



MONITOR  
CDK

### Polecamy

## **Wellbeing w organizacji – jak tworzyć skuteczne programy wspierające? Przykłady działań**

### W numerze

Odszkodowanie za koszty  
naprawy auta w kosztach  
uzyskania przychodu

Rzecznik Praw Pracowniczych  
– nowa ochrona pracowników

BDO – złożenie sprawozdania  
rocznego już 15.03!

# Szanowni Państwo

Resort klimatu i środowiska podnosi, że społeczeństwo polskie jest gotowe na system kaucyjny, a nawet tego oczekuje. Tymczasem ustawa o systemie kaucyjnym obowiązująca od lipca ubiegłego roku wymaga pilnych poprawek.

Jednym z ważniejszych wydarzeń dla ochrony środowiska, jak też dla wielu przedsiębiorców, jest wprowadzenie w Polsce na mocy ustawy z dnia 13 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi oraz niektórych innych ustaw systemu kaucyjnego, który obejmuje: butelki szklane wielokrotnego użytku, butelki PET i puszki metalowe. Według ministerstwa aż 91 proc. społeczeństwa deklaruje, że będzie jako konsumenci oddawać opakowania zwrotne. Jednak gotowość społeczna to jedno, a druga sprawa to zaprojektowane pod tym kątem prawo. Jak się okazuje – wymaga ono nowelizacji. Uwzględniając postulaty przedsiębiorców i organizacji, w porozumieniu z branżami: napojową [przedstawicielami producentów napojów, opakowań, butelkomatów], recyklingu oraz reprezentującą handel detaliczny, Ministerstwo Klimatu i Środowiska projektuje nowelizację ustawy kaucyjnej, która ma wprowadzić: kaucję bez VAT zarówno dla opakowań

jednokrotnego, jak i wielokrotnego użytku; kaucja ma „iść” za opakowaniem w całym łańcuchu sprzedaży, co zapewni to bezpieczeństwo systemowi. Kolejna sprawa to wysokość kaucji.

- W toku konsultacji z branżą doszliśmy do konkluzji, że powinno to być 50 groszy za opakowania plastikowe i puszki metalowe oraz 1 zł za butelki szklane wielokrotnego użytku – stwierdziła wiceminister klimatu i środowiska Anita Sowińska.

W nowelizacji ustawy o systemie kaucyjnym, którą projektuje resort, zostanie uwzględniony także postulat branży dotyczący przesunięcia o rok obowiązku zbiórki opakowań po mleku i produktach mlecznych. Obowiązek ten zacznie obowiązywać od początku 2026 r.

Zapraszamy po więcej informacji z dziedziny ochrony środowiska w zakresie interesującym biznes, a także do lektury artykułów z działu kadr, rozwoju osobistego i podatków.

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

Marzec 3 [45]



## HR I ROZWÓJ OSOBISTY

Wellbeing w organizacji – jak tworzyć skuteczne programy wspierające?  
Przykłady działań

4

Jak skutecznie przygotować plan szkoleniowy firmy

8

Przygotujemy gotowy plan szkoleniowy.  
Zaoszczędź budżet razem z nami!

9

## KSIĘGOWOŚĆ I PODATKI

Odszkodowanie za koszty naprawy auta w kosztach uzyskania przychodu

10

Nowa sekcja pytań i odpowiedzi KSeF

12

Nadchodzą wzmożone kontrole cen transferowych 2024

13

## KADRY I PŁACE

Roboty publiczne  
– czas trwania, tryb organizacji

14

Rzecznik Praw Pracowniczych  
– nowa ochrona pracowników

16

Zgoda pracownika na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia czasem potrzebna

18

Uprawnienia członków komisji wyborczych w wyborach samorządowych

20

## OCHRONA ŚRODOWISKA

BDO – złożenie sprawozdania rocznego już 15.03!

22

Życie po życiu, czyli jak ekologia zmienia świat?

24

Życzymy miłej lektury

## Wellbeing w organizacji – jak tworzyć skuteczne programy wspierające? Przykłady działań

Zapewnienie pracownikom dobrego samopoczucia, określane jako wellbeing, staje się obecnie jednym z największych wyzwań, z jakimi muszą zmierzyć się organizacje.

**Zaczynamy rozumieć, że dobrostan jest największą wartością, a człowiek może realizować w pełni swój potencjał, kiedy jest zdrowy, ma dobre samopoczucie, odczuwa satysfakcję i zadowolenie z życia.**

Wprowadzenie kultury wellbeingu do organizacji oznacza holistyczne podejście do pracownika i jego potrzeb, postawienie w centrum człowieka, a nie zysk, bo to ludzie, czyli pracownicy, wypracowują tenże zysk.

Raport Global Wellbeing 2021, Badanie Aon podaje, że w skali globalnej

- 82% badanych firm twierdzi, że wellbeing pracowników jest ważny,
- 87% realizuje co najmniej jedną inicjatywę związaną z dobrostanem pracowników,
- tylko 55% ma opracowaną strategię,
- zaledwie 24% w pełni uwzględnia wellbeing w swojej strategii biznesowej i tej dotyczącej talentów.





## Po co nam szczęście i wellbeing w pracy?

Sonja Lyubomirsky związana z nurtem psychologii pozytywnej, która od ponad 30 lat zajmuje się tym zagadnieniem, w swoich badaniach, potwierdziła, że poczucie szczęścia wpływa korzystnie na:

- lepsze samopoczucie,
- wzrost poziomu osobistej energii,
- wzrost kreatywności i twórczości,
- wzrost samoświadomości i pewności siebie,
- lepsze relacje międzyludzkie,
- wzrost zaangażowania w wykonywanie zadań,
- bardziej odporny system immunologiczny,
- lepsze zdrowie psychofizyczne, a nawet wydłużenie życia.

Ponadto ludzie szczęśliwi są bardziej elastyczni i pomysłowi, pracują bardziej produktywnie, są lepszymi przywódcami i negocjatorami, więcej zarabiają, są bardziej odporni na kryzysy<sup>1</sup>.

Nowoczesne organizacje, które chcą realizować swoje cele i osiągać satysfakcjonujące wyniki biznesowe, muszą do swoich działań strategicznych włączyć programy wellbeingu i zadbać w holistyczny sposób o dobrostan pracowników.

Przyniesie to wymierne korzyści zarówno pracownikom poprzez zwiększenie poziomu ich szczęścia i dobrostanu, jak też pracodawcom, w postaci wzrostu efektywności, lojalności, zaangażowania i kreatywności pracowników, co z kolei bezpośrednio przekłada się na realizację celów biznesowych organizacji.

### Kluczowe w tworzeniu programu wsparcia pracowników

Wraz ze wzrostem świadomości oraz pojawieniem się nowego pokolenia pracowników, wzrasta obecnie oczekiwanie, że praca dostarczy czegoś więcej niż środki do życia, możliwość awansu i rozwoju zawodowego. Oczekiwania te dotyczą głębszych wartości, poczucia sensu, zapewnienia rozwoju, także w innych obszarach, niewiązanych bezpośrednio z wykonywaną pracą zawodową,

bardziej indywidualnego podejścia i zrozumienia, co sprawia, że dany pracownik odczuwa satysfakcję z pracy.

W praktyce oznacza to wspieranie dobrostanu pracowników poprzez dostrzeżenie różnych ich potrzeb wynikających z wieku, doświadczenia zawodowego i życiowego, osobowości, zainteresowań, systemu wartości, stylu pracy, stanu zdrowia czy czynników wpływających na motywację.

Aby stworzyć w organizacji środowisko pracy wspierające szczęście i wellbeing pracownika, które przełoży się bezpośrednio na satysfakcjonujące wyniki biznesowe, organizacja musi odpowiedzieć sobie na początek na kilka pytań:

- Co uszczęśliwia naszych pracowników?
- Jakie czynniki wpływają na to, że czują się w pracy dobrze?
- Co możemy zrobić jako organizacja, oraz co powinni zrobić nasi liderzy, aby pracownicy czuli dumę, satysfakcję i z chęcią przychodzili do pracy?
- Jak możemy w holistyczny sposób zadbać o szczęście i wellbeing pracowników?
- Jak włączyć programy wellbeingowe w strategię działania firmy?

