

Polecamy

**PCDK w gronie najlepszych
firm szkoleniowych według
Gazety Finansowej**

W numerze

Zmiana Kodeksu postępowania
cywilnego w sprawach z zakresu
prawa pracy

Biznes walczy o czyste powietrze.
Dobre praktyki

Od 13 października dokumentacja
TP z nowymi wzorami

Szanowni Państwo

Unia Europejska dąży do ograniczenia poziomu sprawozdawczości. To bardzo dobra wiadomość, biorąc pod uwagę coraz bardziej poszerzane ramy raportowania rachunkowości i wskaźników pozafinansowych dotyczących zrównoważonego rozwoju.

W ramach działań zmniejszających obciążenia dla przedsiębiorstw Komisja Europejska [KE] przedstawiła tzw. Pakiet Redukcji Obciążeń [Burden Reduction Package]. Jego celem jest ograniczenie wymogów sprawozdawczych o 25%. Znalazły się w nim działania z obszaru sprawozdawczości finansowej i sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. W zakresie pierwszego obszaru Na ten moment 17 października 2023 r. Komisja Europejska przyjęła dyrektywę delegowaną zmieniającą dyrektywę o rachunkowości. Zawarte w dyrektywie o rachunkowości progi finansowe, tj. suma aktywów bilansu i przychody netto ze sprzedaży, definiujące mikro, małe, średnie i duże jednostki, zostaną podwyższone o 25%. Wynika to z inflacji, która w ostatnich 10 latach osiągnęła 24,3% w strefie euro oraz 27,2% w 27 państwach członkowskich. Progi odnoszące się do liczby pracowników pozostaną

niezmienione. Dyrektywa wymaga wdrożenia na poziomie krajowym w ustawie o rachunkowości.

Kolejna z decyzji uszczuplających biurokrację nie wymaga wdrożenia do przepisów krajowych, natomiast na ten moment jest w fazie projektowej i czeka na decyzję Rady UE i Parlamentu Europejskiego. Dotyczy ona przesunięcia terminu wydania sektorowych ESRS i ESRS dla jednostek z państw trzecich. Projekt decyzji odraczającej termin składania raportów pozafinansowych przesuwają ich termin z 30 czerwca 2024 r. na 30 czerwca 2026 r.

Więcej istotnych informacji dotyczących sprawozdawczości, a także prawa pracy i prawa podatkowego znajdziecie Państwo na naszej stronie internetowej, w mediach społecznościowych PCDK oraz w naszym miesięczniku.

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

Listopad 11 [41]

PCDK NEWS

CDK Progressio w gronie najlepszych firm szkoleniowych według Gazety Finansowej

4

Relacja z konferencji Krajowy System eFaktur – przygotuj swoją firmę do e-fakturowania

6

KADRY I PŁACE

Zmiany w emeryturach pomostowych od 1 stycznia 2024 r.

8

Zmiana Kodeksu postępowania cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy

10

Wysokość zadośćuczynienia za mobbing w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego

12

Wskazanie kryterium doboru pracownika do zwolnienia grupowego

14

OCHRONA ŚRODOWISKA

Biznes walczy o czyste powietrze. Dobre praktyki

16

Rozpoczął się nabór na dotacje Gospodarka o obiegu zamkniętym [GOZ] dla Polski wschodniej

18

KSIĘGOWOŚĆ I FINANSE

Od 16 października weszły nowe standardy rachunkowości. Sprawdź zmiany

22

Od 13 października dokumentacja TP z nowymi wzorami

23

Życzymy miłej lektury

CDK Progressio w gronie najlepszych firm szkoleniowych według Gazety Finansowej



Miło nam poinformować, że po raz kolejny znaleźliśmy się w gronie najlepszych firm szkoleniowych według Gazety Finansowej, zajmując wysokie pozycje pod kątem liczby klientów instytucjonalnych, klientów indywidualnych, wysokości przychodów, dynamiki przychodów i liczby wykładowców.

Ranking firm szkoleniowych

	Nazwa firmy
1	Altcom Akademia
2	Certes
3	Konsorcjum Szkoleniowo - Doradcze Gamma
4	GRUPA ODITK
5	Integra Consulting Poland
6	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch
7	SENSE consulting
8	HILLWAY Training & Consulting
9	Human Skills
10	Future Centre Language Solutions
11	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji
12	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio

Ranking firm szkoleniowych - Liczba klientów instytucjonalnych

	Nazwa firmy	Liczba klientów instytucjonalnych (liczba firm)
1	Certes	4 200
2	Konsorcjum Szkoleniowo - Doradcze Gamma	4 039
3	GRUPA ODITK	3 865
4	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	1 605
5	Human Skills	870
6	SENSE consulting	700
7	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	670
8	Altcom Akademia	549
9	Integra Consulting Poland	515
10	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	354
11	Francuski Instytut Gospodarki Polska	229
12	Future Centre Language Solutions	155
13	Bizyou	136
14	Warto Szkolić	131

KOBIETA W BIZNESIE

**Zostań
i liderką
przywódczynią
swojej firmy**

Zakopane, 29 listopada - 1 grudnia, Hotel Belveder

wejdź na www.pcdk.pl
i zapisz się już dziś!



Relacja z konferencji

KRAJOWY SYSTEM eFAKTUR

– przygotuj swoją firmę do e-fakturowania



25 października odbyła się konferencja Krajowy System e-Faktur (KSeF) - przygotuj swoją firmę do e-fakturowania. Uczestnicy zapoznali się z nowościami dotyczącymi nadchodzących zmian. Wykłady i networking były okazją do wymiany doświadczeń i znalezienia odpowiedzi na pytania związane z KSeF-em.

