



MONITOR  
CDK

**Polecamy**

## **Karuzela podatkowa – czym jest i jak się przed nią zabezpieczyć?**

**W numerze**

Nowe europejskie ramy opodatkowania dochodów (BEFIT) – istota inicjatywy

Skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę na mocy porozumienia stron

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

UE chce odchudzić biurokrację. Pakiet redukcji obciążeń w konsultacjach

# Szanowni Państwo

JEDNYM Z NAJWAŻNIEJSZYCH WYZWAŃ NA NOWY ROK JEST PRZYWRÓCENIE PRZEJRZYSTEGO I PŁYNNEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO. JEST ON PODSTAWĄ DO TEGO, BY IMPLEMENTOWANE ZMIANY BYŁY JAK NAJBLIŻSZEJ PRZEDSIĘBIORCÓW, I BY MOGŁY BYĆ WDRAŻANE W SPOSÓB, KTÓRY NIE BĘDZIE ZABURZAŁ DZIAŁALNOŚCI.

W ostatnich latach obserwowaliśmy zapaść funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego, co skutkowało obniżeniem standardu procedowanego prawa. Liczymy na to, że sytuacja ta przejdzie do niechlubnej przeszłości, szczególnie że w nowym roku czeka nas kilka bardzo ważnych zmian, w tym wejście obowiązkowego KSeF-u, a także rozszerzonej sprawozdawczości pozafinansowej.

Wyzwaniem będzie również przejście na system e-doręczeń, który ma w pełni funkcjonować od 30.12 [przy czym Minister Cyfryzacji przedłoży projekt ustawy zmieniającej maksymalny termin wdrożenia na 1.01.2025 r.]. E-doręczenia są odpowiednikiem listu poleconego. Nowym obowiązkiem posiadania elektronicznego adresu do doręczeń będą objęte podmioty niepubliczne wpisane do KRS - tj. spółki prawa handlowego, a także wolne zawody tj. radca prawny, adwokat, notariusz, doradca podatkowy, doradca restrukturyzacyjny, rzecznik patentowy.

Kolejnym zakresem zmian objęte będą płace, a więc to, co najbardziej dotyka zarówno pracodawców, jak i pracowników. Kontrowersje budzi punkt Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2023/970 o równości i przejrzystości wynagrodzeń, który zakłada obowiązek udzielania informacji o wynagrodzeniach już na etapie rekrutacji. Równie dyskusyjne jest wymaganie ujawniania luk płacowych pod kątem zatrudniania różnych płci, co ma służyć ograniczeniu dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. Obowiązki te wymagają przejrzystej, dostępnej jawnie polityki płacowej, co jest wyzwaniem dla wielu firm.

Śledzimy szanse i pułapki legislacyjne, które na nas czekają w 2024. Informacje w tym zakresie publikujemy na naszej stronie internetowej, a także na stronach społecznościowych.

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

Grudzień 12 [42]



## PCDK NEWS

Jesienna Szkoła Wyjazdowa PCDK za nami

4

## KSIĘGOWOŚĆ I PODATKI

Karuzela podatkowa – czym jest i jak się przed nią zabezpieczyć?

22

Nowe europejskie ramy opodatkowania dochodów (BEFIT) – istota inicjatywy

23

## KADRY I PŁACE

Dokumentowanie prawa do zasiłku macierzyńskiego

8

Skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę na mocy porozumienia stron

10

Zasady zwrotu środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

12

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

14

## OCHRONA ŚRODOWISKA

Unijna strategia dla zielonych certyfikatów

16

UE chce odchudzić biurokrację. Pakiet redukcji obciążeń w konsultacjach

18

Życzymy miłej lektury

# Jesienna Szkoła Wyjazdowa PCDK za nami

Wiedza, integracja i relaks – 3 w jednym zapewniło uczestnikom szkolenie wyjazdowe do Zakopanego. Dzięki formule łączenia tematów z różnych dziedzin kilku pracowników z jednej firmy mogło skorzystać z przyswajania potrzebnych im umiejętności, a po szkoleniu – spotkać się wspólnie podczas kolacji czy na kuligu.

Jesienna szkoła wyjazdowa w tym roku przemieniła w baśniowej... zimowej atmosferze. Zakopane i Tatry otulone śniegiem pozwoliły uczestnikom cieszyć się cudownym odpoczynkiem w hotelu Belvedere, a także uzupełnić wiedzę z zakresu kadr, podatków, ochrony środowiska czy znajomości Excela.

Po szkoleniach cała grupa spotkała się na kolacji, do której przygrywała rewelacyjna kapela góralska. Grajkowie poderwali do tańca wszystkich zebranych, wprowadzając magiczną atmosferę zakopiańskiej zabawy.

Opinie naszych uczestników:

„Szkolenie bardzo przydatne. Pan prowadzący skrupulatnie przekazał wiedzę. Pokłonił się nad każdym naszym pytaniem. Szkolenie oceniam na celujące”.





Feryjne szkolenia wyjazdowe

# Szkoła przywództwa – buduj swoją pozycję lidera

Włochy, Folgaria - Lavarone  
Grand Hotel Astoria\*\*\*\*  
13-20 stycznia 2024 roku

**WIĘCEJ**

W cenie i w obiekcie:

- **5 dniowe spotkania coachingowe**
- **7 noclegów w pokojach 2,3 lub 4-osobowych (do wyboru)**
- **skipass w cenie**
- **wyżywienie serwowane w restauracji Seisottozero: Śniadania - bufet szwedzki, obiadowe kolacje do wyboru z trzech pierwszych i trzech drugich dań oraz bufet sałatkowy i deserowy.**
- **bezpłatny wstęp na basen, saunę.**
- **wstęp do hotelowej siłowni,**
- **sala zabaw dla dzieci,**
- **squash,**
- **bezprowodowy internet WI-FI.**
- **możliwość zapisu os. towarzyszącej**



# Karuzela podatkowa – czym jest i jak się przed nią zabezpieczyć?

„Karuzela, karuzela na Bielanach co niedziela!”. Słynny refren z piosenki Marii Koterbskiej tak bardzo spodobał się przestępcom w całej Europie, a w szczególności w Polsce, że swego czasu z owej karuzeli, uczynili intratne źródło dochodu. O tejże karuzeli podatkowej dziś słów kilka.

Cechą charakterystyczną karuzeli jest więc zamknięty obieg towarów, które krążą faktycznie lub tylko na papierze w łańcuchu dostaw pomiędzy kolejnymi podmiotami. Dzięki temu, iż nie ma konieczności wykazywania VAT należnego od WDT oraz nie ma kontroli celnych i granicznych oszuści mają szansę dokonywać takich przestępstw masowo ze szkodą dla nas wszystkich. Warto wiedzieć, jak można zabezpieczyć się przed wejściem w rolę ogniwa tego procederu.

## Schemat karuzeli podatkowej

Karuzela podatkowa to określony rodzaj oszustwa podatkowego związany głównie z obrotem towarami, bazujący na schemacie transgranicznego obrotu towarami. Obrót transgraniczny towarami polega na tym, że podmiot A (sprzedawca), mający siedzibę w jednym kraju, wysyła towary do podmiotu B (kupującego), mającego siedzibę w innym kraju (np. wysyłka towaru z Polski do Niemiec, przy czym siedziba A jest w Polsce, a B w Niemczech). W takiej sytuacji transakcja jest opodatkowana 0% stawką VAT w kraju sprzedawcy A, natomiast kupujący B zobowiązany jest do rozliczenia VAT w danej transakcji w swoim kraju, wykazując zarówno podatek naliczony, jak i należny, przy zastosowaniu stawek obowiązujących

w jego kraju. Z jednej strony mamy więc WDT – wewnątrzwspólnotową dostawę towarów [A], a z drugiej WNT – wewnątrzwspólnotowe nabycie towarów [B].