### Dobrostan według Polaków

Raport z badania wykonanego w 2023 „Szczęście w pracy Polaków”, przygotowany przez Jobhouse & Great Digital, wskazuje 5 najważniejszych czynników, które decydują o szczęściu w pracy Polaków:

- 1 miejsce – wynagrodzenie, które wskazało [91% badanych],
- 2 miejsce – współpracownicy, na których można liczyć [81%],
- 3 miejsce – przyjazna atmosfera pracy [80%],
- 4 i 5 miejsce – relacje z przełożonym [75%] oraz możliwości rozwoju, jakie oferuje praca [75%].

Badanie pokazało, że siłą przyciągania i utrzymania właściwych ludzi jest nie tylko wysokość wynagrodzenia, ale też czynniki pozaekonomiczne, kultura organizacyjna, przyjazna atmosfera, dobre relacje, styl przywództwa oraz możliwości rozwoju.

## Model wellbeingowej organizacji

### – kompleksowe podejście

Skuteczne programy wellbeingowe powinny być kompleksowe i obejmować wszystkie obszary funkcjonowania organizacji. Niestety powszechnym błędem w organizacjach jest wdrażanie rozwiązań tylko w jednym wybranym aspekcie, np. zdrowia, zapominając, że jeżeli pozostałe obszary będą funkcjonowały źle, poziom wellbeingu pracownika podniesie się, ale tylko nieznacznie i krótkotrwale. Oferując świeże przekąski w biurze czy kartę na siłownię, niestety nie rozwiążemy bardziej poważnych problemów wynikających z pracy po godzinach czy niesprawnego systemu komunikacji. Warto zatem przyjrzeć się kompleksowo organizacji pod kątem 6 obszarów: świadomości, zdrowia, relacji, miejsca pracy, kultury organizacyjnej, a także systemów i procesów wg Modelu Wellbeingowej Organizacji, stworzonego przez Wellbeing Institute.

W skład tych obszarów wchodzi m.in. takie czynniki wspierające poczucie szczęścia i wellbeingu jak:

- budowanie samoświadomości pracownika, w zakresie własnego dobrostanu,
- praca, która wykorzystuje naturalny potencjał pracownika, czyli dopasowana do jego mocnych stron, zainteresowań i talentów, dająca poczucie sensu, dumę oraz radość,
- satysfakcjonujące wynagrodzenie,
- poczucie bezpieczeństwa pracy,
- utożsamianie się z misją i wizją firmy, która nie jest tylko zapisem na papierze czy na stronie internetowej, lecz jest faktycznie realizowana,
- spójność wartości pracownika z wartościami organizacji,
- jasność procedur i procesów panujących w firmie,
- przejrzystość ścieżki kariery i rozwoju,
- wspierające przywództwo,
- przyjazna atmosfera, na którą wpływa poczucie wspólnoty, współpraca, wzajemna pomoc, życzliwość, szczerłość, sprawiedliwe traktowanie,
- stanowisko pracy i jego ergonomia, dopasowywanie przestrzeni do potrzeb pracowników, zadbanie o strefę regeneracji,

- programy wspierające zdrowie i aktywność fizyczną pracowników.

Wszystko to sprawia, że miejsce pracy sprzyja dobremu samopoczuciu i szczęściu pracowników.

### Przykłady trzech skutecznych działań zwiększających poczucie szczęścia i wellbeingu pracownika, wpływające na wzrost motywacji, zaangażowania i efektywności.

#### 1. Praca z pasją, na tzw. „flow”

Flow jest doświadczeniem autotelicznym, co oznacza, że aktywność, którą podejmujemy, jest przyjemnym i wewnętrznie nagradzanym celem samym w sobie, a człowiek nie działa wskutek nakazów zewnętrznych bądź chęci korzyści, tylko z motywacji wewnętrznej, np. gdy realizuje swoje pasje. Wtedy jest całkowicie pochłonięty swoim zadaniem, nic innego nie ma dla niego znaczenia, traci samoświadomość, tj. poczucie otoczenia, własnego ciała, zmęczenia, czuje radość i zadowolenie z tego co robi.

Pracownicy doświadczający flow podczas swoich zadań zawodowych są wewnętrznie zmotywowani do ich wykonywania, mają głębokie poczucie satysfakcji z pracy i spełnienia zawodowego, są bardziej zaangażowani oraz podejmują się trudniejszych zadań. Organizacja dzięki temu osiąga wymierne korzyści w postaci wzrostu efektywności i zaangażowania pracowników, a także wzrostu ich kreatywności.

Aby zapewnić pracownikom flow, należy weryfikować co kilka miesięcy zakres zadań poszczególnych członków zespołu, sprawdzać, czy nadal zapewniają im możliwości rozwoju i czy są dla nich atrakcyjnym wyzwaniem. Dodatkowo należy zapewnić, jeśli to możliwe, zakres swobody w wykonywaniu zadań, co da to pracownikom poczucie autonomii, wpływu na własną pracę oraz wzmocni poczucie odpowiedzialności i sprawstwa.

#### 2. Poczucie sensu i dumy z pracy

Ogromne znaczenie ma także poczucie bycia dumnym z tego, co się robi. W pracy bycie dumnym wynika ze świadomości jej sensu i celu, wyzwalając autentyczne zaangażowanie zarówno na poziomie indywidualnym,

jak i zespołowym, co wpływa na rozwój całej organizacji. Szczególnie młode pokolenie pracowników odczuwa potrzebę dumy z pracy. Duma jest dla nich celem, a nie tylko nagrodą w pracy. Potrzeba posiadania sensownej i znaczącej pracy, zgodnej z własnymi wartościami, oraz społeczna odpowiedzialność biznesu – są coraz częściej wymieniane przez pracowników oraz kandydatów na pracowników jako kluczowe przy wyborze pracodawcy. Sens pracy jest związany m.in. z częstszym doświadczaniem emocji pozytywnych przez pracowników, wyższą satysfakcją zawodową i wyższym poziomem zaangażowania, a także z mniejszą absencją w pracy oraz wyższą jakością wykonywanych zadań.

Organizacjom powinno zależeć na tym, aby pracownik miał powody do dumy z tego, że jest jej częścią i by pragnął zaprosić do zaangażowania się w jej działania, budując poczucie wspólnoty oraz poczucie bycia ważnym członkiem organizacji.

### 3. Dobra atmosfera w pracy i odczuwanie pozytywnych emocji

Pozytywność, czyli odczuwanie pozytywnych emocji, przekłada się na atmosferę w pracy, która dla większości pracowników jest jednym z kluczowych elementów poczucia dobrostanu.

Kiedy odczuwamy pozytywne emocje, jesteśmy przyjaźniej nastawieni do siebie i do innych, stajemy się życzliwi, mamy więcej wiary w powodzenie podejmowanych działań. Dzięki nim tworzymy dobre relacje z innymi ludźmi, jesteśmy bardziej empatyczni i mamy większą świadomość

siebie, a dzięki temu lepiej się porozumiewamy i funkcjonujemy w zespole. Pozytywne emocje mogą wspomagać twórczość, rozwiązywanie problemów oraz zwiększać produktywność w pracy.

Wspierający i świadomi liderzy mogą zachęcać pracowników do wzmacniania pozytywności np. poprzez zapisywanie rzeczy, które poszły im dobrze w pracy, z adnotacją, dlaczego tak uważają. Zadanie to nie tylko wpłynie na zwiększenie pozytywności, wzmocni także poziom satysfakcji z pracy, wskaże działania, które mogą wprowadzać pracowników w stan flow, a zapisanie „dlaczego poszły dobrze” zbuduje i wzmocni poczucie sprawstwa oraz odpowiedzialności.

Dbając o dobrostan i szczęście pracowników w firmie, wszyscy wygrywają, dlatego w Wellbeing Institute od lat wspieramy i uczymy organizacje w zakresie podnoszenia poziomu dobrostanu pracowników, wdrażamy kompleksowe i skuteczne programy wellbeingowe oraz badamy poziom wellbeingu pracowników w organizacji. Stworzyliśmy także Akademię Chief Wellbeing Officera, gdzie przygotowujemy liderów do wdrażania wellbeingu w swoich organizacjach.

