



Polecamy

Wakacje od ZUS – co nam mówi projekt ustawy?

W numerze

Krajowy Fundusz Szkoleniowy
w 2024 roku – mazowieckie
z najwyższą pulą środków

Zmiany CIT i KSeF
wyzwaniem dla firm

Jak refundować osobom
zatrudnionym koszt zakupu
soczewek korekcyjnych?

Mechanizm CBAM – złożenie
sprawozdania po terminie
31 stycznia 2024 r.

Szanowni Państwo

Jedną z ważniejszych dla przedsiębiorców informacji z ubiegłego miesiąca, to odroczenie wprowadzenia KSeF. Mamy nieco więcej czasu, aby przygotować się do e-fakturowania, co cieszy. Nie cieszy projekt wakacji od ZUS, który na tym etapie budzi kontrowersje, ponieważ znacznie ogranicza beneficjentów tego rozwiązania, wykluczając chociażby samozatrudnionych.

Jak zapowiedział Andrzej Domański, Minister Finansów, 09.02 ogłoszony zostanie szczegółowy plan konsultacji na temat wdrażania w Polsce Krajowego Systemu e-Faktur. Spotkania będą odbywały się w formule hybrydowej, żeby umożliwić łatwe uczestnictwo wszystkim zainteresowanym. Przedstawiciele resortu podkreślali, że rozpoczęcie konsultacji nie oznacza, że prace dotyczące rozwiązań prawnych i funkcjonalności systemu zaczynają się od początku. Część przedsiębiorców włożyła już wiele sił i środków w przygotowanie do korzystania z KSeF. Ministerstwo zapewniło, że analizując propozycje ewentualnych zmian, będzie patrzyło na nie również pod kątem kosztów dla przedsiębiorców.

Nie ma jeszcze nowego terminu wdrożenia obowiązkowego KSeF. Jak zapowiada resort, również 09.02 rusza audyt systemu, który pomoże określić tę ważną dla przedsiębiorców datę, przy czym na pewno nie będzie to 2024 rok.

Przedstawiciele Ministerstwa zapowiedzieli też szeroką akcję szkoleniową, która będzie wspierana

akcją informacyjną. – Od przełomu kwietnia i maja, w każdym z 400 urzędów skarbowych w Polsce przedsiębiorcy będą mogli odbyć praktyczne szkolenie z korzystania z darmowego oprogramowania, czyli Aplikacji Podatnika i e-mikrofirmy. Będziemy je prowadzić dotąd, aż będzie zainteresowanie ze strony podatników. Dodatkowo, jeśli przedsiębiorca napotka jakiś problem, będzie mógł zadzwonić na specjalną infolinię i uzyskać odpowiednie wsparcie – powiedział Marcin Łoboda, Szef Krajowej Administracji Skarbowej.

Więcej informacji na ten temat znajdą Państwo w tym numerze Monitora, a także na naszej stronie internetowej. Gorąco zachęcamy do również do lektury głównego tematu tego wydania. Projekt wakacji od ZUS komentuje dla nas Marcin Pancer. Zwolnienie od składek ma wejść w życie 01.10.2024 r., ale zapewne ostatecznie nie w proponowanym aktualnie kształcie. Warto śledzić ten wątek, tak ważny w działalności przedsiębiorców.

Przyjemnej lektury

Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca

MONITOR
CDK

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

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

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

SPIS TREŚCI

Luty 2 [44]



AKTUALNOŚCI

Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2024 roku
– mazowieckie z najwyższą pulą środków

4

PRAWO

Zmiany w prawie spadkowym
– omówienie z komentarzami

6

KSIĘGOWOŚĆ I PODATKI

Zmiany CIT i KSeF wyzwaniem dla firm

8

Brak informacji i luki w systemie
- KSeF wejdzie, ale z opóźnieniem

9

KADRY I PŁACE

Jak wprowadzić monitoring w zakładzie
pracy zgodnie z prawem

10

Prawo do zasiłku chorobowego
po ustaniu zatrudnienia

12

Jak refundować osobom zatrudnionym
koszt zakupu soczewek korekcyjnych?

14

Wakacje od ZUS – co nam
mówi projekt ustawy?

15

Wszystko o pracach interwencyjnych

16

OCHRONA ŚRODOWISKA

Mechanizm CBAM w okresie przejściowym

18


Mechanizm CBAM – złożenie sprawozdania
po terminie 31 stycznia 2024 r.

19

Nowa zielona rzeczywistość: trendy na 2024

20

Życzymy miłej lektury

An illustration showing a pair of hands holding several coins. The coins are drawn in a sketchy, hand-drawn style with a Polish zloty symbol (zł) on them. The hands are positioned at the bottom left, and the coins are floating above them, scattered across the upper half of the page.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy w 2024 roku – mazowieckie z najwyższą pulą środków

Krajowy Fundusz Szkoleniowy [dalej: KFS] to wydzielona część Funduszu Pracy. Przeznaczony jest na kształcenie ustawiczne, które pracownik podejmuje za zgodą pracodawcy lub z jego inicjatywy. Sprawdź, ile w tym roku przyznano w Twoim województwie i jak uzyskać dofinansowanie.

Priorytety wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w roku 2024 jak w poprzednich latach obejmują zapobieganie bezrobociu poprzez dopasowanie kompetencji pracowników do zmieniającego się otoczenia gospodarczego. Podstawę prawną KFS regulują Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Dz. U. z 2023 r. poz. 735, z późn. zm.] oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego [Dz. U. z 2018 r. poz. 117]. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało informacje, które obrazują skalę programu na 2024 rok.

Niemal 300 mln na dofinansowanie szkoleń

W tym roku do dyspozycji urzędów pracy jest 233 154 tys. zł, a w rezerwie program ma 58 288 tys. zł. Z tego najwięcej środków otrzymają kolejno województwa: mazowieckie, śląskie i wielkopolskie.

W tabeli przedstawiono kwoty na działania PUP wg województw [w mln. zł]:

Dolnośląskie	17 830 000
Kujawsko-Pomorskie	11 728 000
Lubelskie	11 804 000
Lubuskie	5 672 000
Łódzkie	15 416 000
Małopolskie	22 056 000
Mazowieckie	37 457 000
Opolskie	5 334 000
Podkarpackie	11 728 000
Podlaskie	6 686 000
Pomorskie	14 218 000
Śląskie	26 237 000
Świętokrzyskie	6 702 000
Warmińsko-Mazurskie	7 516 000
Wielkopolskie	23 640 000
Zachodniopomorskie	9 130 000

Plan wydatkowania środków z KFS

Powiatowe Urzędy Pracy mają przeznaczyć 233 154 tys. zł na:

- Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie umiejętności cyfrowych.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w zakresie zarządzania finansami i zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach.

Z kolei rezerwa 58 288 tys. zł ma być wydatkowana na:

- Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów

Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS.

- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.