W luksusowej przestrzeni hotelu Marriott w Warszawie odbyła się konferencja, która zgromadziła osoby zainteresowane zbliżającym się nieuchronnie e-fakturowaniem. Zakres zmian jest na tyle duży, że każdy z prelegentów mógł skupić uwagę na innym problemie. I tak Hubert Grzyb, adwokat, doradca podatkowy, omówił okres przejściowy, skupiając się na tym, kto z podatników będzie miał odroczony obowiązek stosowania e-faktur. Z kolei Dorota Łabuda omówiła faktury korygujące i podjęła szczegółowe wątki typu czy e-faktura powinna zawierać GTU? Agnieszka Ćwirko i Marcin Stelmasiak omówili aspekty informatyczne związane z wdrożeniem KSeF. Uczestnicy poznali architekturę rozwiązań, a także sposób komunikacji oraz formaty wymiany danych.



Konferencja

Kadry Płace

Warszawa
Hotel Marriott
16-17 listopada 2023 roku

Możliwość
wykupienia
transmisji

Cena przy zgłoszeniu 2 lub więcej osób: **1750 zł**

Prowadzący:



Andrzej
Radziszlaw



Anna
Kopyść



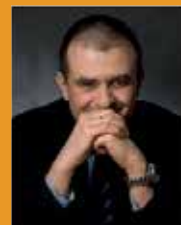
dr Barbara
Pawełko
-Czajka



Michał
Nocuń



Paweł
Wróbel



Paweł
Ziółkowski



Łukasz
Prasolek

W programie:

1. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w 2023 r. z uwzględnieniem najnowszych zmian
2. Elastyczne formy zatrudnienia
3. Urlopy i inne uprawnienia związane z rodzicielstwem według nowych regulacji
4. Podatek od osób fizycznych
5. Wynagrodzenia, podatki i składki na ZUS w 2023 i 2024
6. Cudzoziemcy w Polsce
7. Optymalizacja czasu pracy – najnowsze podejście na 2023 i 2024
8. Cyfryzacja dokumentacji pracowniczej w 2023 i 2024 r.

ZMIANY W EMERYTURACH POMOSTOWYCH OD 1 STYCZNIA 2024 R.

Zgodnie z nowelizacją przy zgłaszaniu wniosku o emeryturę pomostową osoba uprawniona nie będzie musiała rozwiązywać umowy o pracę. Sprawdzamy, jakie jeszcze zmiany czekają nas w nowym roku.

Zgodnie z ustawą z dnia 19 grudnia 2008 r. [Dz. U. z 223 r. poz. 164], emerytura pomostowa przysługuje osobom, które wykonywały lub wykonują pracę w szczególnych warunkach, tj. prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku.

Natomiast prace o szczególnym charakterze to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związane-go z procesem starzenia się.

Zgodnie z przepisami ustawy, prawo do wcześniejszej emerytury pomostowej przysługuje pracownikowi, który

spełnia łącznie następujące warunki:

- urodził się po 31 grudnia 1948 r.,
- wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przez co najmniej 15 lat,
- osiągnął wiek co najmniej 55 lat - w przypadku kobiet lub co najmniej 60 lat – w przypadku mężczyzn,
- ma staż ubezpieczeniowy (okresy składkowe i nieskładkowe) wynoszący co najmniej 20 lat - w przypadku kobiet lub co najmniej 25 lat - w przypadku mężczyzn,
- przed 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze, które zostały określone w ustawie o emeryturach pomostowych [przepisy stosowane od 1 stycznia 2009 r. z ustawy o emeryturach pomostowych] lub w ustawie emerytalnej [przepisy stosowane przed 1 stycznia 2009 r. z ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych], co najmniej przez 1 dzień,
- po 31 grudnia 2008 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze [z ustawy o emeryturach pomostowych] co najmniej przez 1 dzień.

Prawo do emerytury pomostowej przy-

stępuje także osobie, która nie wykonywała po 31 grudnia 2008 r. pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, jeżeli na dzień 1 stycznia 2009 r. miała wymagany okres 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (wymienionej w załącznikach do ustawy o emeryturach pomostowych) oraz spełniła pozostałe warunki przyznania świadczenia.

Od 1 stycznia 2024 r., na mocy ustawy z 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw [Dz.U. z 2023 r. poz. 1667], wejdą w życie zmiany polegające na usunięciu z ustawy o emeryturach pomostowych wymagań dotyczących wykonywania prac w szczególnych warunkach lub prac o szczególnym charakterze przed 1 stycznia 1999 r. Oznacza to, że prawo do emerytury pomostowej przysługiwać będzie szerszej grupie osób. Przy czym, nabycie prawa do emerytury pomostowej dla tej grupy osób będzie możliwe po spełnieniu łącznie pozostałych warunków wskazanych w ustawie.

Co więcej, zgodnie z nowelizacją, przy zgłaszaniu wniosku o emeryturę pomostową osoba uprawniona nie będzie musiała rozwiązywać umowy o pracę. Dopiero w momencie wydania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji o przyznaniu emerytury pomostowej, uprawniony będzie zobowiązany do rozwiązania stosunku pracy.



Jesienna Szkoła Wyjazdowa

Sprawdź ofertę szkoleń wyjazdowych w Zakopanem, w zakresie księgowości, kadr i płace, HR oraz ochrony środowiska

Zakopane, Hotel Belvedere Resort & Spa, 29 listopada - 1 grudnia

Tematy szkoleń:

Podatek od towarów i usług [VAT] w praktyce

- WNT, WDT, Slim VAT 3, transakcje łańcuchowe, KSeF i fakturowanie

Kadry, prawo pracy i wynagrodzenia 2023–2024.

Najnowsze wyjaśnienia PIP i resortu pracy

Prawo ochrony środowiska - dwudniowy kurs

- po zmianach przepisów na 2024 rok.