1 Sonja Lyubomirsky. Wybierz szczęście. Naukowe metody budowania życia, jakiego pragniesz, Laurum, Warszawa 2011, Str. 37-38

### Agnieszka Czerkawska

Chief Executive Officer Wellbeing Institute, praktyk psychologii pozytywnej, coach, trener, autorka publikacji z zakresu wellbeingu, wykładowca akademicki.



**Wellbeing w organizacji**  
- od dobrostanu osobistego do wellbeingowej organizacji

**Sopot, Hotel Sopot, 15-17 maj 2024**

[zobacz szczegóły](#)

# Jak skutecznie przygotować plan szkoleniowy firmy

Menadżerowie działów HR mogą iść na żywioł i pracować ad hoc, reagując na bieżąco na potrzeby szkoleniowe, ale zdecydowanie lepszą praktyką jest stworzenie planu szkoleniowego. Tego typu plan pozwoli w jednym miejscu zamieścić wszystkie niezbędne elementy potrzebne do koordynacji rozwoju zespołów.

Plan szkoleniowy może pomóc w zapełnieniu luk w umiejętnościach. Dzięki zastosowaniu planu proces ten będzie bardziej spójny, mniej chaotyczny. Nie bez znaczenia jest też ograniczenie kosztów, które plan może pomóc zrealizować. Czego potrzebujemy, aby opracować najbardziej wydajny, kompleksowy program szkoleń?

## 5 kroków do stworzenia planu

### 1. Czego potrzebuje firma?

Kompetencje pracowników często nie nadążają za szybko zmieniającym się otoczeniem cyfrowym czy postępem technologicznym. Wyzwanie stanowi też płynne prawo, szczególnie w zakresie podatków, ochrony środowiska czy ochrony danych osobowych. W zależności od stopnia rozwoju firmy potrzeby szkoleniowe mogą być różne. Być może mamy do dyspozycji ekspertów, a potrzebujemy wejść na wyższy poziom i zastosować w organizacji nowoczesne rozwiązania AI. W definiowaniu potrzeb szkoleniowych pomocne będą ankiety i wywiady wśród pracowników. Aby zdopingować ich do odpowiedzi na pytania, które pomogą stworzyć rzetelny plan szkoleniowy, warto opracować system zachęt, np. w postaci loterii upominkowej. Tego typu działanie da nam informacje, a jednocześnie będzie okazją do zmo-

tywowania pracowników i zintegrowania we wspólnym, niesztabowym działaniu. Potrzeby szkoleniowe może też określić porównanie z konkurencyjnymi firmami oraz lektura branżowych pism, w których znajdują się informacje chociażby o trendach.

### 2. System SMART - cele

Cele szkoleń powinny cechować się długą perspektywą wzrostu i jak najwyższym stopniem szczegółowości. Innymi słowy powinny dawać konkretne umiejętności służące rozwojowi firmy, do czego pomoże doprowadzić jak najbardziej drobiazgowo ich zdefiniowanie. Możemy założyć np. cel, jakim jest podniesienie jakości obsługi klienta, ale za tym założeniem powinny pójść bardziej szczegółowe np. przeszkolenie z użycia Excela czy języka korzyści konkretnych grup czy osób, które tych umiejętności potrzebują.

W rozpisaniu celów pomocny może być system SMART, czyli:

- Specific [skonkretyzowany],
- Measurable [mierzalny],
- Achievable [osiągalny],
- Relevant [istotny]
- Time-based [określony w czasie].

Pod kątem tych elementów należy przygotować potrzebne narzędzia i zestawienia, które pomogą osiągnąć

docelowy stan.

W odniesieniu do konkretnych, wybranych już szkoleń, można posłużyć się zestawem pytań pomocniczych:

- Jaki ma być rezultat szkolenia
- Jak szkolenie przełoży się na pracę poszczególnych osób lub działów
- Czy uczestnicy szkolenia będą mogli w pełni korzystać z pozyskanej wiedzy i umiejętności?

### 3. Baza czasowa

Harmonogram szkoleń to jeden z najważniejszych elementów planu szkoleniowego, który możemy opracowywać w różnych perspektywach czasowych – optymalnie półrocznych, ale mogą to być też plany kwartalne lub postawione wyżej – z perspektywą roku.

Menadżer ds. szkoleń powinien koordynować tworzenie harmonogramu z menadżerami poszczególnych działów lub z jednostkami, które są szkolone. Przydatne może być ustalenie tzw. kamieni milowych, czyli wspólne określenie celów, które mają zostać osiągnięte w umówionym przedziale czasowym.

### 4. Rozpisz budżet i określ zasoby

Kolejny element to budżet, przy czym warto jest stworzyć system, który po-



może rozdysponować środki. Może to być podział na działy lub zakresy potrzebnej wiedzy czy umiejętności. Środki na szkolenia można podzielić na te zaplanowane, potrzebne stale, niezależnie od otoczenia biznesowego czy zmian w prawie, i te wydawane na zapotrzebowanie bieżące, pozostając na czasie np. wdrożenie umiejętności dotyczących obsługi KSeF czy pozyskanie wiedzy i narzędzi do tworzenia raportów ESG. Być może przedsiębiorstwo już posiada pewne zasoby, które mogą zostać użyte, aby zminimalizować wydatki na szkolenia. Może to być np. platforma szkoleniowa lub zasoby ludzkie – pracownik, który jest w stanie przeszkolić innych w określonym zakresie. W zakresie tego punktu leży też określenie tego, jaką formę szkolenia preferujemy: czy ma to być szkolenie zamknięte w firmie – wówczas musimy zapewnić miejsce szkolenia, czy szkolenie stacjonarne w siedzibie firmy szkoleniowej – wówczas należy skoordynować z dostawcą szkoleń zakres potrzebnych narzędzi, sprzętu, czy może to być szkolenie online odbywane podczas pracy zdalnej – tu również powstaje pytanie, czy szkoleni pracownicy będą dysponować odpowiednim sprzętem i dostępem do internetu.

## 5. Szablon planowania rozwoju

Wybierz szablon lub przygotuj go samodzielnie, kierując się indywidualnymi potrzebami firmy. W kolejnym artykule dotyczącym planów szkoleniowych zaproponujemy przykładowy wzór. Po zebraniu wyżej wspomnianych informacji przenieś je do planu i systematycznie pracuj na nim, aby lepiej skoordynować działania. Wdrożenie planu wymaga ciągłej aktualizacji, śledzenia postępów i oceny rezultatów. Pod tym kątem warto określić wskaźniki, opracować system oceniania i testów, które będą przeprowadzane w określonych przedziałach czasowych i analizowane przez menadżerów. Pozwoli to zidentyfikować ewentualne braki i stwierdzić, co działa poprawnie.

# Przygotujemy gotowy plan szkoleniowy. Zaoszczędź budżet razem z nami!

OPRACOWANIE PLANU SZKOLENIOWEGO TO PROCES WIELOETAPOWY [ZOBACZ 5 KROKÓW DO STWORZENIA PLANU]. ZBIERANE INFORMACJE DOTYCZĄCE POTRZEB PRACOWNIKÓW CZY ZARZĄDU NAJLEPIJ JEST ZAMIEŚCIĆ W PLANIE, KTÓRY BĘDZIE ZAWSZE POD RĘKĄ. JAK MOŻE ON WYGLĄDAĆ?

Angażując wysiłki i czas w stworzenie planu szkoleniowego dla firmy, chcemy widzieć wymierne efekty. Ma to być:

- płynne przeprowadzenie poszczególnych działań i osób przez ten proces,
- ograniczenie wpływu szkoleń na bieżącą pracę firmy,
- osiągnięcie zamierzonych celów,
- zdobyte umiejętności,
- realizacja założonego budżetu.

Zwłaszcza ostatni punkt pokazuje sensowność tworzenia planu, dzięki któremu możemy pilnować finansów, wydawać środki optymalnie, a nawet – odchudzić budżet i przeznaczyć zaoszczędzone środki np. na system benefitów, którymi nagrodzimy pracowników angażujących się w szkolenia.