Temat karuzeli podatkowej może przybliżyć następujący schemat<sup>1</sup>:

1. podatnik VAT [A] zarejestrowany w jednym kraju członkowskim sprzedaje opodatkowane towary podatnikowi VAT [B] zarejestrowanemu w innym kraju członkowskim.
2. Sprzedaż dokonywana przez A na rzecz B jest opodatkowana według stawki 0% w państwie A.
3. B powinien złożyć deklarację i zapłacić podatek z tytułu nabycia w swoim państwie członkowskim, a następnie odliczyć ten podatek jako naliczony podatek VAT w zakresie, w jakim zamierza wykorzystać te towary w celu dokonania dalszej opodatkowanej dostawy. Dzięki temu VAT jest neutralny dla transakcji [A go nie płaci, a B wykazuje taki sam podatek naliczony jak należny, przez co faktycznie powinien zapłacić VAT dopiero od sprzedaży towaru na rzecz swojego kontrahenta].
4. Następnie B sprzedaje towary



innemu zarejestrowanemu podatnikowi w swoim kraju członkowskim [C], naliczając i otrzymując należny podatek VAT. B jednak w ogóle nie deklaruje tego podatku do US i następnie znika. Niemniej w momencie dokonywania transakcji B stwarza pozory legalności i wystawia C odpowiednią fakturę.

5. W najprostszym schemacie C następnie sprzedaje towar do podatnika A i karuzela się domyka.

W karuzeli podatkowej muszą zatem wystąpić co najmniej 3 podmioty:

A – ORGANIZATOR KARUZELI – podmiot, który dokonuje WDT i nie płaci od tej transakcji VAT, gdyż jest ona opodatkowana stawką 0%;

B – ZNIKAJĄCY PODATNIK – podmiot, który dokonuje WNT i powinien rozliczyć VAT z tej transakcji. W praktyce podatek należny od WNT jest dla tego podmiotu podatkiem naliczonym, więc B „zarabia” na VAT, który płaci mu C. Po otrzymaniu zapłaty od C podmiot ten znika wraz z podatkiem.

C – BROKER – podmiot nabywający towar od B i dokonujący WDT do innego kraju, często do A. Podmiot ten często jest nieświadomy tego, że bierze udział w karuzeli podatkowej i to on musi zwrócić VAT, który zapłacił B. Na brokerów często wybiera się podmioty o ugruntowanej renomie na rynku, tak by dokonywanie WDT nie budziło przez nie wątpliwości.

\*D – BUFOR – podmiot oddzielający B od C. Bufory mają na celu wydłużenie transakcji, co utrudnia jej wykrycie. Za nimi często stoją tzw. słupy, które faktycznie nie otrzymują zysku z karuzeli.

Jak więc widać, celem karuzeli podatkowej jest osiągnięcie nienależnej korzyści podatkowej. Cel ten może być zrealizowany w dwóch postaciach: poprzez nieuiszczenie należnego podatku przez nierzetelnego podatnika [B – znikający podatnik] lub nieuprawnione odliczenie podatku naliczonego przez inne podmioty w transakcji, w szczególności przez podmiot dokonujący WDT. Karuzela podatkowa jest więc konstrukcją oderwaną od faktycznego wykonywania działalności gospodarczej. Brak jest tu bowiem finalnego konsumenta towarów, gdyż te krążą pomiędzy tymi samymi podmiotami.

Towarami wykorzystywanymi w karuzelach podatkowych są głównie produkty generujące wysoką wartość lub wolumen obrotu np.: paliwa, stal budowlana, złoto, metale kolorowe, złoto, elektronika, podzespoły komputerowe, diody led. W karuzeli podatkowej często występują bardzo krótkie terminy zapłaty, a często nawet przedpłata za towar.

Podsumowując, karuzela podatkowa posiada następujące cechy:

1. stanowi schemat wielostopniowy i zorganizowany, w który zaangażowane są co najmniej 3 podmioty, z których każdy pełni inną rolę;
2. istnienie karuzeli nie oznacza, że wszyscy uczestnicy transakcji mają jednakową wiedzę na ten temat. Często bowiem zdarza się, iż brokerzy są w karuzelę „wkręceni” bez swojej wiedzy;
3. towar służy w karuzeli wyłącznie jako nośnik VAT, nie jest przedmiotem faktycznego [prawdziwego] obrotu;



4. realizacja kolejnych dostaw nie ma absolutnie żadnego ekonomicznego uzasadnienia.

Tak w dużym skrócie wygląda karuzela podatkowa. Końcowo warto zauważyć, iż najbardziej poszkodowanym w tej całej operacji jest broker, który po wykryciu karuzeli staje się obiektem działań organów administracji skarbowej. Wynika to głównie z faktu, iż pozostali podatnicy albo zniknęli, albo już nie mają majątku. Broker musi w takiej sytuacji podejmować obronę, by US nie zakwestionowało jego prawa do odliczenia VAT naliczonego przy nabyciu towaru od bufora lub od znikającego podatnika. Pomóc w tym może dobra wiara podatnika.

#### **Prawo do odliczenia podatku przez brokera w karuzeli podatkowej**

W najbardziej wyrafinowanych wersjach karuzeli podatkowej brokerem, czyli podmiotem dokonującym WDT, jest zazwyczaj uczciwy podatnik całkowicie nieświadomy swojego udziału w tym procederze. Niestety podmiot, ten pomimo iż jest jedynym sprawiedliwym, staje się celem licznych kontroli podatkowych i zazwyczaj jego prawo do odliczenia podatku naliczonego z tytułu nabycia towaru od znikającego podatnika lub bufora jest przez organy podatkowe kwestionowane. W praktyce broker, często mimo faktu zapłacenia VAT swojemu poprzednikowi, traci prawo do jego odliczenia i musi go zwrócić do US wraz z odsetkami.

Dzieje się tak dlatego, że prawo podatkowe należy do prawa publicznego. Stanowi zespół norm prawnych o charakterze *ius cogens* [bezwzględnie obowiązujących]. Dlatego przepisy ustawy o VAT normujące przesłanki pozytywne do odliczenia VAT należnego od naliczonego należy co do zasady

wykładać literalnie. W konsekwencji czynnikiem determinującym prawo odliczenia podatku na gruncie prawa stanowionego może być tylko spełnienie przesłanek z ustawy o podatku od towarów i usług. Te zaś nie odwołują się do żadnych obiektywnych czynników staranności.

Z dyspozycji art. 86 ust. 1 ustawy o podatku od towarów i usług wynika, że prawo do odliczenia podatku naliczonego jest podstawowym prawem podatnika i zasadniczym elementem konstrukcyjnym podatku. W związku z tym wszelkie ograniczenia prawa do odliczenia należy interpretować ściśle. Wykładania tych przepisów, nie może być rozszerzająca<sup>2</sup>. Jeżeli towary i usługi wykorzystywane są na potrzeby opodatkowanych transakcji podatnika, podatnik jest uprawniony do odliczenia od kwoty VAT, którą jest zobowiązany zapłacić, kwotę VAT należnego od towarów i usług, które zostały mu dostarczone lub mają być dostarczone do innego podatnika.

Oznacza to, że aby powstało prawo do odliczenia, po pierwsze – dany podmiot ma być podatnikiem w rozumieniu dyrektywy o VAT, oraz po drugie – towary i usługi, które mają być podstawą tego prawa, powinny być wykorzystane przez podatnika na dalszym etapie obrotu na potrzeby jego własnych opodatkowanych transakcji, a owe towary i usługi powinny być dostarczone przez innego podatnika, znajdującego się na wcześniejszym etapie obrotu<sup>3</sup>.

Ustawa o VAT zawiera enumeratywny katalog przypadków, w których podatnikowi powyższe prawo nie przysługuje. Zaliczamy do nich w szczególności:

- wystawienie faktury przez podmiot nieistniejący,
- -stwierdzenie fakturą czynności,

która nie została dokonana,

- potwierdzenie fakturą czynności, która została dokonana w celu obejścia prawa lub dla pozorów.