Kto może ubiegać się o dofinansowanie?

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego może wystąpić:

- każda jednostka organizacyjna [również nieposiadająca osobowości prawnej],
- osoba fizyczna,

jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika.

Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy, a także czy jest to praca na pełen czy część etatu.

Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią tzw. pomoc de minimis. Jest to taki rodzaj wsparcia dla przedsiębiorców, które nie narusza konkurencji na rynku. Wartość pomocy de minimis nie może przekroczyć 200 tysięcy euro w przeciągu 3 lat.

**Masz pytania
o dofinansowanie
z KFS lub BUR?**

**Skontaktuj się
z naszym
ekspertem:**



**Marcin
Sadkowski
Manager**
tel: 22 299 23 23
szkolenia@pcdk.pl

Zmiany w prawie spadkowym – omówienie z komentarzami

W listopadzie 2023 r. w życie weszły istotne zmiany prawa spadkowego dotyczące zasad odrzucenia spadku przez małoletniego, zmiany kręgu spadkobierców oraz niegodności dziedziczenia. Zmiany te mają zastosowanie do postępowań spadkowych, które będą się toczyły już w tym roku. Poniżej zamieszczam krótkie omówienie najważniejszych z nich.

1. Zmiany zasad odrzucania spadku przez małoletnich.

W mojej ocenie najważniejszą zmianą nowelizacji prawa spadkowego, która weszła w życie w dniu 15 listopada 2023 r., są zmiany zasad odrzucenia spadku przez małoletnich. Dotychczas rodzice małoletnich, którzy chcieli w ich imieniu odrzucić spadek, musieli na to uzyskać zgodę sądu opiekuńczego. Wielu osobom sprawiało to problemy, w szczególności, że nie byli oni świadomi tego, że po udzieleniu zgody przez sąd muszą dodatkowo złożyć oświadczenie o odrzuceniu spadku w imieniu dziecka przed sądem spadku lub przed notariuszem.

Teraz co do zasady rodzice dzieci, którzy w ich imieniu chcą odrzucić spadek, nie muszą już uzyskiwać zgody sądu opiekuńczego. Mogą bezpośrednio złożyć przed notariuszem lub sądem oświadczenie o odrzuceniu spadku w imieniu małoletniego. Wyjątek od tej reguły stanowi sytuacja, gdy dziecko dziedziczy w pierwszej linii po jednym z rodziców. W takiej sytuacji zgoda sądu dalej będzie wymagana.

2. Zmiana kręgu trzeciej grupy spadkobierców.

Kolejną z ważnych zmian jest zmiana zasad dziedziczenia ustawowego w sytuacji, gdy powołani do spadku są dziadkowie spadkodawcy. Ograniczony krąg trzeciej grupy spadkobierców. Obecnie jeżeli, któryś z dziadków spad-

kodawcy nie dożyje otwarcia spadku, jego udział spadkowy przypada jego dzieciom w równych częściach. Natomiast jeżeli dziecko któregokolwiek z dziadków spadkodawcy nie dożyje, jego udział spadkowy przypada jego dzieciom (czyli wnukom spadkodawcy), a jeśli nie mają one prawa do spadku, to udział ten może przypaść pozostałym dziadkom. Wskutek zmiany wyłączeni od dziedziczenia zostają dalsi zstępni dziadków spadkodawcy – kuzyni i dalsze pokolenia.

3. Poszerzenie katalogu sytuacji umożliwiających uznanie spadkobiercy za niegodnego dziedziczenia.

Dotychczasowe przesłanki uznania spadkobiercy za niegodnego dziedziczenia skatalogowane w art. 928 §1 k.c. zostały poszerzone o sytuacje, w których spadkobierca uporczywie uchylał się od wykonywania wobec spadkodawcy obowiązku alimentacyjnego określonego co do wysokości orzeczeniem sądowym, ugodą zawartą przed sądem albo innym organem albo inną umową, oraz uporczywie uchylał się od wykonywania obowiązku pieczy nad spadkodawcą, w szczególności wynikających z władzy rodzicielskiej, opieki, sprawowania funkcji rodzica zastępczego, małżeńskiego obowiązku wzajemnej pomocy albo obowiązku wzajemnego szacunku i wspierania się rodzica i dziecka.

4. Zmiany w terminie na złożenie oświadczenia o odrzuceniu spadku.

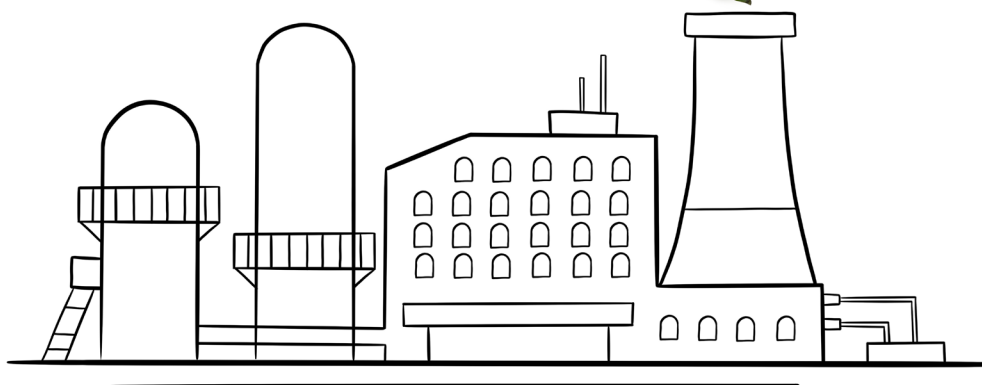
W myśl art. 1015 §1 k.c. spadkobierca może złożyć oświadczenie o odrzuceniu spadku w terminie sześciu miesięcy od dnia, w którym dowiedział się o tytule swego dziedziczenia. W orzecznictwie i doktrynie sporne było, czy termin uważa się za zachowany już z chwilą złożenia wniosku o odebranie orzeczenia do sądu spadku, czy też z chwilą złożenia tego świadczania. Ustawodawca nowelizacją rozwiązał te wątpliwości, dodając do art. 1015 k.c. §1(1) w myśl, którego do zachowania terminu, o którym mowa w § 1, wystarcza złożenie przed jego upływem wniosku do sądu o odebranie oświadczenia o przyjęciu lub o odrzuceniu spadku.

Celem wprowadzonych zmian jest uproszczenie i przyspieszenie postępowań spadkowych, które w obecnych realiach często trwają po kilka lat.

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.

PCDK



Doradztwo ESG

Raporty
ESG

Liczenie śladu
węglowego

Raportowanie
CBAM

Ład
korporacyjny

Strategia
dekarbonizacji

Aplikacje ułatwiające
raportowanie

DOCETM CBAM

Innowacyjna aplikacja wspomagająca sporządzanie sprawozdań CBAM oraz administrację i kontakt z dostawcami

Kontakt

22 299 23 23
biuro@pcdk.pl

Zmiany CIT i KSeF wyzwaniem dla firm

Podatek minimalny CIT uderzający w firmy, które mają kłopoty, a więc zaprzeczający idei wsparcia przedsiębiorczości przez państwo, a dodatkowo nowe obowiązki przy składaniu JPK - to zmiany, które niepokoją przedsiębiorców.