Kobieta w biznesie - zostań przywódczynią i liderką swojej firmy

Kontakt:

22 299 23 23

szkolenia@pcdk.pl

Dla czytelników
Monitora CDK
cena specjalna:
2890 zł/netto osoba

Polecamy dodatkowo wyjazd feriiowy:

Szkoła przywództwa – buduj swoją pozycję lidera

Włochy, Folgaria - Lavarone, Grand Hotel Astoria ****, 13-20 stycznia 2024 r., cena: 5960 zł/osoba



ZMIANA KODEKSU POSTĘPOWANIA CYWILNEGO W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

22 września 2023 r. weszły w życie zmiany do Kodeksu postępowania cywilnego w zakresie postępowań w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Nowelizację wprowadzono ustawą z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2023 r. poz. 1667].

Zatrudnienie do prawomocnego zakończenia postępowania

Zgodnie z dotychczasowymi przepisami, sąd wydając wyrok o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę lub o przywróceniu pracownika do pracy mógł w nim, na wniosek pracownika, nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd dysponował więc pełną swobodą w ocenie wniosku pracownika: mógł go nie uwzględniać lub uwzględnić i zobowiązać pracodawcę do dalszego zatrudnienia pracownika aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

W nowym brzmieniu przepisów Ko-

deksu postępowania cywilnego sąd pierwszej instancji – bo tylko wyroków tych sądów dotyczy zmiana – takiej swobody już nie ma. Oznacza to, że wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zatrudnienie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania obliguje sąd do nałożenia na pracodawcę w wyroku uznającym wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracającym pracownika do pracy takiego obowiązku.

Dalsze zatrudnienie jako forma zabezpieczenia dla pracowników podlegających szczególnej ochronie

Kolejna zmiana dotyczy grupy pracowników szczególnie chronionych

przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, tj.:

- pracowników w okresie przedemerytalnym,
- pracownic w ciąży,
- pracownic na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym [od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu],
- pracowników powołani do zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej,
- pracowników imiennie wskazani uchwałą zarządu zakładowej or-

16-17 listopada 2023
Warszawa
Hotel Marriott

Prowadzący:

Andrzej Radziśław
Anna Kopyś
dr Barbara Pawełko-Czajka
Michał Nocuń
Paweł Wróbel
Paweł Ziółkowski
Łukasz Prasolek

W programie:

Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w 2023 r. z uwzględnieniem najnowszych zmian

Elastyczne formy zatrudnienia

Urlopy i inne uprawnienia związane z rodzicielstwem według nowych regulacji

Podatek od osób fizycznych

Wynagrodzenia, podatki i składki na ZUS w 2023 i 2024

Cudzoziemcy w Polsce

Optymalizacja czasu pracy – najnowsze podejście na 2023 i 2024

Cyfryzacja dokumentacji pracowniczej

organizacji związkowej, będący członkami zarządu lub innego pracownika będącego członkiem danej organizacji związkowej upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy,

- członków rady pracowników i członków rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego,
- społecznych inspektorów pracy,
- posłów, senatorów i radnych.

Znowelizowane przepisy Kodeksu postępowania cywilnego przyznają nowe uprawnienia pracownikom podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Pracownik podlegający szczególnej ochronie może na każdym etapie postępowania o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy wystąpić do sądu o udzielenie zabezpieczenia w formie nakazu dalszego zatrudnienia pracownika przez pracodawcę aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Sąd pracy obowiązany jest uwzględnić wniosek uprawnionego pracownika, chyba że jest ono oczywiście bezzasadne – wówczas odmówi udzielenia takiego zabezpieczenia.

Ochrona pracodawcy przez zabezpieczeniem

Zgodnie z nowelizacją, do czasu uprawnomocnienia się postanowienia sądu w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia, pracodawcy przysługuje zażalenie na to postano-

wienie. Natomiast w sytuacji, gdy postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia uprawnomocni się, pracodawca może złożyć wniosek o jego uchylenie, jeżeli udowodni, że po udzieleniu zabezpieczenia:

pracowni dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

pracownik popełnił przestępstwo, które jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

nastąpiła zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Dalsze zatrudnienie do czasu wykonania egzekucji

Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega wykonaniu w drodze egzekucji. Oznacza to, że sąd, na wniosek pracownika, w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia może nakazać pracodawcy zapłatę określonej sumy pieniężnej na rzecz pracownika, w celu gwarancji wykonania przez pracodawcę zabezpieczenia nałożonego w postanowieniu.

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.

WYSOKOŚĆ ZADOŚCUCZYNIENIA ZA MOBBING W ŚWIETLE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO

4 lipca 2023 r. Sąd Najwyższy wydał wyrok w sprawie o mobbing. Wyrok ten jest o tyle istotny z punktu widzenia dotychczasowej linii orzeczniczej, że w znaczący sposób zmienia podejście do wysokości rekompensaty dla poszkodowanego za mobbing.



Sprawa dotyczyła kobiety, która w wyniku działań przełożonego doznała pogorszenia stanu zdrowia, co w konsekwencji skończyło się dla niej długotrwałym zwolnieniem lekarskim i wypowiedzeniem stosunku pracy przez pracodawcę.

Poszkodowana pracownica wystąpiła do sądu pracy z pozwem o zadośćuczynienie w kwocie 45 tys. zł, gdy okazało się, że w wyniku tamtych zdarzeń, w szczególności gorszego traktowania

przez przełożonego, zmaga się z bezsennością, z problemami z koncentracją oraz z przewlekłą depresją.

Sąd I instancji uwzględnił żądanie poszkodowanej wskazane w pozwie, uznając je za słuszne i przyznając jej żadaną kwotę zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Jednak w wyniku apelacji pracodawcy sąd II instancji oddalił roszczenia powódki, stwierdzając, że „sam fakt nawiązania relacji między koleżankami w pracy a przeło-

żonymi powódki nie przesądza o gorszym traktowaniu pracownicy.”