#### **Należyta staranność w działaniu brokera a prawo do odliczenia VAT**

Do chwili wejścia Polski do UE przesłanki odliczenia VAT interpretowano ściśle i obiektywnie, a zatem ani dobra wiara, ani należyta staranność podatnika przy transakcji nie miały żadnego znaczenia dla tego prawa, jeżeli na wcześniejszym etapie obrotu doszło do oszustw podatkowych.

Po wejściu do UE orzecznictwo TSUE, które ma charakter prawotwórczy, doprowadziło do zmiany wykładania prawa podatkowego w Polsce. TSUE w swoich licznych judykatach podkreślał bowiem, że brak wiedzy lub brak możliwości dysponowania wiedzą o tym, że transakcja, z którą wiąże się prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o podatek naliczony, miała charakter oszukańczy (lub mogła mieć taki charakter), jest podstawową, nienormatywną przesłanką prawa do odliczenia<sup>4</sup>. W orzecznictwie TSUE i sądów administracyjnych ugruntował się pogląd, iż w takim przypadku dla zachowania prawa do odliczenia VAT należy brać pod uwagę dobrą wiarę podatnika [brak wiedzy, lub przynajmniej możliwości o przestępczym charakterze czynności] i zachowanie przez niego należytej staranności [art. 353[1] k.c.] podczas transakcji.

W bogatym orzecznictwie TSUE i sądów administracyjnych nie wypracowano jednak konkretnego wzorca starannego postępowania. Każdorazowo zależy ono od okoliczności danej sprawy. Niemniej wyraźnie dominuje pogląd, że odpowiedzialność podatnika w takich sytuacjach winna opierać



się na zasadzie winy, a nie ryzyka. Podejmowanie działań w celu upewnienia się, że nie mamy do czynienia z oszustwem podatkowym nie jest celem samym w sobie, lecz musi wynikać z obiektywnych przesłanek uzasadniających przypuszczenia istnienia nieprawidłowości lub oszustwa po stronie wystawcy faktury [por. wyroki TS z 6 września 2012 r., C-324/11, C-642/11].

Podatnik musi zatem mieć uzasadnione podejrzenie co do tego, że jego kontrahent może zmierzać do popełnienia przestępstwa podatkowego. Takie podejrzenia muszą się opierać na obiektywnych przesłankach występujących w chwili realizacji dostawy. Do takich przesłanek należy np. cena, której wysokość rażąco odbiega od ceny rynkowej oferowanej przez innych dostawców. Zdaniem TSUE za okoliczności takie nie mogą być natomiast uznane:

- nieprawidłowości, których dopuścił się wystawca faktury,
- niezgłoszenie przez wystawcę faktury stwierdzającej wykonanie usług [dostawę towarów] zatrudnionych przez niego pracowników lub sprawdzenia przez podatnika, czy pracownicy zatrudnieni na budowie [remontu] pozostawali w stosunku prawnym z wystawcą faktur, lub czy ów pracodawca zgłosił tych pracowników do systemu ubezpieczeń społecznych [por. wyrok TS z 31 stycznia 2013 r. C-643/11],

- zarejestrowanie działalności gospodarczej przez wystawcę faktury na krótko przed podjęciem współpracy z kontrahentem,
- niewykazywanie we właściwych rejestrach przez wystawcę faktury wszystkich przedmiotów prowadzonej działalności gospodarczej.

W przepisach dyrektywy oraz u.p.t.u., a także wspomnianym orzecznictwie TSUE, na próżno szukać również klasyfikacji obowiązków podatnika w zakresie dochowania owej należytej staranności. Co już wyżej wspomniano, działania te należy rozważać z osobna dla każdego przypadku i korelować z wzorcem działania, których w normalnym toku czynności można by żądać od podatnika. Obowiązki te powinny być właściwymi dla podatnika, a nie dla organu podatkowego. Nie można wymagać, aby podatnik sprawdzał, czy dany podmiot jest podatnikiem VAT, wywiązuje się z obowiązku składania deklaracji podatkowych, dysponuje towarami, jest w stanie je dostarczyć, posiada magazyn, pracowników, etc. [por. wyroki TS z 21 czerwca 2012 r. C-80/11 i C-142/11]. Inne obowiązki w zakresie należytej staranności będą obciążać szewca, inne międzynarodową korporację handlującą elektroniką, a jeszcze inne – podmiot handlujący paliwami.

Podsumowując – podmiot, który nie ma świadomości uczestniczenia w karuzeli podatkowej, może zachować prawo do doliczenia VAT naliczonego od należnego, o ile wykaże, że naby-

wając towar od oszusta podatkowego, zachował należytą staranność i działał w dobrej wierze. Przykładami zachowania należytej staranności mogą być zweryfikowanie czy:

- nasz kontrahent jest czynnym podatnikiem VAT,
- -jego rachunek bankowy znajduje się na białej liście,
- posiada siedzibę czy tylko biuro wirtualne,
- -w internecie możemy znaleźć jego dane kontaktowe i czy pod tymi danymi jest faktycznie możliwy kontakt,
- posiada referencję lub rekomendację [pozytywne oceny w internecie],
- udziela nam odroczonego terminu zapłaty czy też zawsze wymaga przedpłaty.

Katalog ten jest otwarty i nie sposób jest wymienić wszystkie okoliczności, które należy sprawdzić przed dokonaniem danej transakcji. Zabezpieczyć nasz interes może wdrożenie compliance, czyli metodyki postępowania, która może po pierwsze – uchronić nas przed oszustami, a po drugie – gdy padniemy ich ofiarą uchronić nas przed negatywnymi konsekwencjami tego zdarzenia.

## Marcin Pancer

Radca prawny specjalizujący się w kompleksowej obsłudze przedsiębiorców. Zajmuje się prawem podatkowym, w szczególności podatkiem dochodowym i podatkiem od towarów i usług. Na co dzień zajmuje się również sprawami frankowymi i prowadzeniem sporów z instytucjami finansowymi, a także reprezentowaniem przedsiębiorców w sporach z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

1 Por. opinie Rzecznika Generalnego TSUE M. Madura w połączonych sprawach C-354/03, C-355/03 i C-484/03

2 *Prawo podatkowe, pod redakcją A. Kaźmierskiego*, Meritum 2018, str. 1031

3 D. Dominik-Ogińska, *Dobra wiara w podatku od wartości dodanej w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej* [1], „Przegląd Podatkowy” 2013/7

4 *Przestępstwa karuzelowe i inne oszustwa w VAT*, pod redakcją I. Ożóg, Warszawa 2017, Wolters Kluwer, str. 45



## Nowe europejskie ramy opodatkowania dochodów (BEFIT) – istota inicjatywy

Polski Instytut Ekonomiczny przygotował raport „Czy nowe zasady opodatkowania firm w UE zmniejszą skalę nieuczciwej konkurencji podatkowej?”. Wynika z niego, że ujednoclenie opodatkowania korporacji w UE może Polsce przynieść dodatkowe 4 mld EUR rocznie. Stanie się tak między innymi dzięki dyrektywie Business in Europe: *Framework for Income Taxation* (BEFIT), która ma zostać wdrożona w 2028 roku.

12 września 2023 Rada Europy przyjęła projekt pod nazwą Ramy opodatkowania dochodów (BEFIT), który ma zostać wdrożony w krajach członkowskich do 1 stycznia 2028 r., z opcją obowiązku legislacyjnego od 1 lipca 2028 roku. Sprawdzamy, kto będzie miał obowiązek wejścia w nowe ramy podatkowe i z czym się to wiąże.

### Dla kogo obowiązkowy BEFIT

Wybrane grupy przedsiębiorstw będą mogły wejść w ramy dyrektywy opcjonalnie, inne zaś będą miały ten obowiązek obligatoryjny. Obowiązkowo do BEFIT mają należeć grupy wielonarodowe działające na terenie Unii Europejskiej, które osiągają roczne przychody w wysokości co najmniej 750 mln EUR, przy czym spółka dominująca musi posiadać, bezpośrednio bądź pośrednio, minimum 75 proc. praw własnościowych w spółkach lub stałych zakładach kwalifikujących się do grupy (określanych mianem „Grupa BEFIT”).