Niechlubny podatek minimalny CIT wprowadzony polskim ładu, przez chwilę zawieszony, w tym roku powrócił. Podatnicy będą go rozliczać w 2025 za bieżący rok, co będzie stanowić nowy obowiązek. Alarmujące jest to, że wejdzie on razem z innymi zmianami, a dosyć prawdopodobne zdaje się również to, że nałoży się na nie obowiązkowy KSeF. Ten co prawda czeka na wyniki audytu, o czym pisaliśmy TUTAJ, ale możliwe, że przesunięcie zbiegnie się ze zmianami w JPK i generować będzie trudności.

Dodatkowe dane w księgach od 2025

Projekt Rozporządzenia w sprawie dodatkowych danych, o które należy uzupełnić prowadzone księgi podlegające przekazaniu na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych [całość w załączniku pod tekstem] ogłoszony pod koniec listopada ubiegłego roku zakłada harmonogram zmian według następującego kalendarza:

- 31 grudnia 2024 r. w przypadku dużych podatników CIT (przychody powyżej 50 mln EUR) oraz podatkowych grup kapitałowych;
- 31 grudnia 2025 r. dla pozostałych podatników CIT i PIT zobowiązanych do składania JPK_VAT;
- 31 grudnia 2026 r. dla wszystkich innych.

Oznacza to, że niektórzy podatnicy już z początkiem 2025 będą zmuszeni uzupełniać księgi o dodatkowe informacje, mianowicie:

- dane identyfikacyjne kontrahenta podatnika
- w przypadku faktur stanowiących dowód księgowy – numer identyfikujący fakturę w Krajowym Systemie e-Faktur, o ile został nadany;
- znaczniki identyfikujące konta rachunkowe wykazywane według słownika znaczników identyfikujących konta rachunkowe
- dane potwierdzające nabycie, wytworzenie lub wykreślenie z ewidencji środka trwałego lub wartości niematerialnej i prawnej
- wysokość, rodzaj i typ różnicy pomiędzy wynikiem bilansowym i podatkowym;
- wysokość i rodzaj dochodu podlegającego opodatkowaniu w odniesieniu do podatników opodatkowanych ryczałtem od dochodów spółek.

JPK CIT dla spółek – problemy z ewidencją środków trwałych

Zasadnicza zmiana polega na tym, że księgi będą musiały być przesyłane w formie elektronicznej, ustrukturyzowanego xml. Dotychczas odbywało się to tylko na wezwanie urzędu skarbowego w formie JPK_KR. Nowa

forma będzie bardziej skomplikowana, a problematyczne będą zdaje się najbardziej dane wspomniane wyżej w punkcie 4., dotyczące ewidencji środków trwałych. Mają to być:

a) w przypadku faktur stanowiących dowód księgowy – numer identyfikujący fakturę w Krajowym Systemie e-Faktur, o ile został nadany,

b) określenie rodzaju dowodu potwierdzającego nabycie, wytworzenie lub wykreślenie z ewidencji,

c) numer identyfikacji podatkowej kontrahenta podatnika.

Jak zaznacza organizacja przedsiębiorców Lewiatan: „Nowe znaczniki kont rachunkowych oznaczają przebudowę całego procesu i zmiany w systemach i aplikacjach przedsiębiorstw. Dodatkowo przedsiębiorcy sygnalizują, iż pomimo wykorzystania systemu finansowego wraz z odpowiednim modułem środków trwałych brak jest często bezpośredniego, systemowego powiązania środka trwałego z fakturą oraz wskazują na inne szczególne przypadki, które uniemożliwią prawidłowe raportowanie jak np. tworzenie wielu środków trwałych z wielu faktur od różnych dostawców lub wielu środków trwałych z jednej faktury, wytworzenia środka trwałego, który obejmuje zakup materiałów od jednego lub wielu dostawców oraz pracę pracowników”.

Brak informacji i luki w systemie - KSeF wejdzie, ale z opóźnieniem

Nie 01.07 i nawet nie ten rok – data wejścia systemu e-faktur zostanie przesunięta na zakończenie audytu, który zleca Ministerstwo Finansów. W tym momencie nie mamy jeszcze żadnych konkretów, oprócz deklaracji, że w 2024 roku obowiązkowego KSeF-u nie będzie. Niepokojący jest fakt, że bardzo wielu przedsiębiorców nie ma pojęcia o tym, że nowy obowiązek ma wejść, a jeśli nawet mają tę wiedzę, to pozostają z mnóstwem pytań i wątpliwości.

Minister finansów Andrzej Domański przekazał podczas briefingu prasowego 19.01, że system KSeF zawiera krytyczne błędy, które uniemożliwiają wprowadzenie systemu jako obowiązkowego w 2024 roku. „Nie możemy dopuścić do paraliżu i bałaganu na kształt polskiego ładu” – powiedział Domański, informując jednocześnie, że MF zleca przetarg na zewnętrzny audyt systemu. Zintensyfikowany ma być również proces konsultacji z przedsiębiorcami

Problemy KSeF-u na ten moment

obejmują kod, przepustowość systemu, jego funkcjonalność oraz wydajność. Błąd podstawowy to przede wszystkim wspomniana przepustowość – brak kodu wejściowego do systemu będzie generować kłopoty z płynnością działalności. Kłopotem jest to, że wielu przedsiębiorców nie wie nawet o tym, że mają zostać objęci obowiązkiem składania e-faktur. Administracja Skarbowa deklaruje, że podejmie szersze działania informacyjne i edukacyjne w tym zakresie. Edukacja pod tym kątem jest niezmiernie potrzebna, co widać wy-

rażnie podczas szkoleń KSeF, które generują mnóstwo dyskusji, ale też pozwalają przygotować się na obowiązkowe korzystanie z e-faktury i już na tym etapie testowania systemu, po to by w momencie wejścia powszechnego obowiązku być na niego optymalnie przygotowanym.

Minister przyznał, że KSeF jest potrzebny gospodarce i zostanie na pewno wprowadzony, jednak nie w formie, która może zagrażać stabilności prowadzenia działalności gospodarczej.

PCDK

**Jedna
z
największych**

**Ofert
szkoleń
podatkowych**

[sprawdź >](#)

JAK WPROWADZIĆ MONITORING W ZAKŁADZIE PRACY ZGODNIE Z PRAWEM

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy. Podstawą prawną, w oparciu o którą Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje kontroli podmiotów w zakresie w niej wskazanym, jest art. 10 ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy [Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.]