Zbierając informacje przedszkoleniowe, zaznaczamy tu na pierwszym arkuszu „Potrzeby szkoleniowe”:

- zdefiniowane szkolenia [zgłoszone potrzeby],
- założony budżet szkoleń zaplanowanych,
- szkolenia ad hoc, w reakcji na zmiany rynku/prawa,
- budżet na szkolenia nieplanowane,
- osoba odpowiedzialna za realizację szkoleń. Osoba do kontaktu z działem,
- przykładowe szkolenie dostępne na rynku,
- założony kwartał/miesiąc realizacji szkoleń.

Bardzo ważne przy planowaniu szkoleń jest zaplanowanie ich ewaluacji. Zebranie informacji odnośnie do tego, czy szkolenie zmieściło się w budżecie, czy spełniło założone cele, ocena danego szkolenia – wszystko to pozwoli usprawnić procesy i bardziej zaangażować pracowników w samorozwój, a co za tym idzie – rozwój firmy.

**Chcesz przygotować plan pod okiem ekspertów? A może wolisz zlecić przygotowanie w całości – od zebrania informacji, po ewaluację? Zapraszamy do kontaktu!**

Michał Siwiński. Dyrektor Sprzedaży  
email: m.siwinski@pcdk.pl, telefon: +48 690 017 583

# Odszkodowanie za koszty naprawy auta w kosztach uzyskania przychodu

Biedny Polak po szkodzie... W taki sposób można sparafrazować popularne ludowe przysłowie na potrzeby ukazania losu przedsiębiorcy, którego auto uległo uszkodzeniu i który zdecydował się usunąć tę szkodę z OC sprawcy. Fiskus twierdzi bowiem, że w takiej sytuacji kwota otrzymanego odszkodowania stanowi przychód z działalności gospodarczej

Przychód powstaje niezależnie od tego czy odszkodowanie otrzymano gotówką, czy też w ramach rozliczenia bezgotówkowego poprzez zapłatę na rzecz serwisu samochodowego, nawet jeżeli przedsiębiorca koszty tej naprawy rozlicza w części albo gdy w ogóle nie ma takiej możliwości.

Taka interpretacja przepisów prawa przez Fiskusa jest oczywiście skrajnie niekorzystna dla ludzi interesu. Załóżmy bowiem, że przedsiębiorca ma w środkach trwałych ujęte auto osobowe, które wykorzystuje również w celach prywatnych. W takiej sytuacji wydatki związane z eksploatacją tego pojazdu stanowią KUP w 75%. Załóżmy następnie, że ten przedsiębiorca, zagoniony jak to w życiu bywa, miał stłuczkę z winy drugiego kierowcy i ubezpieczyciel tego kierowcy zdecydował się na pokrycie szkody wyrządzonej owym zdarzeniem. Koszty naprawy wyceniono na 25 tysięcy złotych i prześlano je bezpośrednio na rachunek bankowy serwisu. Przedsiębiorca nie otrzymał w tej sytuacji żadnych środków, de facto otrzymał naprawę pojazdu, który został uszkodzony nie z jego winy. Niemniej jednak w myśl art. 14 ust. 2 pkt 12 ustawy o PIT otrzymane przez serwis środki pieniężne będą stanowiły dla niego przychód z działalności gospodarczej.

Na tym problemy się nie kończą, jeżeli bowiem przedsiębiorca nie ma dobrowolnego ubezpieczenia AC i jak wskazaliśmy powyżej szkodę pokrywa z ubezpieczenia OC sprawcy to wydatek z tym związany [otrzymane wynagrodzenie] nie będzie stanowił dla niego kosztu uzyskania przychodu, cała więc „otrzymana” kwota odszkodowania będzie stanowiła dochód przedsiębiorcy, od którego

będzie musiał zapłacić PIT – przy założeniu stawki liniowej 19% jego kwota wyniesie 4.750,00 zł. Jeżeli szkodę usunie z własnego OC 75% wydatków będzie stanowiło dla niego KUP, więc podstawę opodatkowania będzie stanowił kwota  $25.000 - 25.000 \times 75\% = 25.000 - 18.750 = 6.250,00$  zł, od której będzie musiał zapłacić PIT w wysokości [1.187,50 zł – 19%].

Poza kwestiami podatkowymi przedsiębiorca poszkodowany w stłuczce musi liczyć się z tym, że przychód z tego zdarzenia może wpłynąć na przekroczenie limitów umożliwiających skorzystanie z preferencyjnego ZUS. W najbardziej skrajnym przypadku mamy więc 100% przychodu z odszkodowania i 0 kosztów.

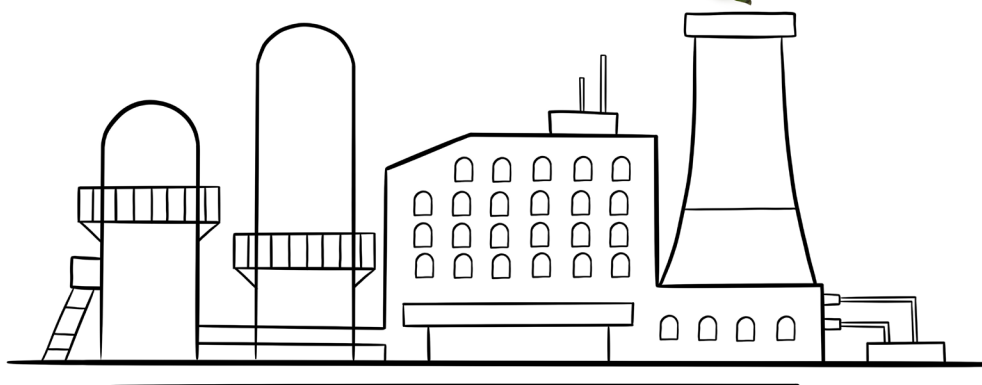
Nie dość, że brak auta stanowi dla każdego znaczną dolegliwość, a już wypadek nie z własnej winy – tym bardziej, to jeszcze za całą tę zabawę trzeba będzie zapłacić podatek. Wypadło by więc auto nie naprawiać i jeździć po ulicach gratem narażającym na niebezpieczeństwo siebie i innych uczestników ruchu drogowego... albo korzystać z auta na podstawie umowy leasingu. W takiej sytuacji auto do chwili jego wykupu, który jest odrębną od umowy leasingu transakcją gospodarczą, stanowi własność finansującego i to on jest beneficjentem ewentualnych odszkodowań, a nie przedsiębiorca korzystający z auta, a tym samym nie odnosi on z tego tytułu dodatkowego przychodu. Takie stanowisko zajął Fiskus w interpretacji indywidualnej nr 0115-KDIT3.4011.410.2022.3.AWO.

## 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

**DOCE**<sup>TM</sup>CBAM

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

### **Kontakt**

22 299 23 23  
biuro@pcdk.pl

## Nowa sekcja pytań i odpowiedzi KSeF

Trwa audyt systemu KSeF, a także konsultacje dotyczące wdrożenia Krajowego Systemu e-Faktur. Po pierwszych spotkaniach Ministerstwo opublikowało nową sekcję tzw. FAQ (ang. frequently asked questions – często zadawane pytania), co ma poszerzyć wiedzę przedsiębiorców na temat systemu.

### Resort dementuje jednocześnie, że odroczenie systemu ma związek z wejściem w życie przepisów unijnych związanych z tzw. pakietem VIDA.



Za nami pierwsze konsultacje, podczas których poruszono kwestie:

- związane z zabezpieczeniem i wydajnością systemu oraz wsparciem technicznym;
- faktur konsumenckich: omówiono możliwości ich identyfikacji oraz mechanizmy dostępu do nich. Uczestnicy spotkania dyskutowali również o identyfikacji statusu nabywcy podatnik/konsument;
- związane z realizacją obowiązku podawania nr KSeF albo identyfikatora zbiorczego w tytule przelewu.

Dyrektorzy i eksperci z departamentów Ministerstwa Finansów zaangażowani w projekt spotkali się

z przedstawicielami branży factoringu, a stematem konsultacji był dostęp do faktur przez faktorów. Osobno rozmawiano też z dostawcami mediów oraz przedsiębiorcami z branży paliwowej. Omówiono wystawianie faktur w KSeF przez podmioty z tych branż, w tym sposób wypełniania poszczególnych pozycji e-faktury i możliwości przekazywania wizualizacji faktur na prośbę klienta.