W sytuacji, gdy spółka dominująca ma siedzibę poza granicami Unii Europejskiej, postanowienia BEFIT mają zastosowanie wyłącznie w przypadku, gdy przychody generowane przez Grupę BEFIT na terenie UE stanowią ponad 5 proc. całkowitych przychodów grupy lub przekraczają sumę 50 mln EUR w co najmniej dwóch z czterech ostatnich lat podatkowych.

Do grupy może, ale nie musi, wejść firma, która należy do międzynarodowej grupy przedsiębiorstw lub krajowej grupy kapitałowej, sporządzających skonsolidowane sprawozdania finansowe, lecz nie osiągające obrotu wynoszącego 750 mln EUR.

### Główne założenie BEFIT

Ramy mają ujednoclić podstawy opodatkowania uczestników Grupy BEFIT. Każdy członek grupy będzie je określał poprzez podsumowanie korekt podatkowych względem jednostkowych sprawozdań finansowych, biorąc pod uwagę

pozycje, które mogły zostać wcześniej odliczone, takie jak:

- aktywa finansowe przeznaczone do obrotu;
- koszty finansowania zewnętrznego ponoszone na rzecz podmiotów spoza Grupy BEFIT w wysokości przekraczającej limit potrącalności odsetek wynikające z Dyrektywy UE o przeciwdziałaniu unikania opodatkowania [ATAD]
- korekty wartości godziwej i zyski kapitałowe otrzymywane przez zakłady ubezpieczeń na życie w kontekście umów typu unit-linked/index-linked;
- grzywny, kary i nielegalne płatności;
- podatki od osób prawnych, które zostały już zapłacone lub podatki wyrównawcze nałożone w ramach stosowania Filaru II. Analogicznie w projekcie dyrektywy wskazano pozycje, które należy odliczyć od wyniku finansowego, jeżeli zostały ujęte dla potrzeb sprawozdawczości finansowej, tj.:
  - dywidendy oraz zyski (straty) kapitałowe związane z udziałami właścicielskimi, które nie są posiadane z przeznaczeniem do obrotu lub przez zakłady ubezpieczeń na życie;
  - zyski (straty) stałych zakładów;
  - przychody z działalności żeglugowej podlegające opodatkowaniu podatkiem tonażowym;

- ulgi podatkowe związane z wymianą aktywów generujących zyski;
- wydatki związane z nabyciem, wytworzeniem i ulepszeniem środków trwałych podlegających amortyzacji (w tym bezpośrednio powiązane dotacje);
- nierealizowane zyski (straty) kursowe wynikające z różnic kursowych dotyczących aktywów trwałych.

### BEFIT a zasady amortyzacji

Nowe europejskie ramy podatkowe określają również zasady amortyzacji, jako że te wpływają na określenie podstawy opodatkowania. I tak: aktywa rzeczowe o wartości nieprzekraczającej 5000 EUR podlegają natychmiastowej amortyzacji w roku ich zakupu. Inne środki trwałe są amortyzowane według metody liniowej na podstawie przewidywanego okresu ich użyteczności ekonomicznej. Wyjątkiem są nieruchomości z okresem użytkowania wynoszącym co do zasady 28 lat.

Dla wartości niematerialnych i prawnych czas użytkowania jest zdefiniowany przez okres ochrony prawnej lub okres, na który przyznano prawo. Przy braku określenia takiego okresu przyjmuje się pięć lat. Proponowane przepisy precyzują również sposób ustalania podstawy amortyzacji, przy czym wymagane jest prowadzenie ewidencji środków trwałych. Koszty ulepszenia środków trwałych podlegają amortyzacji na równi z nowo zakupionymi aktywami. Aktywa finansowe są wyłączone z amortyzacji.

W celu określenia globalnej podstawy opodatkowania Grupy BEFIT następuje konsolidacja jednostkowych wyników podatkowych wszystkich członków grupy. Straty poszczególnych członków Grupy BEFIT będą automatycznie kompensowane z zyskami innych uczestników grupy. Tak określona podstawa jest dzielona między członków Grupy BEFIT. Proces alokacji bazuje na proporcjonalnym udziale każdego członka w skonsolidowanej podstawie opodatkowania, określonym na podstawie uśrednionego wyniku podatkowego z trzech ostatnich lat podatkowych. W związku z założeniami dyrektywy GLOBE (dyrektywa o minimalnym opodatkowaniu, przyjęta w grudniu 2022 r.), będzie to również prowadzić do wprowadzenia podatków wyrównawczych, jeżeli efektywna stawka podatku dla podmiotów działających w danej jurysdykcji jest niższa od minimalnej efektywnej stawki 15 proc.

W rezultacie wprowadzenia BEFIT, członek Grupy BEFIT nie będzie już objęty krajowymi przepisami podatkowymi dotyczącymi podatku od osób prawnych w zakresie, w jakim mają obowiązywać przepisy nowej dyrektywy. Niemniej państwa członkowskie mają mieć możliwość wprowadzenia odliczeń, ulg podatkowych lub innych korekt podstawy opodatkowania w odniesieniu do alokowanej im części skonsolidowanej podstawy opodatkowania. Nie może to jednak naruszać postanowień dyrektywy GLOBE, tj. minimalnego efektywnego opodatkowania na poziomie 15 proc.

*Źródło: Jamróży, M., Leszczyński, P., Mierzejewski, M. (2023), Czy nowe zasady opodatkowania firm w UE zmniejszą skalę nieuczciwej konkurencji podatkowej?, Policy Paper, nr 3, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.*

# DOKUMENTOWANIE PRAWA DO ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO

Podstawą otrzymania zasiłku macierzyńskiego przez osobę ubezpieczoną jest odpowiednie udokumentowanie prawa do tego zasiłku. Rodzaj dokumentów, które należy przedstawić w celu przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego, związany jest m. in. z okresem, za który korzysta się z urlopu macierzyńskiego, miejscem urodzenia dziecka lub statusem osoby ubiegającej się o jego przyznanie.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

Dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego wskazany w przepisach Kodeksu pracy jest:

1. zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku określające przewidywaną datę porodu – za okres przed porodem,
2. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika składek albo przez ZUS za zgodność z oryginałem – za okres od dnia porodu.

## Urodzenie dziecka za granicą

Z kolei w przypadku urodzenia dziecka podczas pobytu za granicą, dokumentem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego jest:

1. zaświadczenie zagranicznego zakładu leczniczego lub zagranicznego lekarza określające przewidywaną datę porodu, zawierające nazwę zagranicznego zakładu leczniczego lub imię

i nazwisko zagranicznego lekarza, opatrzone datą wystawienia i podpisem lekarza – za okres przed porodem,

2. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub zagraniczny akt urodzenia dziecka lub ich kopia potwierdzona przez płatnika składek albo przez ZUS za zgodność z oryginałem – za okres od dnia porodu.

Co ważne, dokumenty wystawione za granicą powinny być przetłumaczone na język polski. Zasada ta nie dotyczy zaświadczeń lekarskich oraz aktów urodzenia dziecka wystawionych na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (Islandia, Norwegia, Liechtenstein) lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz państw stron umów międzynarodowych w zakresie zabezpieczenia społecznego, których stroną jest Rzeczpospolita Polska (Ukraina, Macedonia, Mongolia, Izrael, Turcja, Serbia, Czarnogóra, Bośnia i Hercegowina), w języku urzędowym tych państw.