W art. 222 Kodeksu pracy, przyznano pracodawcom prawo do wprowadzenia w zakładzie pracy monitoringu. Pod pojęciem monitoringu ustawodawca rozumie szczególnie nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu.

Kodeks pracy wskazuje, że pracodawca może wprowadzić monitoring, jeżeli jest to niezbędne do:

- zapewnienia bezpieczeństwa pracowników,
- ochrony mienia,
- kontroli produkcji,
- zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Tryb wprowadzenie monitoringu w zakładzie pracy

Zgodnie z Kodeksem pracy, wprowadzenie monitoringu w zakładzie pracy wiąże się z obowiązkiem pracodaw-

cy do ustalenia celu, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu. Ustalenia takie należy zamieścić w:

- układzie zbiorowym pracy,
- regulaminie pracy,
- obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Kolejny krok to obowiązek pracodawcy poinformowania pracowników o wprowadzeniu monitoringu w zakładzie pracy. Pracodawca dokonuje tego w sposób przyjęty u danego pracodawcy i nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Z kolei w stosunku do pracowników przyjmowanych do pracy, pracodawca zobowiązany jest do przekazania im przed dopuszczeniem do pracy pisemnej informacji o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu.

W przypadku wprowadzenia monitoringu, pracodawca zobowiązany jest oznaczyć pomieszczenia i moni-

torowany teren i w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, najpóźniej na 1 dzień przed jego uruchomieniem.

Ograniczenie stosowania monitoringu

W myśl art. 222 Kodeksu pracy, pracodawcy nie mają pełnej swobody w stosowaniu monitoringu w zakładzie pracy. Monitoring nie może obejmować pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek i palarni, a także pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Co ważne, ograniczenie monitorowania pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek i palarni nie ma zastosowania, jeżeli monitoring w tych pomieszczeniach służy wskazanym wyżej celom uzasadniającym wprowadzenie tej formy nadzoru. W takiej sytuacji pracodawca zobowiązany jest zapewnić, aby wprowadzenie monitoringu nie naruszyło godności oraz innych dóbr osobistych pracowników.

Co więcej, monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania

uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Ochrona danych osobowych

Pozyskane przez pracodawcę w wyniku monitoringu nagrania obrazu, mogą być przetwarzane wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane i przechowywane przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania. Ów 3-miesięczny okres przechowywania nagrań obrazu nie dotyczy przypadków, gdy stanowią one dowód w postępowaniu karnym, administracyjnym czy cywilnym lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w takim postępowaniu. W takich sytuacjach okres przechowywania nagrań ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Jeżeli odrębne przepisy nie stanowią inaczej, nagrania obrazu uzyskane w wyniku monitoringu podlegają zniszczeniu po upływie powyższych właściwego okresu przechowywania.

Monitoring poczty elektronicznej

Kodeks pracy w art. 223, dopuszcza stosowanie przez pracodawców innych niż monitoring form kontroli pracowników, tj. monitoring poczty elektronicznej pracownika. Taka forma kontroli jest dopuszczalna pod warunkiem, że jest to niezbędne do zapewnienia:

- organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy

oraz

- właściwego użytkownika udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

Stosowanie monitoringu poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Podobnie jak w przypadku monitorowania zakładu pracy, pracodawca zobowiązany jest określić cele, zakres i sposób monitorowania poczty elektronicznej w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu oraz poinformować pracowników o wprowadzeniu monitorowania poczty elektronicznej nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Również tutaj zapis z monitoringu poczty elektronicznej przechowywać należy przez okres 3 miesięcy, chyba że może być użyty jako dowód w postępowaniu.

Co więcej, dla osiągnięcia wskazanych wyżej celów oraz przy zachowaniu powyższych zasad pracodawca może wprowadzić monitorowanie służbowych komputerów i telefonów pracowników.

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

11

Prawo pracy – aktualny stan prawny oraz projekt zmian na 2024 r. z omówieniem wybranych dokumentów

23 luty 2024

Prawo pracy dopasowuje się do unijnych standardów, a w 2024 wprowadza kilka zmian, na które warto zwrócić uwagę. Podczas szkolenia omówimy umowę o pracę z uwzględnieniem nowych wymogów co do treści umowy, wprowadzonych od 26 kwietnia 2023 r., nowe obowiązki pracodawcy w zakresie pracy organizacji stanowisk pracy przy monitorach ekranowych i pozostałe projektowane zmiany w prawie pracy. I. Prowadzenie i przechowywanie akt osobowych pracownika i pozostałej dokumentacji pracowniczej

ZAPISZ SIĘ

Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia

Zgodnie z art. 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [Dz. U. z 2023 r. poz. 2780], zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu z tytułu niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy po ustaniu zatrudnienia, jeśli spełnione są łącznie następujące warunki:

1. niezdolność do pracy trwała minimum 30 dni,
2. niezdolność do pracy powstała nie później niż 14 dni, licząc od dnia ustania tytułu do ubezpieczenia chorobowego, tj. zatrudnienia, lub niezdolność do pracy powstała nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania zatrudnienia - jeżeli jest to choroba zakaźna, której okres wylegania wynosi więcej niż 14 dni, lub inna choroba, której objawy chorobowe pojawiają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby.

Przy czym, w myśl art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres niezdolności do pracy po ustaniu zatrudnienia, tj. tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w związku z wyczerpaniem prawa do zasiłku chorobowego.

Co ważne, przepis ten stosuje się również odpowiednio do żołnierza zwolnionego z czynnej służby woj-

Co ważne, przepis ten stosuje się również odpowiednio do żołnierza zwolnionego z czynnej służby wojskowej. W przypadku żołnierza, podstawą dla obliczenia wysokości zasiłku chorobowego jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

skowej. W przypadku żołnierza, podstawą dla obliczenia wysokości zasiłku chorobowego jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wymiar zwolnienia lekarskiego po ustaniu zatrudnienia

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu nie dłużej niż przez 91 dni trwania niezdolności do pracy od ustania zatrudnienia. Limit ten został skrócony z limitu 182 dni od dnia 1 stycznia 2022 r. na mocy przepisów ustawy z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw.

Co istotne, limit ten nie dotyczy niezdolności do pracy:

1. powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów;

2. spowodowanej gruźlicą;
3. występującej w trakcie ciąży.

Tutaj zasiłek chorobowy przysługuje do wyczerpania okresu zasiłkowego wynoszącego 182 dni – w przypadku niezdolności do pracy powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, oraz 270 dni - w przypadku niezdolności do pracy powstałej w trakcie ciąży oraz niezdolności spowodowanej gruźlicą.

Bez zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia

Nie w każdej sytuacji niezdolność do pracy po ustaniu zatrudnienia będzie skutkować nabyciem zasiłku chorobowego przez ubezpieczonego. Wyjątki w tym zakresie wskazane zostały w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zgodnie z tym przepisem, zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy powstałej w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego i za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie przysługuje, gdy ubezpieczony niezdolny do pracy:

1. ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy,
2. kontynuuje działalność zarob-

kową lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby;

3. nie nabyła prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia,
4. jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego,
5. podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników.