Wynikiem spotkań jest opublikowanie nowej sekcji pytań i odpowiedzi, dostępnej na stronie: Pytania i odpowiedzi - KSeF [podatki.gov.pl]. Jednym z najważniejszych pytań jest to, kiedy KSeF zostanie wdrożony. Jak podaje MF, wskazanie nowej daty obowiązkowego KSeF planowane jest na przełomie kwietnia i maja.

Wątpliwości budzi też zakres ewen-

tualnych zmian i to, na ile przedsiębiorcy będą musieli zmienić już zaimplementowane narzędzia. Według resortu ewentualna implementacja wniosków płynących z audytu KSeF powinna pozostać neutralna dla parametrów oprogramowania zamówionego przez przedsiębiorców.

Resort dementuje jednocześnie, że odroczenie systemu ma związek z wejściem w życie przepisów unijnych związanych z tzw. pakietem VIDA.

Ministerstwo przypomina też, że zgodnie z obowiązującymi przepisami podatnicy mogą uwzględnić koszty wdrożenia KSeF w podatku dochodowym, a podatnicy VAT czynni mogą dokonać odliczenia podatku naliczonego w przypadku zakupów towarów i usług związanych z wdrożeniem KSeF.





## Nadchodzą wzmożone kontrole cen transferowych 2024

Ceny transferowe od lat są obszarem kontroli fiskusa. W tym roku możemy spodziewać się jeszcze bardziej zintensyfikowanych działań w tym zakresie.

Sprawdzanie raportów tp to bardzo popularny kierunek działań urzędów skarbowych, a także celno-kontrolnych. Wynika to między innymi z bardzo obszernej dokumentacji, która dotyczy cen. Dzięki dużej ilości raportowanych danych KAS łatwiej typuje do kontroli, co podnosi skuteczność działań urzędu. Tym bardziej więc należy zadbać o prawidłowe przekazanie informacji w raportach i o to, by zostały przekazane wszystkie niezbędne dane.

### **Restrukturyzacje i usługi finansowe na celowniku KAS**

Mając dużą ilość informacji, KAS łatwo zauważy różnicę w transakcjach między podmiotami powiązаныmi i niepowiązаныmi, i bardzo chętnie sprawdzi, czy przypadkiem nie wychodzimy poza ceny rynkowe. Organy kontrolne najrzadziej odnoszą się tu do transakcji towarowych, a szczególnie skwapliwie sprawdzają restrukturyzacje, usługi niematerialne i usługi finansowe. Są to obszary, które wymagają największej dozy wiedzy i sumienności przy raportowaniu.

Fiskus przy tym nie weryfikuje już tylko dokumentacji, ale też zleca udostępnienie dokumentów źródłowych. Mają one dać wgląd np. w to, czy proces doboru kontrahenta przebiegał z zachowaniem należytej staranności. Pojawia się więc konieczność udostępnienia dokumentów nieobligatoryjnych dla dokumentacji tp, warto tu zawczasu wiedzieć, jakie mogą być wymagane, po to, by archiwizować je na potrzeby kontroli. Dotyczyć mogą przykładowo:

- rodzaju transakcji przeprowadzanej z podmiotem powiązany,;
- jurysdykcji w zakresie siedziby tegoż,
- ryzyka nierynkowości,
- w przypadku transakcji finansowych: rynekowości odsetek od pożyczki

### **Raportowanie TP zgodnie z prawem...**

...nie jest proste. Przepisy zmieniają się w tym obszarze na tyle, że łatwo jest

przegapić jakiś termin lub nie dopełnić nowego obowiązku. Ministerstwo informuje między innymi o spółce, które wbrew obowiązującym w 2018 r. przepisom zawyżyła koszty uzyskania przychodów o korekty cen transferowych, po kontroli płacąc z tego tytułu ponad 11 mln zł należnego podatku CIT wraz z odsetkami.

Do tej pory nie wszyscy podatnicy wiedzą, że od początku 2019 roku dokumentacja tp to:

- local file – raportowanie cen transferowych zawieranych z podmiotami powiązаныmi,
- master file – raportowanie grupowej dokumentacji,
- country-by-country report – raportowanie z uwzględnieniem krajów jurysdykcji.


Polityka cen transferowych to coraz częściej jeden z kierunków działań firmy mającej w profilu kontakty z podmiotami powiązаныmi. Warto ją wdrożyć, aby uniknąć kar lub w najlepszym przypadku – czasochłonnych korekt.

# ROBOTY PUBLICZNE – CZAS TRWANIA, TRYB ORGANIZACJI

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 roboty publiczne. W ich ramach osoba bezrobotna zostaje zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres nie dłuższym niż 12 miesięcy, a jej wynagrodzenie dofinansowane jest ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.

## Dla kogo roboty publiczne?

Do podjęcia zatrudnienia w ramach robót publicznych może zostać skierowana każda osoba bezrobotna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy, jeśli taka forma aktywizacji zostanie wskazana w jej indywidualnym planie działania. Co ważne, pierwszeństwo w zatrudnieniu w ramach robót pu-



**Organizator robót publicznych może wskazać pracodawcę, u którego będą wykonywane roboty publiczne i który stanie się w ten sposób beneficjentem pomocy.**

blicznych mają osoby bezrobotne będące dłużnikami alimentacyjnymi.

Roboty publiczne mogą być organizowane przez:

- powiaty [z wyłączeniem prac organizowanych w powiatowych urzędach pracy],
- gminy,
- organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej,
- spółki wodne i ich związki.

Organizator robót publicznych może wskazać pracodawcę, u którego będą wykonywane roboty publiczne i który stanie się w ten sposób beneficjentem pomocy.

### Jak długo mogą trwać roboty publiczne?

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

- wynagrodzenia,
- nagrody,
- składki na ubezpieczenia społeczne.

Refundacja może być wypłacana organizatorowi robót publicznych:

- przez okres do 6 miesięcy za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych; wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty obliczonej jako iloczyn liczby zatrudnio-

nych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz 50% przeciętnego wynagrodzenia w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczeniowego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;

- przez okres do 12 miesięcy za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych w wysokości nieprzekraczającej przeciętnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego bezrobotnego, jeżeli obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia;
- przez okres do 6 miesięcy za zatrudnienie bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi w wymiarze nieprzekraczającym połowy wymiaru czasu pracy, w instytucjach użyteczności publicznej oraz organizacjach zajmujących się problematyką kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej lub pomocy społecznej; wysokość tej refundacji nie może przekraczać kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych bezrobotnych i połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę [w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczeniowego miesiąca] łącznie ze składką na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

### Tryb ubiegania się o zorganizowanie robót publicznych

Organizator zamierzający zatrudnić osoby bezrobotne w ramach robót publicznych, zobowiązany jest złożyć w wybranym powiatowym urzędzie pra-

cy wniosek o organizację robót publicznych. Do wniosku organizator robót zobowiązany jest dołączyć 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 powiadamia organizatora o pozytywnym lub negatywnym rozpatrzeniu wniosku o organizację robót publicznych. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku, starosta zawiera z organizatorem robót umowę o zorganizowanie robót publicznych. Naruszenie przez organizatora robót warunków umowy zawartej ze starostą w zakresie zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres trwania robót publicznych powoduje obowiązek zwrotu przez organizatora uzyskanych refundacji wraz z odsetkami ustawowymi.

## 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.

# Rzecznik Praw Pracowniczych – nowa ochrona pracowników

Rzecznik Praw Pracowniczych to jedna z nowych instytucji, jaka ma się pojawić w polskim porządku prawnym i której zadaniem będzie ochrona szeroko rozumianych praw pracowniczych.

Zgodnie z projektem ustawy, Rzecznik Praw Pracowniczych ma być niezależnym organem ochrony prawa, powołanym do ochrony wolności, praw i interesów osób wykonujących pracę zależną.