## Przyjęcie dziecka na wychowanie i wystąpienie do sądu o przysposobienie

Natomiast w sytuacji przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu z wnioskiem o jego przysposobienie, dowodem do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tego tytułu jest:

1. zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu z wnioskiem o przysposobienie dziecka, zawierające także datę urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS, lub kopia wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, zawierającego datę urodzenia dziecka, z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu,
2. oświadczenie ubezpieczonego o dacie przyjęcia dziecka na wychowanie,
3. decyzja ostateczna o odroczeniu obowiązku szkolnego lub jej kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS, w przypad-



ku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

### Rodzina zastępcza

Dowodem do wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej jest:

1. prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej lub umowa cywilnoprawna zawarta pomiędzy rodziną zastępczą a starostą albo ich kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS,
2. dokument potwierdzający wiek dziecka,
3. decyzja ostateczna o odroczeniu obowiązku szkolnego lub jej kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

### Zasiłek macierzyński za okres po ustaniu ubezpieczenia chorobowego

Dokumentami koniecznymi do otrzymania zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży, z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo śmierci pracodawcy, są:

1. zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia,

2. świadectwo pracy lub inny dokument potwierdzający wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy albo rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
3. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS.

Z kolei dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w wyniku rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa, są:

1. zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia,
2. prawomocne orzeczenie sądu o rozwiązaniu stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa,
3. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez 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 ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

# Rozliczenia podatkowe pracowników

19 grudnia 2023

Prowadzący:  
Paweł Ziółkowski



Prawnik, trener, publicysta, konsultant. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie zawodowe w zakresie tematyki prawnej. Od 2000 r. wykonuje działalność gospodarczą w zakresie konsultingu, w ramach której pomaga zakładać, prowadzić i likwidować inne firmy. Autor ponad 10.000 publikacji w prasie fachowej i portalach elektronicznych. Zrealizował ponad 1000 szkoleń o tematyce prawnej.

**ZAPISZ SIĘ**

# SKRÓCENIE OKRESU WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ NA MOCY POROZUMIENIA STRON

Zgodnie z art. 36 ust. 1 Kodeksu pracy, okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.



Okres wypowiedzenia wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Do tych okresów wlicza się również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, tj. na podstawie w art. 231 Kodeksu pracy, lub gdy

z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez poprzedniego pracodawcę.

## **Skrócenie okresu wypowiedzenia a porozumienie stron**

W czasie biegu okresu wypowiedzenia strony stosunku pracy, na

mocy porozumienia stron, nie tylko mogą zmienić tryb rozwiązania stosunku pracy, ale mogą również skrócić okres wypowiedzenia umowy o pracę bez konieczności zmiany trybu jej rozwiązania. Z wnioskiem o skrócenie okresu wypowiedzenia może wystąpić zarówno pracodawca jak i pracownik. Co ważne, aby czynność ta odniosła skutek prawny, obydwie strony muszą w jasny sposób wyrazić na nią zgodę – niedopuszczalne jest dokonanie skrócenia okresu wypowiedzenia tylko przez jedną ze stron stosunku pracy.

Kodeks pracy nie wskazuje, o jaki okres strony stosunku pracy mogą skrócić czas wypowiedzenia. Oznacza to, że w tym zakresie strony mają pełną swobodę, np. mogą zdecydować, że okres 3-miesięcznego wypowiedzenia skracają do 1 miesiąca lub 2 tygodniach albo uzgodnią inny, konkretny dzień rozwiązania stosunku pracy, niebędący wielokrotnością tygodnia czy miesiąca.

Złożenie wniosku o skrócenie okresu wypowiedzenia może nastąpić w trakcie jego trwania albo równocześnie z wypowiedzeniem. Co więcej, już na etapie zawierania umowy o pracę strony mogą postanowić o krótszym okresie wypowiedzenia umowy w przypadku, gdy z inicjatywą rozwiązania umowy w tym trybie wystąpi pracownik. Stanowisko takie zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2014 r., sygn. akt II PK 175/13, w którym stwierdził, że dopuszczalne jest umowne postanowienie o skróceniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracownika, pod warunkiem że jest ono korzystne dla pracownika.

Nie ma formalnych wymogów co do formy porozumienia stron o skróceniu okresu wypowiedzenia. Aczkolwiek powinno ono zostać zawarte w formie pisemnej dla celów dowodowych. Treść porozumienia powinna wskazywać na wyraźną wolę stron stosunku pracy o skróceniu okresu wypowiedzenia umowy oraz jednoznacznie wskazywać okres, o jaki następuje skrócenie wypowiedzenia bądź wskazywać na konkretną datę, z jaką datą nastąpi rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie.

### **Skrócenia okresu wypowiedzenia na mocy porozumienia a uprawnienia stron**

Zawarcie porozumienia stron o skróceniu okresu wypowiedzenia nie pozbawia jego stron uprawnień związanych z rozwiązaniem umowy o pracę w tym trybie, np. w zakresie udzielania pracownikowi przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do zakończenia stosunku pracy czy wystąpienia przez pracownika na drogę sądową w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę lub nieuzasadnionego dokonania wypowiedzenia (w uchwale z dnia 24 lutego 1994 r., sygn. akt I PZP 57/93, Sąd Najwyższy przyznał, że w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, ustalenie przez strony wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę [art. 36 § 6 Kodeksu pracy] nie pozbawia pracownika roszczeń wynikających z art. 45 Kodeksu pracy.

Warto podkreślić, że w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia

na podstawie porozumienia stron, pracownik nie nabywa prawa do odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia, a okres ten nie jest też zaliczany do stażu pracy pracownika.

### **Treść świadectwa pracy a porozumienie o skróceniu okresu wypowiedzenia**

Skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie zmienia trybu jej rozwiązania, a zatem w świadectwie pracy pracodawca jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazuje art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, z zaznaczeniem strony, która dokonała wypowiedzenia, natomiast dniem rozwiązania stosunku pracy będzie dzień co którego strony umówiły się w porozumieniu o jego skróceniu.

Co ważne, w tym przypadku w świadectwie pracy nie umieszcza się informacji, o jaki okres wypowiedzenia umowy o pracę zostało skrócone.

---

## 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.

# ZASADY ZWROTU ŚRODKÓW Z FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

Jednym z instrumentów, z którego mogą skorzystać pracownicy w przypadku niewypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę, jest Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o którym mowa w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy [Dz. U. z 2023 r. poz. 1087].

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzenia jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. W myśl art. 282 § 1 Kodeksu pracy, naruszenie tego obowiązku kwalifikowane jest jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Co więcej, jeżeli niewypłacanie pracownikom wynagrodzenia za pracę miałoby charakter ciągły i powtarzający się, to takie działanie pracodawcy wypełnia znamiona przestępstwa przeciwko prawom pracownika określonego w art. 218 § 1 Kodeksu karnego, zgodnie z którym, kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

## Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Jednym z instrumentów, z którego mogą skorzystać pracownicy w przypadku niewypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę, jest Fundusz Gwarantowanych Świadczeń

Pracowniczych, o którym mowa w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy [Dz. U. z 2023 r. poz. 1087].

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest państwowym funduszem celowym, dysponentem którego jest minister właściwy do spraw pracy, służącym finansowaniu zadań polegających m. in. na ochronie roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy.

### Zwrot świadczeń pracowniczych

Procedurę uzyskania zwrotu świadczeń pracowniczych w sytuacji niewypłacalności pracodawcy, rozpocząć można po upływie miesiąca od daty stwierdzenia niewypłacalności pracodawcy. Datą niewypłacalności w rozumieniu ustawy jest m. in.:

- data postanowienia sądu o ogłoszeniu upadłości pracodawcy lub wszczęciu wobec niego wtórnego postępowania upadłościowego;
- data wydania postanowienia sądu restrukturyzacyjnego o otwarciu postępowania re-

strukturyzacyjnego pracodawcy;

- data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania;
- data postanowienia sądu upadłościowego o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w razie stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.

Osoba odpowiedzialna za zarządzanie majątkiem pracodawcy, np. syndyk, likwidator lub inna osoba zarządzająca, sporządza zestawienie zawierające niezaspokojone roszczenia, wykazując osoby uprawnione do uzyskania tych świadczeń, tytuły oraz wysokość wnioskowanych roszczeń. Do grupy uprawnionych należą również pracownicy.