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

13

Wynagrodzenia
pracowników
samorządowych
z uwzględnieniem
pomocy
społecznej
w praktyce

22 luty 2024

Prowadzący:
Anna Kopyść



ZAPISZ SIĘ

Jak refundować osobom zatrudnionym koszt zakupu soczewek korekcyjnych?

W myśl rozporządzenia wprowadzonego w listopadzie ubiegłego roku pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom, na podstawie zalecenia lekarza medycyny pracy, okulary albo soczewki korekcyjne. Niestety przepisy nie wskazują, z jaką częstotliwością i w jakiej wysokości pracodawca refundować ma zakup okularów lub soczewek korekcyjnych.

Od 17 listopada 2023 r. obowiązują zmiany do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe [Dz.U. z 2023 r. poz. 2367], w którym m.in. wprost uregulowano możliwość korekcji wzroku za pomocą okularów lub soczewek korekcyjnych.

Refundacja nie tylko dla pracowników

Zmiana do ww. rozporządzenia rozszerzyła katalog osób uprawnionych do refundacji okularów lub soczewek korekcyjnych. W dotychczasowym brzmieniu przepisów, osobami uprawnionymi do otrzymania refundacji kosztów zakupu okularów byli pracownicy w rozumieniu Kodeksu pracy, tj. osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

W nowym brzmieniu, za pracownika uważa się każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, w tym praktykanta i stażystę, która użytkuje w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

Zalecenie lekarza medycyny pracy

Zgodnie z przepisami, pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom, wykonującym pracę przy monitorze ekranowym przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy, okulary lub soczewki korekcyjne

korygujące wzrok, jeśli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

Orzeczenie lekarskie wydane przez lekarza medycyny pracy powinno wskazywać, czy korekcja wzroku wymaga okularów czy soczewek korekcyjnych. Pracodawca może bowiem zapewnić refundację wyłącznie jednej z form korekcji wzroku.

O ile częstotliwość wymiany okularów nie budzi tak wielu wątpliwości, ponieważ okulary mogą być używane przez pracownika do momentu pogorszenia się wzroku, co często zostaje stwierdzone dopiero przy kolejnych badaniach okresowych pracownika, o tyle soczewki korekcyjne, w zależności od ich rodzaju: jednorazowe, dwutygodniowe, miesięczne lub roczne, mogą być używane przez ściśle określony okres czasu. To z kolei rodzi po stronie pracodawców problem, w jaki sposób określić w wewnętrznych przepisach częstotliwość dokonywania refundacji zakupu soczewek korekcyjnych.

Najbardziej racjonalne wydaje się rozwiązanie, gdzie to lekarz medycyny pracy wskazywać będzie w orzeczeniu lekarskim wydawanym w ramach profilaktycznych badań lekarskich, który rodzaj soczewek korekcyjnych może być używany przez badaną osobę zatrudnioną lub kandydata do zatrudnienia.

Pozwoli to pracodawcy na odpowied-

nie sformułowanie wewnętrznych zasad refundacji kosztów soczewek korekcyjnych i zapobiegnie swobodzie pracodawców w takim ich kształtowaniu, które naruszy obowiązek zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, np. poprzez zobowiązanie pracowników do używania poszczególnych rodzajów soczewek kontaktowych ponad okres użytkowania wskazany przez producenta, np. raz na 2 lata albo wskazanie, że pracownicy mają prawo wyłącznie do refundacji kosztów określonego rodzaju soczewek korekcyjnych, np. rocznych, bądź zrównania okresu refundacji kosztów okularów i soczewek korekcyjnych, pomijając cykliczność używania tych drugich.

Podobnie jest z określeniem kwoty refundacji soczewek korekcyjnych. Oczywiście jest, że kwota refundacji zależy od wysokości środków pracodawcy na ten cel, ale nie może być tak rażąco niska – kwota ta powinna być tak określona, aby pracownik mógł zrealizować zalecenie zawarte w orzeczeniu lekarskim, z uwzględnieniem aktualnych cen rynkowych soczewek korekcyjnych.

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.

Jednym z flagowych projektów nowego rządu były wakacje od ZUS dla przedsiębiorców. Na konferencjach prasowych podkreślano, iż na jego mocy przedsiębiorcy będą mogli przez jeden miesiąc w roku nie płacić składek na ZUS. Na stronach Rządowego Centrum Legislacji pojawił się projekt ustawy wprowadzającej zapowiadane zmiany. Jest on – eufemistycznie to ujmując – odmienny od zapowiedzi wyborczych.

Zwolnienie z ZUS – dla kogo?

Zgodnie z projektowaną nowelą ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ze zwolnienia z ZUS będą mogli skorzystać przez jeden miesiąc w roku mikroprzedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców. Zwolnienie to zatem nie będzie dotyczyć wszystkich przedsiębiorców, a wyłącznie niewielkiej grupy z nich.

Po drugie w mojej ocenie znowu mogą powstać spory, czy zwolnienie to będzie dotyczyć samozatrudnionych. W myśl art. 7 ust. 1 pkt 1) ustawy prawo przedsiębiorców mikroprzedsiębiorcą jest bowiem przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz

b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

Aby zatem posiadać statut mikroprzedsiębiorcy, należy zatrudniać co najmniej jednego pracownika. Spory na tle tej definicji toczyły się już w czasach covidowych i jak sami zainteresowani pamiętają, samozatrudnieni z uwagi na to, że nie byli mikroprzedsiębiorcami nie mogli otrzymać od państwa szeregu grantów.

Po trzecie z wakacji ZUS zgodnie projektem ustawy nie będą mogli skorzystać mikroprzedsiębiorcy, którzy współpracują w ramach B2B na rzecz swoich byłych pracodawców, co nawet przy innej niż na gruncie covidowym wykładni pojęcia mikroprzedsiębiorcy wykluczy z tej pomocy wiele osób.

Zwolnienie z ZUS. Zakres

Istotny jest również fakt, że zwolnieniu będą podlegały wyłącznie składki opłacane za nas samych, nie za pracowników. Zwolnieniem objęto składki na ubezpieczenie społeczne, chorobowe i wypadkowe oraz składki na fundusz pracy i fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych. Nie objęto nim składki na ubezpieczenie zdrowotne, więc tę składkę stanowiącą lwią część dochodów przedsiębiorców i tak trzeba będzie zapłacić.

Zwolnienie od ZUS. Tryb

Zwolnienie do składek ZUS będzie następowało na wniosek przedsiębiorcy składany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, który ma być objęty zwolnieniem. Wniosek ten będzie się składał wyłącznie elektronicznie za pośrednictwem platformy ZUS PUE. Po złożeniu wniosku ZUS będzie miał 40 dni na jego rozpatrzenie i o wyniku poinformuje nas elektronicznie. Zwolnienie zatem nie nastąpi z mocy samego prawa z chwilą złożenia wniosku.

