianych określone zostały w Kodeksie pracy oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

Młodocianych można zatrudniać:

- w celu przygotowania zawodowego – przy czym, młodociani, którzy nie posiadają kwalifikacji zawodowych, mogą być zatrud-

niani wyłącznie w celu przygotowania zawodowego,

- przy wykonywaniu lekkich prac - przy czym, praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego i nie może utrudniać młodocianemu wypełnienia obowiązku szkolnego.

Co ważne, wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową [wyjątek stanowią młodociani, którzy nie ukończyli 15 lat i nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej – mogą zostać zatrudnieni

tylko w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy].

W zakresie ogólnych warunków zatrudnienia, młodociani, tak samo jak pracownicy, m. in. podlegają wstępnym, okresowym i kontrolnym profilaktycznym badaniom lekarskim oraz szkoleniom z zakresu BHP. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a młodocianego powyżej 16 lat - 8 godzin na dobę. Młodociani mają prawo do przerw pracy i nie wolno ich zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Praca młodocianego nie może kolidować

z obowiązkiem szkolnym.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym:

1) prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.

2) prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:

a) dla młodocianych kobiet - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,

b) dla młodocianych mężczyzn - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.

3) prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała: prace

wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie, prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych, prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzgarskich.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu, tj. prace, przy których mógłby być zagrożony prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:

a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją napojów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,

b) prace związane z produkcją, sprzedażą, promocją i użytkowaniem wyrobów nikotynowych,

c) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą treści pornograficznych,

d) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,

e) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,

f) prace, przy których występuje prawdopodobieństwo stosowania siły wobec zwierząt, np. praca rakarzy, praca z dzikimi lub jadowitymi zwierzętami,

g) prace przy inseminacji zwierząt,

h) prace w hospicjach oraz w szpitalach (oddziałach) psychiatrycznych,

i) prace w zakładach pogrzebowych.

II. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, pyłowych, fizycznych i biologicznych

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe, tj. prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów.

W wyjątkowych sytuacjach dopuszczalne jest zatrudnienie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym. Prace takie mogą polegać wyłącznie na zapoznaniu młodocianego z czynnościami, których celem jest przygotowanie zawodowe, nie zaś praca o stałym charakterze.

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.

ZGŁOSZENIE DZIECKA DO UBEZPIECZENIA ZDROWOTNEGO



Zgodnie z ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych [Dz. U. z 2023 r. poz. 1230, z późn. zm.], osoby do 18 roku życia, mają prawo do opieki zdrowotnej niezależnie od tego, czy są ubezpieczone, czy nie. Przepisy stanowią jednak, że podlegają one obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego, co oznacza, że muszą zostać do ubezpieczenia zgłoszone.

Tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego dziecka

Dziecko ma kilka potencjalnych tytułów do ubezpieczenia: jako członek rodziny lub jako podopieczny instytucji lub jako uczeń. W zależności od tytułu do ubezpieczenia zgłasza je:

- albo jedno z rodziców lub dziadków

- albo instytucja, która się dzieckiem opiekuje lub w której dziecko przebywa
- albo szkoła, do której ono uczęszcza.

Opieka zdrowotna nad dzieckiem ubezpieczonym, bez względu na tytuł ubezpieczenia, finansowana jest przez Narodowy Fundusz Zdrowia ze składek osób ubezpieczonych.

W przypadku dzieci, które nie mają żadnego z wyżej wskazanych tytułów do ubezpieczenia, podlegają ubezpieczeniu jako dzieci nieubezpieczone do 18 roku życia, zaś za opiekę nad takim dzieckiem co prawda płaci Narodowy Fundusz Zdrowia, ale z dotacji, którą otrzymuje z budżetu państwa.

Zgłoszenie dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego

Dziecko zgłasza do ubezpieczenia członek rodziny. W rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, członkiem rodziny jest: matka dziecka lub ojciec lub babcia lub dziadek lub żona ojca lub mąż matki. Z kolei dziecko przysposobione zgłasza do ubezpieczenia osoba, która je przysposobiła. Dziecko może być zgłoszone do ubezpieczenia przez inną osobę, która prawnie sprawuje nad nim opiekę, także w ramach rodziny zastępczej.

Dziecko może być objęte ubezpieczeniem zdrowotnym, jako członek rodziny, do ukończenia przez nie 18 lat, a jeżeli pobiera naukę - do ukończenia 26 lat. W sytuacji, gdy dziecko posiada orzeczenie o znacznym stopieniu niepełnosprawności, zgłaszane jest do ubezpieczenia, jako członek rodziny, bez ograniczenia wieku.

Dziecko, w ramach ubezpieczenia zdrowotnego, może korzystać nieodpłatnie ze świadczeń opieki zdrowotnej w ramach Narodowego Funduszu Zdrowia.