## **Charakter prawny instytucji Rzecznika Praw Pracowniczych**

Z uzasadnienia do projektu ustawy wynika, że „[...] do zadań Rzecznika Praw Pracowniczych będzie należała ochrona wolności, praw i interesów osób wykonujących pracę zależną, bez względu na podstawę ich zatrudnienia, w tym w szczególności – zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, stosunków administracyjnoprawnych oraz stosunków cywilnoprawnych. Rzecznik Praw Pracowniczych będzie w szczególności stał na straży przysługujących osobom wykonującym pracę zależną konstytucyjnych wolności i praw. Mowa tu m.in. o wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, prawie dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach, wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, prawie do minimalnego wynagrodzenia za pracę, prawie do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawie do wypoczynku,

prawie do zabezpieczenia społecznego, a także wolności od dyskryminacji oraz równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

**Projektodawcy wychodzą bowiem z założenia, że wymienione konstytucyjne wolności i prawa odnoszą się do wszystkich osób wykonujących pracę zależną, a nie jedynie osób zatrudnionych w stosunku pracy.**

Tymczasem dotychczasowy system ich ochrony gwarantował je w istocie wyłącznie w odniesieniu do osób zatrudnionych w stosunku pracy.”

## **Kto i o co może zwracać się do Rzecznika Praw Pracowniczych z wnioskiem o ochronę?**

W myśl projektu ustawy, z wnioskiem o ochronę praw pracowniczych mogą zwracać się do Rzecznika Praw Pracowniczych osoby wykonujące pracę zależną, związki zawodowe lub

inne organizacje społeczne działające na rzecz osób wykonujących pracę zależną, bez względu na podstawę ich zatrudnienia, w tym w szczególności – zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, stosunków administracyjnoprawnych oraz stosunków cywilnoprawnych.

Kluczowym zadaniem Rzecznika Praw Pracowniczych będzie w szczególności dbałość wartości i prawa, tj. wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach, wolność wyboru i wykonywania zawodu, wolność wyboru miejsca pracy, prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawa do wypoczynku, prawo do zabezpieczenia społecznego, wolność od dyskryminacji oraz równość kobiet i mężczyzn, oraz ich obrona w przypadku zagrożenia lub naruszenia.

Rzecznik Praw Pracowniczych będzie wykonywał swoje zadania za pomocą zastępcy i biura. W zakresie swoich kompetencji zobowiązany również będzie do współpracy i współdziałania z innymi organami władzy publicznej, w tym w szczególności z mi-



nistrem właściwym do spraw pracy, właściwymi organami Państwowej Inspekcji Pracy, Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Rzecznikiem Praw Dziecka, Rzecznikiem Małych i Średnich Przedsiębiorców, a także – z organizacjami społecznymi. Ta współpraca i współdziałania obejmować będą zwłaszcza przepływ informacji, konsultacje projektów prawnych oraz opiniowanie spraw należących do obszaru prawa pracy.

### **Kto może zostać Rzecznikiem Praw Pracowniczych?**

Zgodnie z obecnym projektem ustawy, Rzecznikiem Praw Pracowniczych może zostać osoba, która:

1. jest obywatelem polskim;
2. ukończyła 30 lat;
3. ukończyła wyższe studia prawnicze w Rzeczypospolitej Polskiej i uzyskała tytuł magistra lub zagraniczne studia prawnicze uznawane w Rzeczypospolitej Polskiej;
4. wyróżnia się wiedzą dotyczącą praw osób wykonujących pracę zależną i ich ochrony;
5. nie została skazana za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe;
6. daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków Rzecznika Praw Pracowniczych.

### **Tryb powołania i odwołania Rzecznika Praw Pracowniczych**

Projekt ustawy przewiduje, że Rzecznik Praw Pracowniczych powoływa-

ny będzie przez Sejm, bezwzględną większością głosów, spośród kandydatów wyłonionych w drodze otwartego i jawnego naboru. Kadencja powołanego Rzecznika Praw Pracowniczych trwać będzie cztery lata i osoba powołana nie będzie mogła ponownie ubiegać się o kolejną kadencję.

Rzecznik Praw Pracowniczych będzie mógł zostać odwołany w tym samym trybie, tj. przez Sejm większością 3/5 głosów, oraz na wniosek Marszałka Sejmu w przypadku, gdy:

1. zrzekł się wykonywania obowiązków;
2. stał się trwale niezdolny do pełnienia obowiązków na skutek choroby, ułomności lub upadku sił stwierdzonych orzeczeniem lekarskim;
3. został prawomocnie skazany za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe;
4. w chwili wyboru nie spełniał wymogów określonych w ustawie.

---

### **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 wyjazdowe**

Zatrudnianie i rozliczanie pracowników - praca zdalna, przepisy prawa, rozliczenia, ZUS, podatki - praktyka na przykładach, obowiązki pracownika i pracodawcy

**15-17 maja 2024**

**Sopot**

**Hotel Sopot**

**Specjalna  
cena dla  
grup**

Prowadzący:  
Paweł Ziółkowski

**ZAPISZ SIĘ**

## Zgoda pracownika na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia czasem potrzebna

Zgodnie z art. 87 ust. 1 Kodeksu pracy, z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – potrąceniu podlegają wskazane należności tam wskazane, tj.:

- **sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;**
- **sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;**
- **zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;**
- **kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.**
- **Potrącenia te mogą być dokonywane w granicach:**
  - **w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych**  
– do wysokości trzech piątych wynagrodzenia;
  - **w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych**  
– do wysokości połowy wynagrodzenia.

Natomiast inne należności niż te wymienione w art. 87(1) ust. 1 i ust. 7 Kodeksu pracy [kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia], mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika – w myśl art. 91 Kodeksu pracy - wyłącznie za jego zgodą wyrażoną na piśmie.



Z treści art. 87[1] ust 1 Kodeksu pracy wynika, że wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- określonej w art. 87[1] ust. 1 pkt 1, tj. minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy;
- 80 proc. kwoty określonej w art. 87[1] ust. 1 pkt 1 – przy potrącaniu innych należności niż określone w pkt 1.

A co z inną formą zgody, np. ustną lub dorozumianą?

Kodeks pracy odnosi się wyłącznie do zgody pracownika wyrażonej na piśmie, jeśli chodzi o możliwość potrącania z wynagrodzenia pracownika należności wymienionych w art. 91 Kodeksu pracy. Oznacza to, że żadna inna forma zgody pracownika, tj. np. ustna, blankietowa, a tym bardziej dorozumiana, są niedopuszczalne.

Stanowisko takie jest również reprezentowane w sposób jednolity w orzecznictwie sądowym. W wyroku z dnia 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 366/98, Sądu Najwyższego uznał, że „ustne lub dorozumiane wyrażenie zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę innych należności niż wymienione w art. 87 par. 1 i 7 k.p. jest nieważne na podstawie art. 58 par. 1 k.c. w związku z art. 91 k.p. i art. 300 k.p. Sankcja bezwzględnej nieważności działa z mocą wsteczną (ex tunc), co oznacza, że potrącenia były bezprawne w datach ich dokonywania, w których stały się wymagalne pracownicze roszczenia o zwrot bezpodstawnie potrąconych

kwot wynagrodzeń wraz z należnymi odsetkami z tytułu opóźnienia w wypłatach pełnego należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę [art. 481 par. 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.]”

Co więcej, wierzytelność, która ma zostać potrącona, musi istnieć w chwili wyrażenia zgody przez pracownika. Nie może to być wierzytelność potencjalna, która może powstać dopiero w przyszłości. Zgoda pracownika na potrącenie nie może być blankietowa, lecz musi dotyczyć konkretnej, istniejącej wierzytelności – takie stanowisko zajął wyrok Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 21 grudnia 2005 r., sygn. akt I OSK 461/05. W szczególności, jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 października 1994 r., I PZP 41/94, „wyrażenie przez pracownika, na podstawie art. 91 k.p. w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zgody na potrącanie przez zakład pracy z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą się ujawnić w przyszłości w wyniku inwentaryzacji - jest nieważne.”

A zatem, w myśl stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 5 maja 2024 r., I PK 529/03, pracownik musi mieć pełną świadomość nie tylko istnienia tej wierzytelności, ale też jej wysokości i okoliczności, w jakich powstała, a wyrażenie zgody przez pracownika na dokonywanie potrąceń bez tej świadomości, jest nieważne i nieskuteczne.

---

## 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.



# Uprawnienia członków komisji wyborczych w wyborach samorządowych

Nowelizacja Kodeksu wyborczego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1277, z późn. zm.) wprowadziła od dnia 31 marca 2023 r. zmiany w zakresie udzielania zwolnień od pracy dla pracowników zasiadających w komisjach wyborczych.