Z projektem można zapoznać się pod tym linkiem: <https://legislacja.rcl.gov.pl/.../1303.../dokument654871.pdf>

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.

WSZYSTKO O PRACACH INTERWENCYJNYCH

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.], jedna z form aktywizacji zawodowej osoby bezrobotnej są prace interwencyjne. W ramach prac interwencyjnych osoba bezrobotna zostaje zatrudniona na podstawie umowy o pracę przez pracodawcę, który otrzymuje od powiatowego urzędu pracy dofinansowanie do części jej wynagrodzenia.

Dla kogo prace interwencyjne?

Do podjęcia zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych może zostać skierowana każda osoba bezrobotna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy, jeśli taka forma aktywizacji zostanie wskazana w jej indywidualnym planie działania.

Z kolei o organizację prac interwencyjnych mogą ubiegać się wszyscy pracodawcy, którzy w ocenie urzędu pracy są w stanie zagwarantować prawidłowe zorganizowanie tych prac, np. nie znajdują się w stanie likwidacji albo nie zalegają z zapłatą zobowiązań podatkowych.

Jak długo mogą trwać prace interwencyjne?

Pracodawca, który zatrudnił osobę bezrobotną w ramach prac interwencyjnych, otrzymuje z urzędu pracy zwrot części kosztów poniesionych na takiego pracownika, tj. na:

a) wynagrodzenia,

b) nagrody,

c) składki na ubezpieczenia społeczne.

Dofinansowanie do części kosztów przysługuje pracodawcy:

- przez okres do 6 miesięcy za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych; wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty obliczanej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku dla bezrobotnych [obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczeniowego miesiąca] i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
- przez okres do 6 miesięcy za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych; wysokość refundacji nie może przekroczyć połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą osobę bezrobotną;
- przez okres do 6 miesięcy za zatrudnionych co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy skierowanych bezrobotnych opiekunów osoby niepełnosprawnej; refundacja nie może przekroczyć kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- przez okres do 12 miesięcy za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc zatrudnienia; wysokość refundacji nie może przekroczyć minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą bezrobotnego;
- przez okres do 12 miesięcy za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu w wysokości nieprzekraczającej kwoty zasiłku [obowiązującej w ostatnim dniu każdego miesiąca] i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
- przez okres do 18 miesięcy za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy w wysokości nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę

i składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc;

- przez okres do 24 miesięcy za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w wieku powyżej 50 roku życia, a nawet przez okres do 4 lat - jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc zatrudnienia takiej osoby; wysokość refundacji za skierowanie do prac interwencyjnych tej grupy osób nie może przekroczyć połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia, jeśli skierowane osoby nie spełniają warunków koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, zaś 80% - jeśli już spełniają warunki konieczne do nabycia wyżej wymienionego świadczenia przedemerytalnego.

Tryb ubiegania się o zorganizowanie pracy interwencyjnych

Pracodawca zamierzający zatrudnić osoby bezrobotne w ramach prac interwencyjnych, zobowiązany jest złożyć w wybranym powiatowym urzędzie pracy wniosek o organizację prac interwencyjnych, w którym podaje m.in. dane organizacji, liczbę osób bezrobotnych, które ma zamiar zatrudnić, okres ich zatrudnienia, miejsce i rodzaj pracy, wymogi kwalifikacyjne, a także proponowaną wysokość wynagrodzenia i wysokość refundacji.

Do wniosku pracodawca dołącza oświadczenie o niezaleganiu z zapłatą wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz innych danin publicznych.

Ponadto, pracodawca do wniosku dołącza również zaświadczenie lub oświadczenie o korzystaniu z pomocy de minimis.

W ciągu 30 dni od złożenia wniosku starosta powiadomi pracodawcę o pozytywnym lub negatywnym rozpatrzeniu wniosku o organizację prac interwencyjnych. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku, starosta zawiera z pracodawcą umowę o zorganizowanie prac interwencyjnych.

Uprawnienia i obowiązki pracodawcy

Po zakończeniu okresu refundacji pracodawca zobowiązany jest do dalszego zatrudnienia skierowanej osoby bezrobotnej przez wskazany w umowie okres, tj. w przypadku prac interwencyjnych trwających do 6 miesięcy – przez okres 3 miesięcy, w przypadku prac interwencyjnych trwających 12 miesięcy lub dłużej – przez okres 6 miesięcy.

W przypadku niewywiązania się z tego warunku lub w przypadku naruszenia innych postanowień umowy, pracodawca zobowiązany jest do zwrotu refundacji wraz z odsetkami należnymi od całości uzyskanego wsparcia od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30

dni od dnia doręczenia wezwania starosty do zwrotu.

Jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych trwających co najmniej 6 miesięcy będzie dalej zatrudniał skierowanego bezrobotnego przez okres kolejnych 6 miesięcy i po upływie tego okresu zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy nadal będzie utrzymane, starosta może przyznać pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż 150% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku. Możliwość skorzystania z tej formy wsparcia powinna zostać zawarta w umowie o organizację prac interwencyjnych.

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.

MECHANIZM CBAM W OKRESIE PRZEJŚCIOWYM

Mechanizm dostosowywania cen na granicach z uwzględnieniem emisji CO₂ [zwany dalej „CBAM”] wszedł w życie 1 października ubiegłego roku na mocy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2-23/956 z dnia 10 maja 2023 r. [tekst rozporządzenia w załączniku pod artykułem]. Jest to jeden z elementów rozbudowanego programu redukcji emisji, nazwanego Fit for 55, a także – spory kłopot dla firm, które już są zobligowane do jego stosowania.

Okres przejściowy stosowania mechanizmu ma potrwać do końca 2025 roku, jednak już pod koniec 2023 niektóre sektory musiały raportować niektóre towary objęte CBAM, jeszcze bez uiszczania opłat. Warto wykorzystać ten czas, aby wdrożyć odpowiednie procedury i zoptymalizować przyszłe wydatki poniesione na sprawozdawczość, jak też opłaty związane bezpośrednio z nowym podatkiem.

Kto ma raportować CBAM?