Zgłoszenia dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego dokonuje płatnik składek na wniosek osoby ubezpieczonej. Zaś płatnik składek zgłoszenia dokonuje poprzez druk ZCNA – „Zgłoszenie danych o członkach rodziny dla celów ubezpieczenia zdrowotnego”, po czym przekazuje je do ZUS.

Dziecko do ubezpieczenia zdrowotnego można zgłosić na 3 sposoby:

- za pośrednictwem pracodawcy bądź zleceniodawcy – wystarczy w miejscu pracy przekazać niezbędne dane osobowe dziecka potrzebne do wypełnienia formularza przekazywanego następnie do ZUS;

- w urzędzie pracy – jeżeli rodzic jest tam zarejestrowany, jako osoba bezrobotna;
- osobiście do ZUS – jeżeli rodzic prowadzi działalność gospodarczą.

Zgłoszenie jest nie wpływa na wysokość składki zdrowotnej. Bez względu na to, czy do ubezpieczenia zdrowotnego zgłoszona została jedna, czy dwie osoby składki za te osoby są pokrywane z budżetu państwa.

Jeśli dziecko nie jest zgłoszone do ubezpieczenia jako członek rodziny i nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu, to do ubezpieczenia zdrowotnego zgłasza je:

- do czasu rozpoczęcia przez nie realizacji obowiązku szkolnego - ośrodek pomocy społecznej na wniosek opiekuna prawnego lub faktycznego dziecka albo z własnej inicjatywy.
- dziecko przebywające w placówce pełniące funkcje resocjalizacyjne, wychowawcze lub opiekuńcze lub w domu pomocy społecznej - odpowiednio placówka pełniące funkcje resocjalizacyjne, wychowawcze lub opiekuńcze lub dom pomocy społecznej.
- dziecko pobierające naukę zgłasza do ubezpieczenia zdrowotnego szkoła.

Termin na zgłoszenie dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego

Ubezpieczony (np. pracownik, osoba bezrobotna, przedsiębiorca) ma 7 dni na złożenie płatnikowi składek wniosku o zgłoszenie dziecka do ubezpie-

czenia zdrowotnego. Tyle samo czasu na dokonanie tego zgłoszenia w ZUS ma płatnik składek.

Zgłoszenie dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego a brak numeru PESEL

Pewne wątpliwości w zakresie możliwości zgłoszenia dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego może budzić sytuacja, gdy dziecko, np. nowo narodzone, nie ma jeszcze nadanego numeru PESEL.

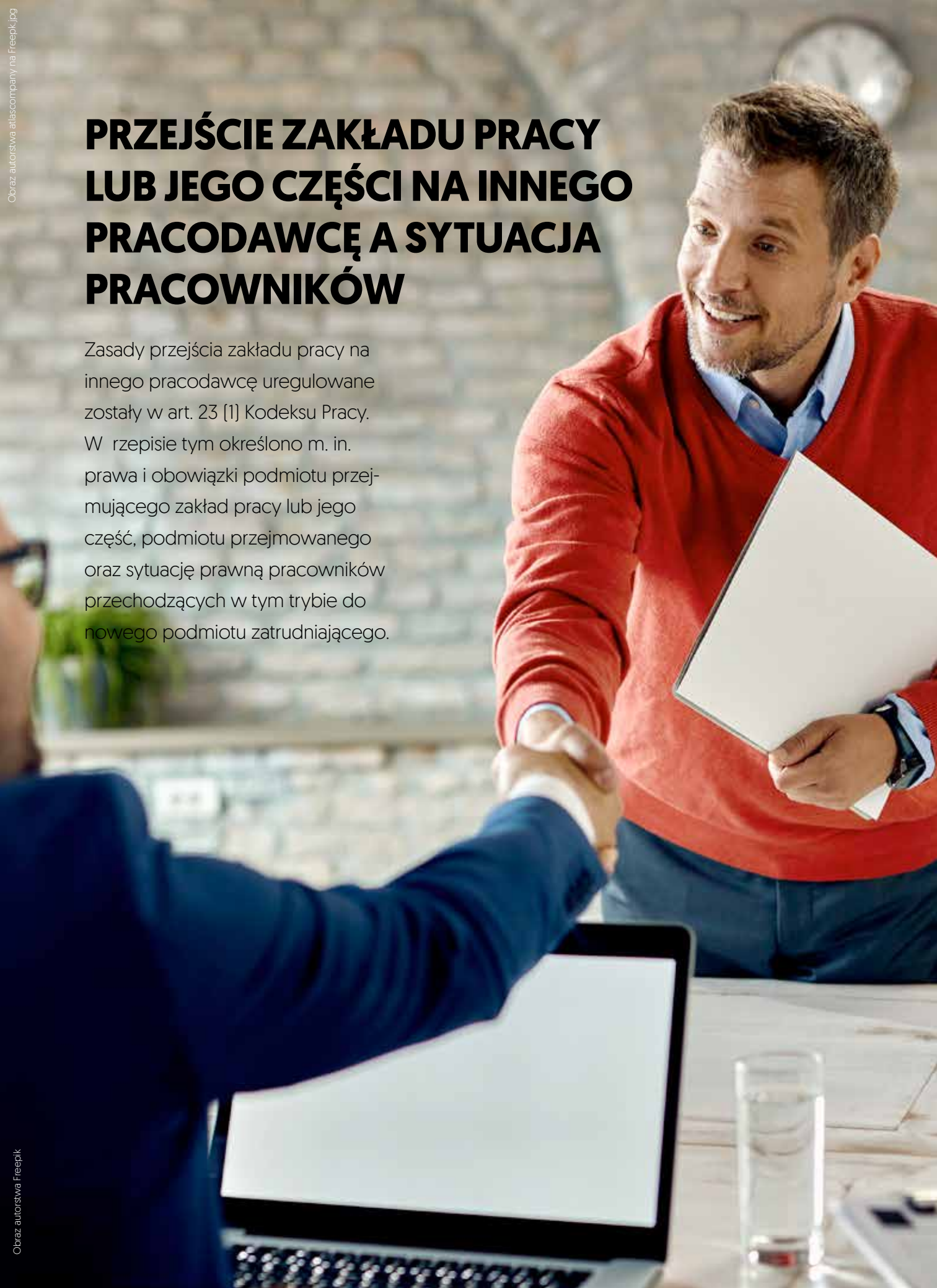
Zgodnie z art. 50 ust. 14 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych [Dz. U. z 2022 r. poz. 256, z późn. zm.]: „W przypadku dzieci do ukończenia 3. miesiąca życia, które nie posiadają numeru PESEL, potwierdzenie, o którym mowa w ust. 3, następuje na podstawie numeru PESEL osoby obowiązanej do zgłoszenia dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego”. Oznacza to, że w czasie, gdy dziecko nie posiada jeszcze numeru PESEL, zgłoszenia dokonuje się na podstawie numeru PESEL rodzica składającego wniosek o zgłoszenie dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego. W chwili nadania dziecku numeru PESEL, należy zgłosić to płatnikowi składek, aby ten mógł dokonać stosownej aktualizacji informacji w ZUS.