Zgodnie ze zmianą, członkowi obwodowej lub terytorialnej komisji wyborczej w związku z wykonywaniem zadań przysługuje:

- zwolnienie od pracy na dzień głosowania oraz liczenia głosów, a także na dzień następujący po dniu, w którym zakończono liczenie głosów, z zachowaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy,
- do 5 dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Oznacza to, że przyznano pracownikom – członkom komisji wyborczych dodatkowo dwa dni wolne od pracy. Co ważne, w myśl nowych przepisów, pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy za dni zwolnienia od pracy (np. prawo do urlopu wypoczynkowego), ale prawo do wynagrodzenia przysługuje pracownikowi wyłącznie za 2 dni zwolnienia od pracy na dzień głosowania oraz liczenia głosów, a także na dzień następujący po dniu, w którym zakończono liczenie głosów. Stanowisko takie zajęło również Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w wyjaśnieniach z 15.09.2023 r.

Zwolnienie pracownika od pracy w związku z zasiada-





niem w komisji wyborczej jest nieobecnością usprawiedliwioną, a pracodawca nie może odmówić pracownikowi udzielenia zwolnienia od pracy na ten czas. Uprawnienie takie nie przysługuje pracownikom wykonującym pracę na innej podstawie, np. na podstawie umowy zlecenia.

### **Zasady udzielania zwolnienia członkom komisji wyborczej**

Zmiana Kodeksu wyborczego wprowadziła również zmianę w zasadach udzielania zwolnień od pracy członkom komisji wyborczej. Pracownik chcący skorzystać ze zwolnienia od pracy w związku z zasiadaniem w obwodowej komisji wyborczej, zobowiązany jest, na co najmniej 3 dni przed terminem nieobecności w pracy, uprzedzić pracodawcę w formie pisemnej o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności, zaś nie później niż następnego dnia po upływie okresu nieobecności w pracy zobowiązany jest dostarczyć pracodawcy zaświadczenie usprawiedliwiające nieobecność w pracy w związku z wykonywaniem zadań w komisji. Zaświadczenie powinno zawierać:

- imię i nazwisko osoby wchodzącej w skład danej komisji wyborczej,
- wskazanie podstawy prawnej zwolnienia od pracy,
- przyczynę i czas nieobecności w pracy.

Zaświadczenie zostać musi opatrzone pieczęcią obwodowej komisji wyborczej i podpisane przez przewodniczącego danej komisji wyborczej (przewodniczącemu komisji zaświadczenie podpisuje jego zastępca). Zaświadczenie wydawane jest w dwóch egzemplarzach: jeden dla członka komisji, drugi stanowi dokumentację komisji wyborczej.

### **Stawki diety dla członków obwodowych komisji wyborczych**

Członkom terytorialnych i obwodowych komisji

wyborczych przysługuje zryczałtowana dieta za czas związany z wykonywaniem czynności wyborczych, której wysokość wynosi:

- 900 zł dla przewodniczących obwodowych komisji wyborczych,
- 800 zł dla zastępców przewodniczących obwodowych komisji wyborczych,
- 700 zł dla członków szeregowych obwodowych komisji wyborczych.

Z kolei w drugiej turze wyborów członkom komisji przysługuje połowa wyżej wymienionych kwot, tj. 450 zł dla przewodniczącego, 400 zł dla zastępców i 350 zł dla członków. Wynagrodzenie członkom miejskich, gminnych i obwodowych komisji wyborczych wypłaca wójt, burmistrz lub prezydent miasta.

### **Zwrot kosztów podróży, noclegów i przejazdów publicznymi środkami komunikacji**

W związku z wykonywaniem zadań członkom komisji wyborczych przysługuje również dieta i zwrot kosztów podróży i noclegów. Zwrot następuje na zasadach określonych w rozporządzeniu z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej [Dz.U. z 2023 r. poz. 2190]. Wysokość diety członka komisji wyborczej wynosi półtorej diety ustalonej na podstawie przepisów rozporządzenia, tj. 67,50 zł.

Ponadto członkom komisji wyborczych przysługuje zwrot kosztów przejazdów lub dojazdu publicznymi środkami komunikacji. W uzasadnionych przypadkach, związanych w szczególności z brakiem możliwości przejazdu lub dojazdu publicznymi środkami komunikacji, członkowie komisji otrzymują zwrot kosztów przejazdu innymi środkami transportu zbiorowego lub własnym samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem.

# BDO

– ZŁOŻENIE SPRAWOZDANIA ROCZNEGO JUŻ 15.03!

**Termin złożenia  
sprawozdania BDO  
za poprzedni rok upływa  
już 15 marca. Do tego  
momentu należy wypełnić  
dokumentację, w której  
zostaną ujęte wszystkie  
potrzebne elementy,  
w tym miejsce zbierania,  
wytwarzania lub  
przetwarzania odpadów.  
Do kogo adresujemy  
sprawozdanie i na co  
zwrócić uwagę,  
aby nie dostać wezwania  
do korekty?**



Składanie rocznych sprawozdań o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami dotyczy wyłącznie wytwórców obowiązanych do prowadzenia ewidencji odpadów. Na prowadzących jednostki handlu detalicznego lub hurtowego, w których są oferowane torby na zakupy z tworzywa sztucznego objęte opłatą recyklingową, ciąży z kolei obowiązek składania rocznych sprawozdań o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi. Obowiązek ten nie jest związany z obowiązkiem ewidencji odpadów, tylko z obowiązkiem pobierania opłaty recyklingowej od nabywającego torbę na zakupy z tworzywa sztucznego.

### Do kogo kierujemy sprawozdanie

Sprawozdanie kierujemy do marszałka województwa właściwego ze względu na miejsce wytwarzania, zbierania lub przetwarzania odpadów za pośrednictwem Bazy Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami. Jeśli wytwarzanie, zbieranie lub przetwarzanie odpadów odbywa się na terenie kilku województw, to sprawozdania należy złożyć do tych marszałków województw, na terenie których czynności te mają miejsce. Aby określić adresata sprawozdania, należy zdefiniować swój status, a więc np. to, czy jesteśmy organizacją odzysku, organizacją odzysku opakowań czy też organizacją odzysku sprzętu elektrycznego i elektronicznego. Zakładając, że składamy sprawozdanie dotyczące toreb na zakupy z tworzywa sztucznego objętych opłatą recyklingową, sprawozdanie kierujemy do marszałka województwa właściwego ze względu na miejsce prowadzenie przez przedsiębiorcę jednostki handlu detalicznego lub hurtowego, w której prowadzona jest sprzedaż tychże toreb.

### Orientacyjny zakres sprawozdań

Wytwórcy zobowiązani do prowadzenia ewidencji odpadów, prowadzący działalność polegającą na gospodarowaniu odpadami, którzy są zobowiązani do prowadzenia ewidencji odpadów, z wyłączeniem prowadzącego odbieranie odpadów komunalnych, w zakresie zbierania odpadów, przetwarzania odpadów, a także podmioty prowadzące działalność polegającą na wydobywaniu odpadów ze składowiska odpadów lub ze zwalowiska odpadów, na podstawie zgody na wydobywanie odpadów lub decyzji

zatwierdzającej instrukcję prowadzenia składowiska odpadów w fazie poeksploatacyjnej, podają w sprawozdaniu informacje o:

- masie i rodzajach odpadów
- sposobie gospodarowania odpadami, o ile podmiot gospodaruje odpadami
- instalacjach i urządzeniach służących do przetwarzania tych odpadów, w tym dane techniczne i informacje na temat funkcjonowania instalacji i urządzenia, takie jak terminy i czas trwania postoju lub awarii oraz liczba godzin pracy na dobę, o ile podmiot przetwarza odpady
- informacje o ilości siarczanów lub chlorków w odpadach przypadających na Mg wyprodukowanego dwutlenku tytanu - w przypadku posiadacza odpadów pochodzących z procesów wytwarzania dwutlenku tytanu oraz z przetwarzania tych odpadów
- masie i rodzaju produktów i materiałów powstałych w wyniku przygotowania do ponownego użycia, recyklingu lub innego odzysku - w przypadku posiadacza odpadów prowadzącego odzysk
- masie i rodzajach wytworzonych odpadów żywności;