O obowiązku sprawozdawczym w okresie przejściowym poinformują organy celne. Mechanizmem zostaną objęci przede wszystkim importerzy i przedstawiciele celni z sektorów unijnych uznanych za narażone na ryzyko ucieczki emisji wymienieni w decyzji delegowanej Komisji [UE] 2019/708 z dnia 15 lutego 2019 r. uzupełniającej dyrektywę 2003/87/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w zakresie wskazania sektorów i podsektorów uznanych za narażone na ryzyko ucieczki emisji w okresie 2021–2030 [Dz.U. L 120 z 8.5.2019, s. 20]. Są to przede wszystkim sektory, które produkują emisje skumulowane – pośrednie i bezpośrednie, a więc sektory żelaza i stali, rafinerii, cementu, aluminium, podstawowych chemikaliów organicznych, wodoru i nawozów, przy czym na ten moment wyklucza się tu che-

mikalia organiczne oraz produkty rafineryjne ze względu na ograniczenia techniczne, które w momencie przyjmowania niniejszego rozporządzenia nie pozwalają dokładnie określić emisji wbudowanych związanych z towarami z tych sektorów.

CBAM nie będzie stosowany także dla:

- dóbr przewożonych przez podróżnych z krajów trzecich w bagażu osobistym, o ile wartość rzeczywista tychże nie przekroczy 150 euro,
- dóbr importowanych, jeśli wartość przesyłki nie przekroczy wymienionej wyżej kwoty,
- towarów przewożonych lub importowanych, służących działaniom militarnym państw UE.

Co ma być raportowane?

Sprawozdania obejmują:

- całkowitą ilość każdego rodzaju towarów,
- rzeczywisty całkowity poziom emisji wbudowanych i całkowite emisje pośrednie,
- opłatę emisyjną należną w państwie pochodzenia za emisje

wbudowane w towary przywożone.

Bezpośrednie i pośrednie emisje

Rozporządzenie wskazuje, aby na pierwszy ogień w sprawozdawczości wziąć te towary, które emitują gazy cieplarniane bezpośrednio. CBAM ma obejmować również emisje pośrednie, ale rekomenduje się, że mogą być one raportowane po wdrożeniu obliczeń dotyczących emisji bezpośrednich. Emisje pośrednie wynikają z wytwarzania energii elektrycznej wykorzystywanej do produkcji towarów, do których niniejsze rozporządzenie ma zastosowanie. Z kolei emisje wbudowane to ilość emisji gazów cieplarnianych (GHG) uwolniona w procesie produkcji danego wyrobu. Emisja ta obejmuje zarówno emisje bezpośrednie, jak i pośrednie.

Jak obliczać emisje wbudowane w okresie przejściowym?

Rozporządzenie wykonawcze 2023/1773 daje pewną elastyczność, jeśli chodzi o wartości stosowane do obliczania emisji wbudowanych. W pierwszym roku wdrażania instrumentu importerzy będą mieli do wyboru trzy sposoby raportowania to znaczy [1] pełne raportowanie według nowej metodologii [metoda UE]; [2] sprawozdawczość w oparciu

o równoważne systemy krajowe państw trzecich; oraz [3] sprawozdawczość w oparciu o wartości domyślne, które Komisja Europejska opublikuje i które będą dostępne m.in. w rejestrze przejściowym CBAM. Od 1 stycznia 2025 r. akceptowana będzie wyłącznie metoda unijna.

Kiedy należy składać sprawozdania?

Sprawozdania są kwartalne. Pierwsze sprawozdanie należy złożyć do 31 stycznia 2024 r. dla towarów przywiezionych w czwartym kwartale 2023 r. Ostatnie sprawozdanie należy złożyć do 31 stycznia 2026 r. dla towarów przywiezionych w czwartym kwartale 2025 r.

Kto jest w Polsce organem właściwym dla CBAM?

Każde państwo członkowskie UE wyznacza organ właściwy, który będzie pełnił funkcje i obowiązki określone w rozporządzeniu [UE] 2023/956. Funkcje organu właściwego dla CBAM w Polsce pełni Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (<https://www.kobize.pl/>). Zadaniem organu właściwego będzie m.in. wsparcie Komisji Europejskiej w weryfikacji sprawozdań składanych przez importerów lub pośrednich przedstawicieli celnych.

PCDK oferuje kompleksowe wsparcie w problematyce CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism), od przeszkolenia personelu, przez wsparcie w budowaniu odpowiednich procedur, po stworzenie raportu i wsparcie w jego regularnym przygotowaniu.



MECHANIZM CBAM – ZŁOŻENIE SPRAWOZDANIA PO TERMINIE 31 STYCZNIA 2024 R.

W związku z generowanymi przez rejestr przejściowy CBAM błędami oraz trudnościami z działaniem rejestru Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami informuje, że będzie możliwość złożenia sprawozdania CBAM za 4 kwartał 2023 r. również po terminie 31 stycznia 2024 r.

Komisja Europejska poinformowała w opublikowanym komunikacie [komunikat dostępny tutaj], że od 1 lutego w rejestrze przejściowym zostanie udostępniona funkcja: „request delayed submission” [wniosek o złożenie sprawozdania po terminie], która daje dodatkowe 30 dni na złożenie raportu CBAM. Według przekazanych nam przez KE informacji, taka opcja powinna być dostępna po kliknięciu w rejestrze w kafelki „my quarterly reports”, przy odpowiednim kwartale sprawozdawczym

Jak informował KOBIZE w poprzednim komunikacie [komunikat dostępny tutaj], na zgłaszających objętych obowiązkiem sprawozdawczym nie zostanie nałożona sankcja w przypadku, gdy problemy z nieprawidłowym funkcjonowaniem rejestru przejściowego CBAM oraz generowanymi przez niego błędami spowodowały niemożność złożenia kompletnego sprawozdania CBAM w terminie, pod warunkiem, że prawidłowe sprawozdanie zostanie złożone po ustaniu tych przyczyn.

Równocześnie w przypadku, gdyby mieli Państwo wątpliwości co do treści złożonego sprawozdania, podkreślamy, że sprawozdanie CBAM zespół PCDK może zweryf-

kować lub przeszkolić Państwa personel w pełnym zakresie. Złożone sprawozdania CBAM za 4 kwartał 2023 r. można modyfikować do 31 lipca 2024 roku.

Wspieramy naszych klientów zakresie:

- kwestii regulacyjnych związanych z CBAM, w tym przepisów o CBAM,
- automatyzacji procesów compliance,
- analiz biznesowych i kwantyfikacji wpływu CBAM na łańcuch wartości organizacji,
- doradztwa strategicznego w zakresie m.in. zarządzania emisjami, obliczania śladu węglowego czy wprowadzeniu niezbędnych transformacji,
- strategii i usług doradczych w zakresie dekarbonizacji.

Produkty objęte mechanizmem CBAM wskazane zostały w rozporządzeniu CBAM według ich klasyfikacji w Nomenklaturze Scalonej [CN] na ten moment (01.12.2023 r) zaliczają się one do następujących kategorii: żelazo, stal, aluminium, nawozy, cement, energia elektryczna, wodór.

NOWA ZIELONA RZECZYWISTOŚĆ: TRENDY NA 2024

Globalny rynek potrzebuje zmian. Dotychczasowe podejście do zrównoważonego rozwoju, będące konsekwencją strategii sprzedaży czy zmian w prawie, już nie wystarcza. Konsumenci potrzebują marek, którym mogą zaufać, z których działaniami się utożsamiają i tych, które podejmują inicjatywę.