Sprawa trafiła przed Sąd Najwyższy, który w wyroku z 23 stycznia 2018 r., sygn. akt III PK 13/17, uchylił niekorzystny dla poszkodowanej pracownicy wyrok oraz odesłał sprawę do ponownego rozpatrzenia. W wyniku ponownego rozpatrzenia sprawy, sąd II instancji uznał roszczenia pracownicy za uzasadnione, ale zmniejszył kwotę przyznanego zadośćuczynienia do

kwoty 10 tys. zł, uznając, że równowartość wynagrodzenia za pięć miesięcy powinna wystarczyć, stanowi bowiem - zdaniem sądu - ekonomicznie odczuwalną wartość, nie prowadząc do nieuzasadnionego wzbogacenia powódki. Dodatkowo sąd II instancji podkreślił, że pracownica nie skorzystała z funkcjonującej w tym przedsiębiorstwie infolinii antymobbingowej.

Sprawa ponownie więc trafiła przed Sąd Najwyższy. Sąd Najwyższy w wyroku z 4 lipca 2023 r., sygn. akt III PSKP 11/22, kwotę zadośćuczynienia w wysokości 45 tys. zł uznał za właściwą. Przyznał, że „wysokość zadośćuczynienia powinna być tak ukształtowana, aby z jednej strony stanowiła odzwierciedlenie doznanego uszczerbku, zaś z drugiej, mimo braku możliwości odzyskania zdrowia przez ofiarę mobbingu, była dla niej zauważalna i przyniosła jej satysfakcję”.

Według Sądu Najwyższego, świadczenie w kwocie 10 tys. zł nie spełnia swojej ustawowej roli: mobbing trwał siedem miesięcy, a jego skutki zdrowotne powódka odczuwała przez kolejne lata. Ponadto, Przyznał, że takie zadośćuczynienie nie spełnia funkcji penalizacyjno-prewencyjnej, nie jest bowiem dla pracodawcy odczuwalną karą za tolerowanie praktyk mobbingowych w miejscu pracy i nie skłania go do zapobiegania temu zjawisku.

Wyrok ten oznacza zatem, że do wyliczenia wysokości rekompensaty za doznaną krzywdę należy wziąć pod uwagę również satysfakcję osoby poszkodowanej mobbingiem z przyznanego jej świadczenia. Odstąpiono tym samym od dotychczasowej praktyki, w myśl której ofiara mobbingu nie mogła wzbogacić się na rekompensacie

za zachowania mobbingujące.

Inne kryteria, zdaniem Sądu Najwyższego, które należy uwzględnić przy określaniu wysokości rekompensaty za mobbing, to w szczególności:

- wiek osoby pokrzywdzonej,
- rodzaj i rozmiar doznanych uszkodzeń ciała lub rozstroju zdrowia; stopień i rodzaj cierpienia fizycznych i psychicznych,
- intensywność i czas trwania tych cierpienia,
- nieodwracalność następstw uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia [np. trwałe kalectwo, oszpeccenie],
- konsekwencje w życiu osobistym i społecznym.
- skutki uszczerbku zdrowia na przyszłość [utrata możliwości wykonywania ulubionego zawodu, uprawiania sportów, pracy artystycznej, rozwijania swoich zainteresowań i pasji, zawarcia związku małżeńskiego, posiadania dzieci, kontaktów towarzyskich, możliwości chodzenia do teatru, kina, filharmonii, wyjazdu na wycieczki];
- poczucie nieprzydatności społecznej i bezradność życiowa powstałe na skutek rozstroju zdrowia lub uszkodzenia ciała;
- konieczność korzystania ze wsparcia innych, w tym najbliższych, przy prostych czynnościach życia codziennego;

- pozbawienie możliwości osobistego wychowywania dzieci i zajmowania się gospodarstwem domowym.

- Sąd podkreślił, że zadośćuczynienie nie powinno być symboliczne, ale nadal nie może być nieadekwatnie wysokie - komentuje Katarzyna Sarek-Sadurska z kancelarii Deloitte Legal. Dodaje, że jeżeli o wysokości tej kwoty miałoby decydować tylko żądanie powoda, to mogłoby dojść do nadużywania tych żądań, zwłaszcza biorąc pod uwagę najnowszą nowelizację ustawy o kosztach sądowych, która zwalnia pracowników od ponoszenia opłat sądowych od pozwów.

- W połączeniu z niepełną interpretacją tego wyroku może to prowadzić do wnoszenia pozwów o kwoty nieadekwatne i wygórowane, co będzie poważnym wyzwaniem dla pracodawców. A istotne zwiększenie zasądzanych zadośćuczynień może powodować po stronie pracodawców większą chęć do regresu tych świadczeń od sprawców mobbingu - wskazuje Katarzyna Sarek-Sadurska.

PODSTAWA PRAWNA

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2023 r., sygn. akt III PSKP 11/22.

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.

WSKAZANIE KRYTERIUM DOBORU PRACOWNIKA DO ZWOLNIENIA GRUPOWEGO JAKO

Sprawa, w której Sąd Najwyższy wydał postanowienie z dnia 3 sierpnia 2023 r., sygn. akt. III PSK 90/22, dotyczyła skargi kasacyjnej wniesionej przez pracodawcę od wyroku sądu II instancji w sprawie wytypowania pracownika do rozwiązania stosunku pracy i wskazania kryterium doboru pracowników do zwolnienia grupowego.

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.



W ocenie pracodawcy, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika wystarczy wskazać samą przyczynę wypowiedzenia oraz zastosowane, znane pracownikowi, kryteria doboru do zwolnienia i przyznaną w ramach tych kryteriów punktację. W związku z taką interpretacją przepisów zastosował punktację przy doborze pracowników do zwolnienia.