Wytwórcy zobowiązani do prowadzenia ewidencji odpadów, prowadzący działalność polegającą na gospodarowaniu odpadami, z wyłączeniem odbierania odpadów komunalnych, w zakresie: zbierania odpadów, lub przetwarzania odpadów i podmiotów prowadzących działalność polegającą na wydobywaniu

odpadów ze składowiska odpadów lub ze zwalowiska odpadów, na podstawie zgody na wydobywanie odpadów lub decyzji zatwierdzającej instrukcję prowadzenia składowiska odpadów w fazie poeksploatacyjnej, podają informacje o:

- masie i rodzajach odpadów
- sposobie gospodarowania odpadami, o ile podmiot gospodaruje odpadami
- instalacjach i urządzeniach służących do przetwarzania tych odpadów, w tym dane techniczne i informacje na temat funkcjonowania instalacji i urządzenia, takie jak terminy i czas trwania postoju lub awarii oraz liczba godzin pracy na dobę, o ile podmiot przetwarza odpady
- informacje o ilości siarczanów lub chlorków w odpadach przypadających na Mg wyprodukowanego dwutlenku tytanu - w przypadku posiadacza odpadów pochodzących z procesów wytwarzania dwutlenku tytanu oraz z przetwarzania tych odpadów.

Wytwórcy komunalnych osadów ściekowych stosowanych w celach, o których mowa w art. 96 ust. 1 ustawy o odpadach, podają m.in. informacje o:

- adresie oczyszczalni ścieków
- masie i suchej masie komunalnych osadów ściekowych
- składzie i właściwościach komunalnych osadów ściekowych
- miejscu i powierzchni stosowania komunalnych osadów ściekowych.



## ŻYCIE PO ŻYCIU, CZYLI JAK EKOLOGIA ZMIENIA ŚWIAT?

64% konsumentów poprzez swoje codzienne działania stara się pozytywnie wpływać na środowisko – wynika z raportu opublikowanego przez Euromonitor International. Choć świadomość ekologiczna społeczeństwa stale rośnie, to ciężar zwiększenia wysiłków i realizacji systemowych modyfikacji spoczywa przede wszystkim na biznesie i administracji publicznej. A takich inicjatyw nie brakuje. Przykłady działań z całego świata pokazują, że zmiany są możliwe, a ich prowadzenie może realnie wpływać na rzeczywistość.

Z ogłoszonego w listopadzie 2023 raportu wynika, że aż 45% specjalistów deklaruje, że ich firmy planują inwestycje w certyfikaty, będące potwierdzeniem ich ekologicznych działań. Motywacja? Obawa przed oskarżeniami o greenwashing. – Ludzie nie akceptują pustych obietnic i coraz częściej, i odważniej mówią: sprawdzam! Oczekują konkretnych działań, liderów i wytycznych oraz inicjatyw, za którymi mogą podążać. Wiedzą, że chociaż jednostkowe działania mają znaczenie, to prawdziwa zmiana musi być wspólnym wysiłkiem – mówi Sylwester Beekhoven, Business Manager Game4Planet. Zarówno, jeśli mowa o recyklingu, ponownym wykorzystaniu zasobów czy ekologicznym zarzą-

dzaniu zmianami – liczą się globalne działania. Pokazują to przykłady z całego świata.

### **Litwa: bez daty ważności**

W przełomowym posunięciu, litewski parlament zatwierdził możliwość sprzedaży produktów spożywczych, które nadają się wciąż do spożycia, choć termin ważności został przekroczony. Nowe regulacje, wchodzące w życie od początku 2024 roku, obejmują żywność oznaczoną hasłem „Najlepiej spożyć przed...”, a na liście zatwierdzonych artykułów znalazły się kawa, herbata, mąka, kasza, olej, oraz inne trwałe produkty. Wciąż trwają prace nad oznaczeniami, dzięki którym klienci będą w stanie łatwo odróżnić te

produkty, od innych – z nieprzekroczonym terminem daty spożycia. Celem nowych przepisów jest skuteczne ograniczenie marnowania jedzenia i wsparcie zrównoważonego podejścia do konsumpcji żywności.

### **Francja: pieszo po Paryżu**

Zastępca burmistrza Paryża odpowiedzialny za miejski transport, przedstawił plan na lata 2023-2030[3], mający na celu stworzenie ponad 100 hektarów nowej przestrzeni publicznej dla pieszych. Jak wynika z opublikowanych danych, obecnie około 65% wszystkich podróży w granicach samego Paryża odbywa się pieszo, co uzasadnia potrzebę dalszego rozwijania dostępności przestrzeni miejskiej dla



**W przełomowym posunięciu, litewski parlament zatwierdził możliwość sprzedaży produktów spożywczych, które nadają się wciąż do spożycia, choć termin ważności został przekroczony.**



pieszych. Nowy plan zakłada stworzenie nowych przestrzeni dla poruszających się bez samochodu, nowych placów, czy poszerzenie chodników. Projekt obejmuje także modernizację 12 kilometrów bocznych alei bulwarów i ulic, które wcześniej służyły jako miejsca parkingowe. Inwestycja wspiera zrównoważony transport i promuje aktywny tryb życia wśród mieszkańców Paryża, kładąc nacisk na pieszych i ich potrzeby w kontekście dynamicznego środowiska miejskiego.

### **Polska: drugie życie ubrań**

Rocznie, w Polsce aż 2,5 mln ton wszystkich odpadów stanowią odpady tekstylne. Choć połowa z nich nadaje się do odzysku, to tak się nie dzieje. Zaledwie 6% rynku tekstylnego jest zagospodarowane, co oznacza, że szansę na ponowne wykorzystanie bezpowrotnie tracą setki tysięcy ton ubrań. W odpowiedzi na te wyzwania powstał Game4Planet, program społeczno-edukacyjny oparty na promowaniu idei gospodarki obiegu zamkniętego. To szansa na drugie, trzecie i kolejne życie ubrań oraz jasny komunikat, że każde działanie ma wpływ na środowisko. Celem programu jest propagowanie etycznego i odpowiedzialnego podejścia do mody, znajdowanie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w dziedzinie recyklingu i przetwarzania odpadów tekstylnych. Dotychczas, w ramach programu Game4Planet, zebraliśmy już ponad 1 300 000 kilo-

gramów ubrań, oszczędzając tym samym ponad 27 miliony ton wody.

### **Japonia: perfekcja w recyklingu**

Mieszkańcy miasteczka Kamikatsu w Japonii[4] nie tylko żyją w zgodzie z naturą, ale także rewolucjonizują podejście do gospodarki odpadami. Dzięki ich zaangażowaniu i innowacyjnemu podejściu do segregacji odpadów, ponad 80% śmieci trafia tam do recyklingu. System segregacji odpadów, choć skomplikowany, przynosi efekty. Kamikatsu podzieliło swoje śmieci na aż 45 kategorii, umożliwiając tym samym ich zaawansowane przetwarzanie. To zaledwie 1,5-tysięczne miasteczko nie tylko udowadnia, że zrównoważony styl życia jest osiągalny, ale także inspiruje innych do podjęcia działań na rzecz ochrony środowiska i efektywnego gospodarowania odpadami. Co ciekawe, nie tylko Kamikatsu a cała Japonia stawia na odpowiedzialność za odpady, przyjmując zasadę „swoje śmieci zabierz ze sobą” – tabliczki z tym przesłaniem są obecne w parkach, na bulwarach i szlakach górskich.

Globalne inicjatywy pokazują, że ekologia ma potencjał, aby rewolucjonizować świat. Poprzez zaangażowanie społeczeństwa, innowacyjne rozwiązania technologiczne i edukację hasło „życie po życiu” ze sloganu, ma szansę stać się rzeczywistością.

## **Szkolenie**

25

# 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, lowercase, sans-serif font. The entire logo is centered within a light gray rectangular box.

**HR**helper

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

**MONITOR**  
**CDK**

## Wydawca

The logo for PCDK, consisting of the letters 'PCDK' in a bold, white, uppercase, sans-serif font, 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](http://pl.freepik.com) i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.