Pracownicy mogą starać się o zwrot świadczeń z tytułu:



- wynagrodzenia za pracę (maksymalnie za 3 miesiące),
- wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
- dodatku wyrównawczego, które podlegają zaspokojeniu: za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy,
- odprawy pieniężnej (przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników),
- odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, o którym mowa w art. 36[1] ust. 1 Kodeksu pracy, które podlegają zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło: w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tym dniu;
- ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, należnego za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, który podlega zaspokojeniu, jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających dzień wystąpienia niewypłacalności pracodawcy.

W myśl ww. ustawy, w razie niewypłacalności pracodawcy, w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, o ile pracownik pozostaje w stosunku pracy, pracownik może także wystąpić do Funduszu z wnioskiem o wypłatę zaliczki na poczet niewypłaconych wynagrodzeń.

Co ważne, gwarancją Funduszu objęci są nie tylko pracownicy nadal zatrudnieni, ale również byli pracownicy, uprawniony do renty rodzinnej członek rodziny zmarłego pracownika, uprawniony do renty rodzinnej członek rodziny zmarłego byłego pracownika, pracodawca, syndyk, likwidator, inna osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy.

## 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.

## Szkolenie

17

# ZFŚS 2024 r. – prowadzenie, administrowanie, naliczanie odpisu oraz korekta i rozliczanie

**13 grudnia 2023**

Prowadzący:  
Anna Kopyść



Ekspertka prawa pracy i wynagrodzeń, szkoleniowiec, autorka książek, licznych opracowań i artykułów z dziedziny kadrowo-płacowej. Od 10 lat prowadzi szkolenia z wynagrodzeń i prawa pracy. Jest również wykładowcą kursów z tematyki prawa oświaty i samorządów.

**ZAPISZ SIĘ**

# REFUNDACJA KOSZTÓW WYPOSAŻENIA LUB DOPOSAŻENIA STANOWISKA PRACY

Powiatowy urząd pracy zwróci koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy w wysokości określonej w umowie, nieprzekraczającej 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Sprawdzamy, kto może skorzystać z refundacji i na jakich zasadach się to odbywa.

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy jest instrumentem rynku pracy w formie pomocy finansowej udzielanej przez powiatowy urząd pracy podmiotom wskazanym w ustawie z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735, z późn. zm.), w związku ze stworzeniem lub przystosowaniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku skierowanego bezrobotnego bądź poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej.

## **Podmioty uprawnione do otrzymania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy**

Zgodnie z ustawą z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735, z późn. zm.), o refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może ubiegać się:

- podmiot prowadzący działalność gospodarczą,
- niepubliczne przedszkole i niepubliczna szkoła, o których

mowa przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe,

- osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, zamieszkująca lub mająca siedzibę na terytorium RP, będąca posiadaczem gospodarstwa rolnego w rozumieniu ustawy z dnia 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym (Dz. U z 2020 r. poz. 333) lub prowadząca działalność specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U z 2022 r., poz. 2647, z późn. zm.) lub w ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2022 r., poz. 2587, z późn. zm.), zatrudniająca w okresie ostatnich sześciu miesięcy, w każdym miesiącu, co najmniej jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy,
- żłobek lub klub dziecięcy tworzony i prowadzony przez osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej,

o których mowa w przepisach o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3,

- podmiot prowadzący działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług rehabilitacyjnych,
- spółdzielnia socjalna.

Ponadto, o taką formę wsparcia finansowego może ubiegać się również:

1. podmiot, przedszkole lub szkoła, które spełniają łącznie następujące warunki:
- prowadzą działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, przez okres co najmniej sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku (do wskazanego okresu prowadzenia działalności gospodarczej nie wlicza się okresu zawieszenia działalności gospodarczej) lub prowadzi działalność (w przypadku przedszkola i szkoły) na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty przez okres sześciu miesięcy bezpo-

średnio poprzedzających dzień złożenia wniosku,

- nie zmniejszyły wymiaru czasu pracy pracownika i nie rozwiązały stosunku pracy z pracownikiem w drodze dokonanej przez siebie wypowiedzenia bądź na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku oraz od dnia złożenia wniosku do otrzymania refundacji,
  - nie zalegają w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych i innych danin publicznych oraz nie posiadają nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
  - nie byli skazani za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu w okresie dwóch lat przed dniem złożenia wniosku,
  - złożyły kompletny i prawidłowo sporządzony wniosek.
2. producent rolny, który spełnia łącznie następujące warunki:
- nie zmniejszył wymiaru czasu pracy pracownika i nie rozwią-

”  
Aby otrzymać refundację, należy złożyć odpowiedni wniosek w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę ubiegającego się podmiotu lub ze względu na miejsce wykonywania pracy przez skierowanego bezrobotnego, opiekuna lub poszukującego pracy absolwenta szkoły. Co ważne, wniosek ten należy złożyć przed zatrudnieniem osoby bezrobotnej. Dopiero po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku przez powiatowy urząd pracy i podpisaniu ze starostą umowy cywilnoprawnej określającej warunki refundacji, możliwe jest zatrudnienie osoby skierowanej.

zaś stosunku pracy z pracownikiem w drodze dokonanej przez siebie wypowiedzenia bądź na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku oraz od dnia złożenia wniosku do otrzymania refundacji,

- nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych i innych danin publicznych oraz nie posiadają nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
- nie był skazany za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu w okresie dwóch lat przed dniem złożenia wniosku,
- jest posiadaczem gospodarstwa rolnego w rozumieniu przepisów o podatku rolnym lub prowadzeniu działu specjalnego produkcji rolnej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych lub przepisów o podatku dochodowym od osób prawnych przez okres co najmniej sześciu miesięcy przed dniem złożenia wniosku,

- zatrudniał w okresie ostatnich sześciu miesięcy przed dniem złożenia wniosku, w każdym miesiącu, co najmniej jednego pracownika na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy,
  - złożył kompletny i prawidłowo sporządzony wniosek.
3. żłobek, klub dziecięcy lub podmiot świadczący usługi rehabilitacyjne, który spełnia łącznie następujące warunki:
- nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych i innych danin publicznych oraz nie posiadasz nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
  - nie był skazany za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu w okresie dwóch lat przed dniem złożenia wniosku,
  - nie zmniejszył wymiaru czasu pracy pracownika i nie rozwiązał stosunku pracy z pracownikiem w drodze dokonanego przez siebie wypowiedzenia bądź na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku

sku oraz od dnia złożenia wniosku do otrzymania refundacji.

### **Wniosek o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy**

Aby otrzymać refundację, należy złożyć odpowiedni wniosek w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę ubiegającego się podmiotu lub ze względu na miejsce wykonywania pracy przez skierowanego bezrobotnego, opiekuna lub poszukującego pracy absolwenta szkoły.

Co ważne, wniosek ten należy złożyć przed zatrudnieniem osoby bezrobotnej. Dopiero po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku przez powiatowy urząd pracy i podpisaniu ze starostą umowy cywilnoprawnej określającej warunki refundacji, możliwe jest zatrudnienie osoby skierowanej.