Sądy obydwu instancji uznały, iż przyznana pracownikowi punktacja w kategoriach dyspozycyjność, sytuacja osobista i rodzinna została zaniżona. Stwierdziły w uzasadnieniu, iż przy kryterium dyspozycyjności zastosowano nieprawidłowy sposób obliczania nieobecności, natomiast w odniesieniu do kryterium sytuacja osobista i rodzinna, pracodawca nie uwzględnił faktu, iż w marcu 2020 r. pracownikowi urodziło się dziecko, zaś jego żona w czerwcu 2020 r. straciła pracę, co w istotny sposób wpłynęło na dochód całego gospodarstwa domowego.

Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną, wskazał jednak, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. Wyjątek od tej zasady stanowi sytuacja, w której przyczyna ta jest oczywista lub znana pracownikowi z innych względów.

Sąd Najwyższy zaznaczył przede wszystkim, że „przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowa-

na, by pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu dokonano wypowiedzenia oraz wybrano właśnie jego do zwolnienia” – umożliwi mu to bowiem podjęcie decyzji o ewentualnym wniesieniu do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę lub o zaniechaniu wniesienia odwołania.

Co więcej, Sąd Najwyższy przypomniał orzecznictwo o kluczowym znaczeniu w zakresie kryterium doboru pracowników do zwolnienia:

- jasna i konkretna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia [wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r., sygn. akt I PK 61/13, z dnia 1 kwietnia 2014 r., sygn. akt I PK 244/13, z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 20 stycznia 2015 r., sygn. akt I PK 140/14]; przyczyna ta powinna być tak sformułowana, by pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu dokonano wypowiedzenia i mógł zadecydować o ewentualnym wniesieniu odwołania do sądu [wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., sygn. akt I PK 140/14];
- dobór kryterium w powiązaniu z przyczyną wypowiedzenia - pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych sto-

suje określone kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do przyjętej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy [wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12];

- odniesienie do kwalifikacji zawodowych innych pracowników - wybór określonych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy powinien być wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia [wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12];
- osobista sytuacja pracownika - w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne lub redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika [wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 86/08, z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12].

BIZNES WALCZY O CZYSTE POWIETRZE. DOBRE PRAKTYKI

Every job is a climate job – to stwierdzenie staje się coraz bardziej oczywiste. Ślad węglowy zostaje na wielu polach – mniejszych lub większych, nawet w branży IT. Między innymi programiści coraz wyraźniej, że nawet tworzenie programu komputerowego należy zoptymalizować tak, by jak najmniej obciążać środowisko, bo energia to zasób, którego produkcja zaburza równowagę środowiska. Realne już braki wody czy np. piasku budzą biznes do odpowiedzialności. Pod tym kątem stowarzyszenie pracodawców Lewiatan zebrało najlepsze praktyki firm CSR dotyczące jakości powietrza.



– W kraju ponoszącym tak wysokie koszty zdrowotne, społeczne i ekonomiczne z powodu wyjątkowo złej jakości powietrza, warto by firmy również aktywnie przyłączyły się do walki ze smogiem. A jeśli już się na to zdecydują, powinny robić to jak najlepiej – kompleksowo, sensownie, inspirując się najlepszymi praktykami i unikając najczęstszych pułapek – mówi Jan Ruszkowski, ekspert Lewiatana.

Ślepa uliczka greenwashingu

„Zielona” strategia CSR i redukcja emisji CO₂ to dla wielu firm już nie tylko wskazanie, ale też obowiązek, który ma być uwzględniany w raportach pozafinansowych. Stoimy tu przed olbrzymim wyzwaniem, ponieważ Polska jest jednym z krajów europejskich najmocniej zanieczyszczonych smogiem. Sytuację pogarszają działania mieszczące się w tzw. greenwashingu, czyli pozorowanie działań chroniących powietrze. Jest to niestety częsta praktyka biznesowa, która ma przyciągnąć klienta i która robi zły PR tak potrzebnym działaniom ekologicznym. Warto zdawać sobie sprawę z tego, że takie praktyki mogą mieć odwrotny skutek i pogrążyć firmę w oczach klientów coraz bardziej świadomych klimatycznie.

Poza tym mogą w najlepszym przypadku – opóźnić procesy, które wcześniej czy później staną się koniecznością, obwarowaną prawem. Warto zacząć je wdrażać zgodnie z wytycznymi ekspertów, szczególnie że nie są one tak skomplikowane, jak mogłoby się wydawać. Liczenie śladu węglowego, wymiana źródeł energii czy zadbanie o odpowiednie filtry, a także inne, nawet małe praktyki, wspierające ograniczenie CO₂, stawiają firmę w czołowie i dają jej dużą przewagę konkurencyjną, przy stosunkowo niedużych nakładach. To świetny moment, by zadbać o klimat, a jednocześnie o wizerunek swojego biznesu.

Dobre przykłady

Rada ds. Czystego Powietrza Lewianta zleciła przygotowanie raportu, w którym zebrano najlepsze praktyki CSR dotyczące jakości powietrza realizowane przez polskie i zagra-

niczne firmy. Mirella Panek-Owsiańska, Ekspertka CSR wskazuje tu 10 obszarów, które można wziąć pod uwagę przy tworzeniu strategii walki ze smogiem. Są to:

- Budowanie świadomości i edukacja – nakłady na szkolenia pracowników w zakresie między innymi walki ze smogiem to wartość dodana dla biznesu.
- Określenie celów i wskaźników – mogą one wynikać z dyrektyw, które już obowiązują dla niektórych firm, lub mogą zostać ustalone z ekspertem tak, by zminimalizować emisję szkodliwych gazów przez firmę z uwzględnieniem czasu i funduszy, które może na to przeznaczyć.
- Wspólnota – zaangażowanie. Tu jedną z ciekawszych praktyk jest carpooling – wspólne dojazdy pracowników do firmy, umawiane na platformie do tego przeznaczonej. Jak można zauważyć, to też doskonała strategia motywacyjna i zacieśniająca więzy w grupie pracowniczej.
- Postawienie na produkty ekologiczne i usługi zrównoważone. Klienci coraz bardziej zwracają uwagę na cykl życia produktu i spełnianie przez nich wymogów prawnych dotyczących ochrony środowiska.
- Monitorowanie emisji. Przykład z raportu: W ramach kampanii #BezSmogu EURO BANK dofinansowywał zagęszczanie sieci czujników smogu w celu uzupełnienia bazy danych dotyczących jakości powietrza w poszczególnych regionach

Polski oraz prowadził kampanię zwiększającą świadomość o zagrożeniach związanych ze smogiem

- Współpraca z ekspertami i organizacjami. Dialog społeczny to najlepsza forma rozwoju, także dla firmy. Dzięki współpracy tego typu można otworzyć nowe ścieżki proekologiczne, czasami zupełnie bezpłatne, a to może przełożyć się na realny wzrost klientów.
- Komunikacja – dotyczy ona nie tylko kontaktów z zewnętrznymi specjalistami, ale też wymiany doświadczeń między pracownikami. Obniżanie śladu węglowego powinno stać się elementem strategii PR-owej.
- Współpraca lokalna – łączy się z poprzednim punktem i pomaga firmie osadzić się na rynku lokalnym i być na nim lepiej rozpoznawalnym, z etykietą firmy odpowiedzialnej społecznie.
- Zrównoważony rozwój – respektowanie prawa unijnego i krajowego pod kątem CSR. Dążenie do minimalizowania negatywnego wpływu firmy na środowisko na wszystkich możliwych polach.
- Raportowanie na podstawie międzynarodowych standardów. Więcej o tym pisaliśmy np. w artykule „Nowe wytyczne sprawozdawczości na temat zrównoważonego rozwoju - kogo dotyczą i co zawierają”.

źródło: Antysmogowi. Najlepsze praktyki CSR dotyczące jakości powietrza. Lewiant, 2023



ROZPOCZĄŁ SIĘ NABÓR NA DOTACJE GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM (GOZ) DLA POLSKI WSCHODNIEJ

Gospodarka o obiegu zamkniętym [ang. circular economy] jest koncepcją realizowaną przez Ministerstwo Rozwoju, zmierzającą do racjonalnego wykorzystania zasobów i ograniczenia negatywnego oddziaływania na środowisko wytwarzanych produktów. W ramach projektu rusza nabór na dofinansowanie dla Polski wschodniej.

Wnioski dla 1 etapu można składać do 19 grudnia 2023 roku przez generator wniosków Lokalny System Informatyczny [parp.gov.pl]

Dla kogo dotacja

O dotację starać się mogą firmy z sektora MSP (do 250 zatrudnionych) z Polski Wschodniej (Podkarpackie, Lubelskie, Świętokrzyskie, Podlaskie i Warmińsko-Mazurskie) oraz część województwa Mazowieckiego. Ze względu na specyfikę projektu preferowane są firmy

produkcyjne, w mniejszym stopniu usługowe.

Etapy realizacji projektów GOZ

Dotacja w ramach działania 1.3 „Gospodarka o obiegu zamkniętym w MŚP” składa się z 2 etapów. Na każdy etap składa się odrębny wniosek o dofinansowanie. Wniosek na dofinansowanie dla etapu II składa się po zaakceptowaniu opracowanego (w ramach etapu I) modelu biznesowego GOZ-transformacji – wniosek ten obejmować ma

kierunki i wydatki rekomendowane w opracowanym modelu.

Typy projektów, na które możliwe jest uzyskanie dofinansowania to m.in.:

- wydłużanie życia produktu
- przekształcenia produktu w usługę lub usługi
- tworzenie platform współdzielenia
- symbioza przemysłowa z innymi podmiotami celem wdrożenia idei GOZ

- odzysk i ponowne wykorzystanie szeroko rozumianych odpadów

ETAP I - opracowanie modelu biznesowego GOZ-transformacji

Dofinansowany będzie sam audyt, którego zadaniem jest analiza i doradztwo w obszarze transformacji danej firmy w obszarze GOZ, zwłaszcza w kontekście współpracy z innymi podmiotami rynkowymi.

Dofinansowanie wynosi maksymalnie 150 tys. PLN, poziom dofinansowania wynosi 85% (pomoc de minimis)

ETAP II - wdrożenie modelu biznesowego GOZ-transformacji

Jest to wniosek inwestycyjny, gdzie sfinansowane mogą zostać wydatki wskazane w modelu GOZ-transformacji. W oparciu o model GOZ-transformacji opracowuje się wniosek o dofinansowanie, który podlega odrębnej ocenie. Wniosek jest oceniany na zasadzie „spełnia/nie spełnia” – każda firma, która uzyskała dofinansowanie na model GOZ-transformacji i model ten został zaakceptowany przez PARP ma „zabukowane” dofinansowanie na wdrożenie modelu.

Kwoty i poziomy dofinansowania

Poziom dofinansowania ETAP I – 100% [niezależnie od wielkości firmy]

Poziom dofinansowania ETAP II:

- Dofinansowanie dla firm małych: 70% - dotacje inwestycyjne

- Dofinansowanie dla firm średnich: 60%- dotacje inwestycyjne
- Dofinansowanie dla firm małych i średnich: 85% - dotacje na doradztwo

Maksymalna kwota dofinansowania:

- ETAP I – 100 tys. PLN
- ETAP II – 3,5 mln PLN

Ilość dostępnych środków w puli

- ETAP I – pula 10 mln PLN
- ETAP II – pula 100 mln PLN

Na co można uzyskać dofinansowanie GOZ

ETAP I – jedynym wydatkiem jest model GOZ-transformacji. Natomiast model ten może (a w niektórych przypadkach nawet powinien) dotyczyć takich aspektów jak m.in.: gospodarka odpadami, analiza wykonalności technologicznej, analiza prawna.