Zwrot w stronę relacji, budowanie zaufania i szukanie nowych perspektyw, a wszystko to w szeroko pojętym kontekście zmian klimatycznych – to najważniejsze trendy konsumenckie na zbliżający się rok 2024, wyróżnione przez coroczny raport Mintela[1]. Global Consumer Trends Report to podsumowanie oparte na obserwacji kluczowych czynników rozwoju globalnych tendencji oraz badaniach konsumenckich, prowadzonych na całym świecie. Rok do roku stanowi wiarygodną prognozę trendów nie tylko wpływających na rynek, ale i kształtujących globalne zmiany.

Kierunek: autentyczność

Podczas gdy świat, po raz kolejny, staje twarzą w twarz z kryzysem klimatycznym, konsumenci oczekują realnych działań. Marki i firmy, chcąc nadążyć za zmianami, muszą zadbać o swoją przejrzystość i wstrząchać w potrzeby konsumentów – a ci nie boją się zadawać trudnych

pytań. Jak wynika z raportu Mintela, aż 52% niemieckich badanych przyznaje, że nie ufa firmom w ich szczerość w temacie wpływu na środowisko. Podobnie sytuacja wygląda w Stanach Zjednoczonych – tam, aż 60% konsumentów uważa, że wiele firm tylko sprawia wrażenie zrównoważonych. Klienci coraz lepiej rozumieją idee zrównoważonego rozwoju, a co za tym idzie – częściej zwracają uwagę na to, w jaki sposób są one realizowane przez marki, po których produkty i usługi sięgają.

Zrównoważony rozwój nie może już być tylko chwytliwym marketingowym hasłem, ale powinien być postrzegany jako istotny element funkcjonowania firm. – Konsumenci potrzebują większej transparentności, otwartego komunikowania praktyk i wykazywania mierzalnego wpływu. Komunikacja musi iść w parze z realną realizacją działań, czego przykładem może być wprowadzanie w życie strategii ESG – mówi Sylwester Beekhoven, Business Ma-

nager programu Game4Planet. Od 2024 roku, obowiązek raportowania ESG obejmie ponad 3,5 tysięcy, a docelowo – w przyszłości, wszystkich polskich przedsiębiorców. ESG, czyli environmental, social and corporate governance, to działania na rzecz środowiska, społeczeństwa i te związane z ładem korporacyjnym, razem stanowiące realne kryterium oceny zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw.

Minimum to za mało

Brak zaufania to tylko jedna strona medalu. Klienci coraz bardziej zdają sobie sprawę, że bierna postawa wobec kryzysu klimatycznego nie wystarcza, by sprostać wyzwaniom środowiskowym. Przede wszystkim: konsumenci są coraz bardziej świadomi. Chcą, żeby marki poszły o krok dalej i działały z wyprzedzeniem, a nie tylko postępowały według wskazań. Dobrze poinformowanym klientom, nie wystarczy już podążanie za wskazówkami oraz

czekanie na gotowe przepisy regulacyjne i zmiany prawa. Firmy stają przed koniecznością regularnego analizowania swoich działań, a tym samym wykazania, że osiągają znaczący i, co najważniejsze – mierzalny postęp w realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Przesuwać granice tam, gdzie jest to możliwe i potrzebne. A to robi miejsce innowacjom.

Nowe perspektywy

Wspieranie konsumentów, pokazywanie im przykładów, łączenie ich i ułatwianie podejmowania ekologicznych działań, a w końcu – edukowanie na temat złożonych problemów związanych z ochroną środowiska – to drogowskazy, za którymi powinny podążać odpowiedzialne firmy. Konsumentów oczekują, że to marki staną na wysokości zadania i pomogą im w podjęciu bardziej zrównoważonych decyzji. Firmy muszą przemodelować swoje działania tak, aby nie ograniczać się jedynie do redukcji własnego wpływu środowiskowego, ale aktywnie przyczynić się do odbudowy środowiska. Taka postawa sprawia, że problem zmian klimatycznych staje się mniej przytłaczający i bardziej atrakcyjny dla klientów.

Jednym z kierunków takich działań może być zachęcanie do podejmowania wspólnych inicjatyw. Przykładem jest Game4Planet – ogólnopolski program, którego celem jest edukowanie konsumentów i promowanie

odpowiedzialnego podejścia do mody oraz świadoma walka o zrównoważony świat. – W ramach tej inicjatywy realizujemy idee gospodarki obiegu zamkniętego. Zachęcamy konsumentów do przeglądania swoich szaf i dawania ubraniom szansy na przyszłość w innych rękach. Zebrane w ramach programu Game4Planet ubrania trafiają pod skrzydła VIVE Textile Recycling. Większość z nich trafia do sklepów, by następnie zyskać drugie życie w szafach konsumentów – mówi Sylwester Beekhoven, Business Manager programu Game4Planet. Jak wskazuje raport Mintel, działania firmy w zakresie zrównoważonego rozwoju mogą generować efekt dobrego samopoczucia, pomagając konsumentom podejmować aktywne działania. Zachęcanie konsumentów, dawanie im poczucia celu i optymizmu, że wspólne wysiłki mogą wpłynąć na dobrostan planety – to wzmacnia lojalność.

Analizując wnioski płynące z raportu Mintela, w kontekście coraz bardziej widocznych skutków zmian klimatycznych w codziennym życiu, brak działań w zakresie ochrony środowiska może okazać się kosztowny dla firm i marek. Firmy, które skupią się na postępie i dostarczeniu klientom pewności, że są gotowe na zmiany, zyskają zaufanie klientów. Te, które „prześlą” ten moment, czeka sporo pracy w przyszłości.

Szkolenie

21

Szkolenia z zakresu zrównoważonego rozwoju (ESG)

Raportowanie

Ślad węglowy

CBAM

Taksonomia

Prowadzący:
dr Jacek Zatoński



W PCDK zarządza działem zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska. Od 2006 roku aktywny zawodowo w branży ochrony środowiska. Obejmował stanowiska związane z pracami laboratoryjnymi, geologicznymi, opracowaniami dokumentacji przyrodniczej i dokumentów strategicznych dla gmin, analizami GIS, obsługą firm itp. Dzięki pracy na różnych stanowiskach oraz współpracy zarówno z biznesem, administracją jak i organizacjami pozarządowymi posiada szeroką wiedzę z zakresu zrównoważonego rozwoju..

SPRAWDŹ

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. The logo is centered within a light gray rectangular box.

HRhelper

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 logo is positioned on a pink triangular background that points towards the top right.

MONITOR
CDK

Wydawca

The logo for PCDK, consisting of the letters 'PCDK' in a bold, white, sans-serif font. The logo is centered within a black rectangular box.

PCDK

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

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

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

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