### **Umowa o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy**

Zawarcie umowy o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy rodzi po stronie podmiotu ściśle określone obowiązki, tj.:

- zatrudnienia na wyposażonym lub doposażonym stanowisku, w pełnym wymiarze czasu pracy, skierowanego bezrobotnego przez okres 24 miesięcy;
- zatrudnienia na wyposażonym lub doposażonym stanowisku poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy

zabawkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, przez okres 24 miesięcy,

- zatrudnienia na wyposażonym lub doposażonym stanowisku skierowanego bezrobotnego, opiekuna lub poszukującego pracy absolwenta co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, przez okres 24 miesięcy (jeśli wnioskodawcą jest żłobek, klub dziecięcy lub podmiot świadczący usługi rehabilitacyjne),
- utrzymania przez okres 24 miesięcy stanowiska pracy utworzonego w związku z przyznaniem refundacji;
- zwrotu otrzymanych środków wraz z odsetkami, o których mowa w art. 46 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w wysokości proporcjonalnej do okresu niezatrudnienia na utworzonych stanowiskach pracy skierowanych bezrobotnych lub opiekunów, w przypadku niespełnienia warunków zatrudnienia i utrzymania stanowisk;
- zwrotu otrzymanych środków wraz z odsetkami, o których mowa w art. 46 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w przypadku naruszenia pozostałych warunków umowy;
- zwrotu równowartości odliczonego lub zwróconego, zgodnie z ustawą z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług [Dz. U. z 2023 r., poz. 1570, z



późn. zm.], podatku naliczonego dotyczącego zakupionych towarów i usług w ramach przyznanej refundacji, w terminie:

- określonym w umowie o refundację, nie dłuższym jednak niż 90 dni od dnia złożenia deklaracji podatkowej dotyczącej podatku od towarów i usług, w której wykazano kwotę podatku naliczonego z tego tytułu – w przypadku gdy z deklaracji za dany okres rozliczeniowy wynika kwota podatku podlegająca wpłacie do urzędu skarbowego lub kwota do przeniesienia na następny okres rozliczeniowy,
- 30 dni od dnia dokonania przez urząd skarbowy

zwrotu podatku – w przypadku gdy z deklaracji podatkowej dotyczącej podatku od towarów i usług, w której wykazano kwotę podatku naliczonego z tego tytułu, za dany okres rozliczeniowy wynika kwota do zwrotu.

#### **Wysokość refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy**

Refundację na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy podmiot otrzyma po:

- przedłożeniu rozliczenia i udokumentowaniu kosztów poniesionych w okresie od dnia zawarcia umowy do dnia zatrudnienia skierowanego bezrobotnego lub opiekuna,

- zatrudnieniu na tym stanowisku skierowanego bezrobotnego lub opiekuna oraz spełnieniu innych warunków określonych w zawartej ze starostą umowie.

Wysokość refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy wskazana jest w umowie zawartej w danym podmiocie i nie może przekroczyć 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

### 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.

## Szkolenie

# ZUS w praktyce – składki i zasiłki w 2024 z. z uwzględnieniem zmian podatkowych wprowadzonych od 2023 r.

**Szkolenie online, 18 grudnia 2023 r.**

Prowadzący: Andrzej Radziśław

Celem szkolenia ZUS w praktyce – składki i zasiłki w 2024 r. z uwzględnieniem zmian podatkowych wprowadzonych od 2023 r. jest omówienie zagadnień związanych z opłacaniem składek za pracowników, zleceniobiorców; Rozliczaniem składek na ubezpieczenia społeczne; Umowy o dzieło, a składki ZUS; Zmian związanych z planowanym wejściem w życie nowych przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich i ojcowskich; Wynagrodzeniami za czas choroby, zasiłki chorobowe, świadczenie rehabilitacyjne.

**ZAPISZ SIĘ**

## UNIJNA STRATEGIA DLA ZIELONYCH CERTYFIKATÓW

Wypracowanie strategii dla rynku zielonych certyfikatów to jedna z rekomendacji Rady OZE Lewiatana i bez wątpienia kwestia, która wpływa znacząco na powodzenie ograniczenia wpływu CO<sub>2</sub> na środowisko. Uregulowanie certyfikacji pod kątem różnych branż i produktów mogłoby znacząco wpłynąć na realizację planów dekarbonizacji Europy. Parlament Europejski [PE] kontynuuje proces wdrażania standardów na tym polu.



Obraz autorstwa rawpixel.com na Freepik

W kwietniu 2023 r. PE przyjął uchwałę w sprawie zrównoważonych cykli węglowych, w której stwierdził, że chociaż UE musi zawsze stawiać za priorytet szybkie i przewidywalne redukcje emisji gazów cieplarnianych, pochłanianie dwutlenku węgla musi odgrywać coraz większą rolę w osiągnięciu neutralności klimatycznej UE do 2050 r., aby zrównoważyć emisje, których nie można wyeliminować. Podczas sesji parlamentarnej 21.11.b.r. Komisja Ochrony Środowiska Naturalnego, Zdrowia Publicznego i Bezpieczeństwa Żywności przyjęła większością głosów stanowisko w sprawie ustanowienia unijnych ram certyfikacji w zakresie usuwania dwutlenku węgla (CFCR).

Po głosowaniu sprawozdawczyni Lúdia Pereira (PPE, Portugalia) stwierdziła: „Zmiany klimatyczne są już tak poważne, że nie możemy polegać wyłącznie na redukcji emisji, ale musimy także wyeliminować emisję dwutlenku węgla. Ramy te stanowią narzędzie, które to umożliwia, w miarę postępów w zakresie przepisów regulujących rynek nękany „ekościemą”, brakiem przejrzystości i brakiem zaufania. Certyfikacja pomoże przyciągnąć prywatne inwestycje do projektów usuwania klimatu, pomagając nam w ten sposób w transformacji klimatycznej i wzmacniając wiodącą pozycję Europy w dziedzinie klimatu”.

### **Przeciwdziałanie „ekościemiu”**

Posłowie podkreślają, że redukcja emisji gazów cieplarnianych (GHG) musi pozostać najwyższym priorytetem UE, ale popierają też tę pierwszą ogólnounijną dobrowolną certyfikację CFCR, która poprawi zdolność UE do ilościowego okre-

ślenia, monitorowania i weryfikacji pochłaniania dwutlenku węgla. Celem jest przyspieszenie wdrażania strategii dekarbonizacji, budowanie zaufania wśród zainteresowanych stron i branży oraz pomoc w przeciwdziałaniu „ekościemianiu” i praniu pieniędzy w procesach. Komisja otrzyma zadanie opracowania metodologii certyfikacji dla różnych rodzajów działalności. Posłowie podkreślają, że program musi być zgodny ze standardami międzynarodowymi i naukowymi oraz że Komisja powinna odpowiadać za „rejestr unijny”, aby zapewnić przejrzystość programu, dostarczać informacji społeczeństwu, a także unikać ryzyka nadużyć finansowych i podwójnego (lub nawet wielokrotnego) liczenia usuwania węgla.

### **Platforma ds. usuwania dwutlenku węgla**

Posłowie sugerują również utworzenie platformy wymiany wiedzy i doświadczeń dotyczącej usuwania i składowania dwutlenku węgla. Platforma taka miałaby składać się z ekspertów ze środowiska akademickiego, przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego i zainteresowanych stron, w tym rolników i właścicieli lasów, w celu monitorowania i analizowania trendów oraz doradzania Komisji w zakresie metodologii certyfikacji technicznej. Kwestie te są o tyle ważne, że należy dopiero stworzyć rzetelne ramy definicyjne, kryteria jakości i zasad stosowania działań związanych z usuwaniem dwutlenku węgla, produkcją dwutlenku węgla i składowaniem dwutlenku węgla w produktach ze względu na ich odmienną specyfikę i wpływ na środowisko.

### **Innowacyjne technologie usuwania węgla**

Posłowie do Parlamentu Europejskiego twierdzą, że aby proces usuwania dwutlenku węgla mógł zostać certyfikowany, musi umożliwiać magazynowanie węgla atmosferycznego lub biogenego przez kilka stuleci. Magazynowanie geologiczne, takie jak bioenergia z wychwytywaniem i składowaniem dwutlenku węgla, oraz bezpośrednio wychwytywanie i składowanie dwutlenku węgla z powietrza lub poprzez trwale związaną mineralizację węgla, należy zatem uznać za trwałe usuwanie dwutlenku węgla.