ETAP II – możliwe do sfinansowania są następujące wydatki:

- Zakup sprzętu
- Wydatki na budowę
- Oprogramowanie
- Doradztwo związane z wdrażaniem modelu GOZ-transformacji.

Typy projektów, na które możliwe jest uzyskanie dofinansowania to m.in.:

- wydłużanie życia produktu
- przekształcenia produktu w usługę lub usługi

- tworzenie platform współdzielenia
- symbioza przemysłowa z innymi podmiotami celem wdrożenia idei GOZ

- odzysk i ponowne wykorzystanie szeroko rozumianych odpadów

Dotacja na GOZ nie jest skierowana na proste projekty inwestycyjne o charakterze prośrodowiskowym. Stąd jeśli dana firma chce:

- wyposażyć się jedynie w fotowoltaikę – projekt taki nie uzyska dotacji
- wymienić maszyny na mniej energochłonne – projekt taki nie uzyska dotacji
- wymienić źródło ciepła np. celem spalania w kotłowni odpadów poprodukcyjnych – projekt taki nie uzyska dotacji
- wytwarzać proste produkty z odpadów np. pellet z trocin – projekt taki nie uzyska dotacji

Dotacja winna odnosić się do następujących działań:

a) regeneracja - działania zmierzające do przejścia na odnawialne materiały oraz odnawialne źródła energii, w szczególności poprzez:

- ograniczenie ilości zużywanych materiałów pierwotnych w procesach własnych lub u konsumenta;
- przechodzenie na odnawialne źródła energii i materiały;
- ograniczenie stosowania ma-

teriałów niebezpiecznych i surowców krytycznych lub surowców trudnych do poddania procesom recyklingu;

b) Współdzielenie [dzielenie się ze współużytkownikami] – udostępnianie prywatnych zasobów lub produktów innym użytkownikom. Jest to także ponowne wykorzystanie produktów, o ile są one technicznie sprawne i dopuszczone do użytku oraz wydłużanie życia dóbr poprzez ich konserwację, naprawy i odpowiedni sposób projektowania dóbr, które zwiększają ich wytrzymałość, w szczególności poprzez:

- tworzenie platform współdzielenia, wymiany ;
- tworzenie symbioz przemysłowych;

c) Optymalizacja - działania ukierunkowane na zwiększanie wydajności i efektywności produktu oraz minimalizowania odpadów powstających w procesie produkcyjnym i łańcuchu dostaw, w szczególności poprzez:

- ograniczenie ilości wytwarzanych odpadów;
- odzysk i ponowne wykorzystanie szeroko rozumianych odpadów;
- ekoprojektowanie przewidujące możliwość łatwiejszego utrzymania, naprawy, modernizacji, recyklingu;
- rozwój usług oraz procesów mających na celu powszech-

ne wykorzystanie produktów ubocznych;

d) Zamykanie obiegów [Zapełnianie] – dążenie do utrzymania komponentów i produktów w obiegu zamkniętym poprzez ich regenerację, ponowne wykorzystanie dóbr, recykling materiałów, odzysk surowców, w szczególności poprzez:

- zmiany w zarządzaniu przepływem materiałów umożliwiające ich obieg zwrotny w procesie poprzez recykling, przetworzenie, modyfikację;
- wydłużanie cyklu życia produktu, wydłużanie okresu użytkowania produktu.

e) Wirtualizacja - działania, w ramach których eliminowane są przedmioty materialne poprzez dostarczenie ich funkcjonalności w innej postaci – konkretnej użyteczności wirtualnej [dematerializacja] w szczególności poprzez:

- przekształcenie produktu w usługę lub usługi;
- wirtualizację usług, produktów [dematerializacja bezpośrednia];
- posiadanie dóbr wirtualnych, dematerializacja pośrednia;

f) Wymiana – zastępowanie dotychczasowych technologii i materiałów nowymi, innowacyjnymi i zaawansowanymi, niezbędnymi do prawidłowego wdrożenia modelu GOZ-transformacji.

Transformacji w kierunku GOZ powinna wpłynąć na osiągnięcie minimum 2 spośród poniższych aspektów:

- Zmniejszenie wykorzystania surowców pierwotnych;
- Zwiększenie wykorzystania surowców wtórnych, produktów ubocznych i biosurowców;
- Zmniejszenie zużycia surowców krytycznych;
- Redukcja ilości wytwarzanych odpadów;
- Zwiększenie wykorzystania ilości odpadów w procesach produkcyjnych;
- Redukcja ilości zużywanej wody;
- Redukcja ilości wytwarzanych ścieków;
- Redukcja ilości zużywanej energii pierwotnej elektrycznej i/lub cieplnej;
- Zwiększenie udziału odnawialnych źródeł energii w strukturze zużycia energii;
- Zmniejszenie wielkości emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych z własnych źródeł;
- Zmniejszenie wielkości emisji pyłów i gazów;
- Zwiększenie trwałości produktów poprzez naprawy lub ponowne użycie [re-use];
- Wprowadzenie nowych przyjaznych dla środowiska materiałów lub rozwiązań pozwalających na ograniczenie zużycia materiałów, energii lub emisji u odbiorców [konsumentów].