Katarzyna Pałucka

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

PRZEJŚCIE ZAKŁADU PRACY LUB JEGO CZĘŚCI NA INNEGO PRACODAWCĘ A SYTUACJA PRACOWNIKÓW

Zasady przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę uregulowane zostały w art. 23 [1] Kodeksu Pracy. W rzepisie tym określono m. in. prawa i obowiązki podmiotu przejmującego zakład pracy lub jego część, podmiotu przejmowanego oraz sytuację prawną pracowników przechodzących w tym trybie do nowego podmiotu zatrudniającego.



Z punktu widzenia pracowników, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w praktyce oznacza, że z chwilą przejścia nowy podmiot z mocy prawa staje się stroną dotychczasowych stosunków pracy – wchodzi w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Ciągłość stosunków pracy zostaje zatem zachowana.

Termin przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę

Zgodnie z art. 23 [1] Kodeksu Pracy, przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę następuje w terminie określonym przez podmiot przejmujący i przejmowany, z zachowaniem wskazanych w nim terminów na wykonanie względem pracowników określonych obowiązków związanych z przejściem, np. obowiązku przekazania informacji o warunkach przejścia na co najmniej 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Informacja o przejściu zakładu pracy

Zakres informacji przekazywanej pracownikom przez dotychczasowego i nowego pracodawcę zależy od tego, czy w zakładzie pracy działają związki zawodowe. I tak, jeżeli u pracodawców nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca zobowiązani są, w terminie 30 dni przed planowanych przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, poinformować na piśmie pracowników o:

- przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,

- przyczynach przejścia zakładu pracy,
- prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach przejścia zakładu pracy dla pracowników,
- zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

Sytuacja prawna pracowników po przejściu zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę

Przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę nie zależy od woli pracowników. Nie oznacza to, że pracownicy nie mają możliwości podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z nowym pracodawcą, w związku ze zmianą podmiotu zatrudniającego.

W myśl art. 23 [1] ust. 4 Kodeksu pracy, pracownik w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy następuje po upływie siedmiu dni od dnia, w którym pracownik złożył nowemu pracodawcy oświadczenie woli.

Co ważne, rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Nowe warunki pracy i płacy po przejściu zakładu pracy lub jego części na

nowego pracodawcę – dla kogo?

Zgodnie z art. 23 [1] ust. 5 Kodeksu pracy, nowy pracodawca z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części, zobowiązany jest zaproponować nowe warunki pracy i płacy tylko tym pracownikom, którzy świadczyli dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz – wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy ci mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków.

W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Również tutaj rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Katarzyna Pałucka

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

Partnerzy merytoryczni



M. WOJCIECHOWSKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWNICZA SP. K.

HRhelper

**MONITOR
CDK**

Wydawca

PCDK

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

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

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

W magazynie używane są obrazy pochodzące ze strony pl.freepik.com i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.