### **Nowoczesne rolnictwo węglowe**

Tzw. uprawy węglowe (ang. carbon farming) to działalność związana z gospodarowaniem gruntami, gospodarką przybrzeżną lub hodowlą zwierząt, która skutkuje sekwestracją rolnictwa węglowego lub redukcją emisji z rolnictwa węglowego. Posłowie chcą dodać kryteria, zgodnie z którymi, aby dana działalność mogła zostać uznana za „rolnictwo węglowe”, musi prowadzić do redukcji emisji przez okres co najmniej pięciu lat. Podkreślają również, że działalność w zakresie upraw węglowych nie powinna negatywnie wpływać na bezpieczeństwo żywnościowe UE ani prowadzić do zawłaszczania ziemi lub spekulacji gruntami.

Aby zapewnić długoterminowe składowanie dwutlenku węgla, certyfikacja składowania dwutlenku węgla w produktach powinna początkowo ograniczać się do produktów z pozyskanego drewna lub materiałów budowlanych przechowywujących węgiel przez co najmniej pięć dekad.

# UE CHCE ODCHUDZIĆ BIUROKRACJĘ. PAKIET REDUKCJI OBCIĄŻEŃ W KONSULTACJACH

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.



Komisja Europejska otworzyła kanał informacyjny w ramach tzw. pakietu redukcji obciążeń [Burden Reduction Package], w którym można zgłaszać uwagi dotyczące wymogów sprawozdawczych. Opinie będą zbierane do 28 listopada, po czym do jesieni 2023 r. przedstawione mają być pierwsze wnioski dotyczące każdego z następujących obszarów tematycznych: ekologia, polityka cyfrowa i gospodarka. Celem jest zmniejszenie obciążeń sprawozdawczych o 25 % bez podważania powiązanych celów polityki. Jednym z już procedowanych rozwiązań jest przesunięcie terminu sprawozdawczości pozafinansowej.

## **Nadmiarowe i nieuzasadnione ściąganie danych**

Wśród uwag już znalazły się ciekawe jak ta dotycząca częstotliwości przekazywania informacji poprzez SFC2021 do KE nt. wskaźników, liczby i wartości projektów, liczby i wartości wniosków o płatność. Jak czytamy w opinii: „Dane te trzeba przysyłać kilkakrotnie w trakcie roku kalendarzowego [...]. Ponadto za każdym razem należy przeliczać kwoty na EUR co jest dodatkowym obciążeniem”. Warto tu zauważyć, że przeliczanie kwot jest problematyczne zawsze, a w dobie daleko już posuniętych rozwiązań informatycznych nie powinno mieć miejsca.

ZPMEIT Mediakom zwraca z kolei uwagę na problem zbytnej gorliwości polskich urzędów w żądaniu danych niewymaganych przez UE, przy czym praktyka ta często nie ma uzasadnienia również w polskich aktach prawnych. Ponadto często obowiązki nałożone przez polskie prawo na przedsiębiorców, są szersze niż minimalne obowiązki wskazane w dyrektywach lub innych aktach prawa europejskiego. Jest to uwaga skierowana bardziej do polskiego Ustawodawcy, niemniej wynika w dużej mierze z rozbuchanej do granic biurokracji unijnej, powodując pewien mechanizm psychologicznego przymusu ściągania danych, nawet jeśli nie są prawnie wymagane.



### **Bariery biurokratyczne dla rozwoju 3 sektora**

Ciekawy głos przekazała belgijska firma ETUI, która zwróciła uwagę na nowe zasady zwrotu kosztów na podstawie kosztów jednostkowych podróży. Firma podkreśla, że nowe prawo unijne w tym zakresie spowodowałyby znaczne szkody dla szkoleń i działań pozarządowych. Jak czytamy w opinii: „Wielu partnerów, szczególnie w Europie Środkowej i Wschodniej, a także na Bałkanach Zachodnich, a także małych organizacji w Europie Zachodniej zostałyby wykluczone z naszych działań, ponieważ nie mają oni środków finansowych na pokrycie kosztów, które mogłyby nie być już zwracane przez UE. Spowoduje to wykluczenie społeczne i dyskryminację uczestników ze względu na możliwości finansowe”.

Firma zwraca uwagę także na potrzebę uproszczenia rozliczeń dotacji unijnych dla 3 sektora, szczególnie w obszarze rozliczeń kosztów jednostkowych. „Komisji Europejskiej brakuje jednolitego zbiorowego podejścia do interpretacji wykonania decyzji 2021. Brak wspólnego zbioru przepisów powoduje, że 23 dyrekcje generalne [DG] stosują swoje indywidualne zasady. W związku z tym istnieje ryzyko błędnej interpretacji przez audytorów ex post i Europejski Trybunał Obrachunkowy [ETO] w odniesieniu do różnych dotacji. Ponadto obowiązek przechowywania dokumentów uzasadniających zwrot kosztów jednostkowych nie zmniejsza obciążenia administracyjnego. Natomiast poprzedni sys-

tem zwrotu rzeczywistych kosztów zapewnia większą przejrzystość i zmniejsza ryzyko wystąpienia nadpłaty lub niedopłaty. Co więcej, sprawdzanie, czy uczestnicy prawidłowo przestrzegają zasady kosztu jednostkowego, wymaga dużych zasobów i czasu dla asystentów administracyjnych i działu finansowego, szczególnie biorąc pod uwagę dużą liczbę uczestników, z którymi mamy do czynienia.

Chociaż zasada dotycząca kosztu jednostkowego może w niektórych przypadkach uprościć proces finansowania i sprawozdawczość, np. dotacji na działania, wprowadza ona wyzwania administracyjne związane z obliczaniem kosztów, gromadzeniem danych, audytem i dostosowywaniem się do zmieniających się okoliczności w przypadku dotacji operacyjnych. Komisja Europejska musi dokładnie rozważyć te obciążenia, podejmując decyzję o dalszym wdrażaniu zasady dotyczącej kosztu jednostkowego zamiast zwracać uczestnikom rzeczywiste koszty”.

### **Przesunięcie terminu wydania sektorowych ESRS i ESRS dla jednostek z państw trzecich**

17 października br. KE przedstawiła projekt decyzji odraczającej termin wydania sektorowych ESRS oraz ESRS dla jednostek z państw trzecich. Proponowana nowa data to 30 czerwca 2026 r. Ma to na celu m.in. umożliwienie jednostkom zobowiązanym do raportowania skupienie się na wdrożeniu pierwszego zestawu ESRS oraz ograniczenie

w początkowym okresie wymogów sprawozdawczych do niezbędnego minimum.

Przypomnijmy, że w dyrektywie w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju [CSRD] zobowiązano jednostki objęte jej zakresem do umieszczania w sprawozdaniu z działalności informacji z zakresu ESG4. Informacje te mają być sporządzane zgodnie z europejskimi standardami sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju [ESRS] przyjętymi przez KE w drodze aktów delegowanych.

KE została uprawniona do wydania czterech zestawów standardów:

- pełnych ESRS,
- uproszczonych ESRS,
- sektorowych ESRS oraz
- ESRS dla jednostek z państw trzecich.

Pierwszy zestaw ESRS (tzw. pełnych) został przyjęty w dniu 31 lipca 2023 r. Ma on zastosowanie do wszystkich jednostek objętych zakresem CSRD niezależnie od sektora, w którym działa dana jednostka. Pozostałe ESRS zgodnie z CSRD powinny zostać przyjęte do 30 czerwca 2024 r.

Projekt decyzji o odroczeniu terminów sprawozdawczości pozafinansowej w wymienionym zakresie wymaga jeszcze przyjęcia przez Radę UE i Parlament Europejski. Zmiany te są adresowane do KE i nie wymagają wdrożenia do przepisów krajowych.

## 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, italicized, sans-serif font.

**HR**helper

The logo for MonitorCDK, with the word 'MONITOR' in a large, black, sans-serif font above the word 'CDK' in a smaller, black, sans-serif font. The text is positioned on a pink triangular background.

**MONITOR**  
**CDK**

## Wydawca

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

**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](http://pl.freepik.com) i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.