KONFERENCJA ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ CO ZROBIĆ, ABY BYĆ BARDZIEJ E, S I G

Warszawa, 11-12 grudnia 2023 r. Hotel Marriott

Prowadzący



Jakub
Bednarek



Konrad
Klepacki



Sabina
Kościsz



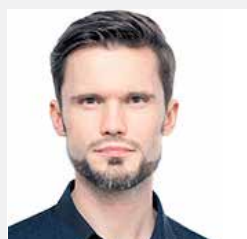
dr Jacek
Zatoński



dr Roman
Seredyński



Jakub
Włodarczyk



Marcin
Milczarski



Anna
Nowicka

Organizator



Partnerzy



VIVERNO



Patroni medialni



Od 16 października weszły nowe standardy rachunkowości. Sprawdź zmiany

Komisja Europejska przyjęła nowe rozporządzenie dotyczące międzynarodowych standardów rachunkowości (MSSF). Ma ono uprościć konstrukcję przepisów UE. Zmiany obejmują rozszerzenie zakresu podmiotów zobowiązanych do stosowania standardów, uproszczenie zasad dla małych podmiotów, a także nowości przy prezentacji sprawozdań finansowych.

Rozporządzenia Komisji [UE] 2023/1803 z dnia 13 września 2023 r. przyjmujące określone międzynarodowe standardy rachunkowości zgodnie z rozporządzeniem [WE] nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady dostosowuje prawo między innymi do Międzynarodowego Standardu Sprawozdawczości Finansowej [MSSF] 17 Umowy ubezpieczenia („MSSF 17”). Zawierają one standardy dotyczące umów ubezpieczenia. W badaniu finansowym mają one pomóc przy ocenie wpływu umów ubezpieczenia na sytuację finansową, wyniki finansowe oraz przepływy pieniężne przedsiębiorstwa. W ramach MSSF znajdują się też interpretacje dotyczące np. umów na usługi koncesjonowane, zmiany statusu podatkowego jednostki lub jej akcjonariuszy/udziałowców, czy też pomocy rządowej przy braku konkretnego powiązania z działalnością operacyjną.

Ważne przy sporządzaniu sprawozdania finansowego za rok 2022:

- od 16 października MSSF17 obejmować będzie duże

jednostki i grupy kapitałowe, przy czym nie jest tu istotne, gdzie mają one siedzibę;

- małe firmy mogą stosować uproszczone standardy;
- prezentacja sprawozdania finansowego ma uwzględniać
- obowiązek stosowania jednolitego formatu (wzory formularzy są określone w osobnych załącznikach do rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z 13 września 2017 r. w sprawie [U. z 2020 r. poz. 342];
- informację o ryzyku i niepewności;
- raportowanie pozafinansowe.

Pobierz Rozporządzenie Komisji [UE] 2023/1803 z dnia 13 sierpnia 2023 r. (sprostowane na 13 września) przyjmujące określone międzynarodowe standardy rachunkowości zgodnie z rozporządzeniem [WE] nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady

Od 13 października dokumentacja TP z nowymi wzorami

Na stronach Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Finansów opublikowane zostały nowe wzory dokumentów elektronicznych informacji o cenach transferowych w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych [TPR-P] i od osób prawnych [TPR-C] za 2022 rok.



Długo wyczekiwane wzory obejmują:

- informacje o cenach transferowych w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych - TPR-P[5],
- informację o cenach transferowych w zakresie podatku dochodowego od osób prawnych - TPR-C[5].

Ministerstwo informuje, że w najbliższym czasie planowane jest opublikowanie formularzy interaktywnych informacji o cenach transferowych.

Dokumentacja TP - najistotniejsze zmiany

Modyfikacje dotyczą m.in.:

- zmiany organu, do którego składana jest Informacja TPR [z Szefa KAS na naczelnika urzędu skarbowego właściwego dla podatnika],
- wyodrębnienia wskaźników dla

mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców w sekcji dotyczącej ogólnych informacji finansowych podmiotu,

- rozróżnienia transakcji na transakcje kontrolowane i transakcje inne niż transakcje kontrolowane,
- wprowadzenia nowych transakcji zwolnionych z obowiązku sporządzania lokalnej dokumentacji cen transferowych,
- dodania oświadczeń podmiotu o tym, że lokalna dokumentacja cen transferowych została sporządzona zgodnie ze stanem rzeczywistym, a ceny transferowe objęte tą dokumentacją są ustalane na warunkach, które ustaliłyby między sobą podmioty niepowiązane.

Wysyłanie struktur TPR

Opublikowane wzory stosuje się do informacji o cenach transferowych składanych za rok podatkowy rozpoczynający się po dniu 31 grudnia

2021 r. Poprzednie wersje struktur logicznych dokumentów elektronicznych TPR znajdują się w zakładce Struktury dokumentów XML na Portalu Podatkowym [link: Struktury dokumentów XML [podatki.gov.pl]].

Nowe wzory dokumentów elektronicznych Informacji TPR zostały opublikowane w dniu 28 września 2023 r. w Centralnym Repozytorium Wzorów Dokumentów Elektronicznych:

- TPR-P[5] – wzór nr 2023/09/28/12867,
- TPR-C[5] – wzór nr 2023/09/28/12868.

6 października 2023 r. opublikowano korektę do wzoru TPR-C[5] – wzór nr 2023/10/06/12895, który zastąpił wzór 2023/09/28/12868.

Przesłanie Informacji TPR przez bramkę e-Deklaracje, z wykorzystaniem zmienionych wzorów, będzie możliwe po upływie dwóch tygodni od daty ich opublikowania, tj. od 13 października 2023 r.

Partnerzy merytoryczni

The logo for HRhelper, featuring the letters 'HR' in a bold, black, sans-serif font, followed by the word 'helper' in a black, lowercase, sans-serif font.The logo for MonitorCDK, with the word 'MONITOR' in a large, black, uppercase, sans-serif font above the word 'CDK' in a smaller, black, uppercase, sans-serif font. The text is positioned on a pink triangular background.

Wydawca

The logo for PCDK, featuring the letters 'PCDK' in a white, bold, sans-serif font on a black rectangular background.

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.