



# MONITOR CDK

## Polecamy

### **Jak osiągnąć maksymalne korzyści ze szkoleń, warsztatów, wdrożeń?**

## W numerze

Czy urząd skarbowy może zająć mój rachunek zanim nastąpi termin płatności podatku?

Sprawdź zmiany w składce zdrowotnej na 2025

Fit for 55 w ciągłej korekcie

# Szanowni Państwo

W majowym numerze Monitora pochylamy się między innymi nad składką zdrowotną. W tym zakresie warto też wspomnieć o planowanym ozusowaniu wszystkich umów zlecenie, co ma nastąpić z początkiem 2025 roku.

Wspomniana zmiana wynika z założeń Krajowego Planu Odbudowy, który zakłada między innymi „ograniczenie segmentacji rynku pracy i zwiększenie zabezpieczeń społecznych określonych pracowników”. Ograniczenie to miałyby zminimalizować wprowadzenie składki na ubezpieczenie społeczne na wszystkie umowy zlecenie z wyjątkiem umów zlecenia zawieranych z uczniami szkół średnich i studentami do 26 roku życia. Na ten moment oskładkowane są te umowy, które są dla zleceniobiorców jedynym źródłem dochodu, co w praktyce oznacza, że zleceniobiorca nie ma podpisanej umowy o pracę lub nie prowadzi JDG. Jeśli zleceniobiorca podpisuje kolejną umowę zlecenie, a wartość wypłaty z pierwszej w kolejności podpisanej umowy zlecenie przekracza wysokość minimalnego wynagrodzenia, to kolejna umowa

nie musi być objęta ZUS-em. Sytuacja ta ma się zmienić po Nowym roku. Pracodawcy alarmują, że tego typu kolejne obciążenie będzie dla wielu z nich druzgocące. Wysokość składek już sprawia, że coraz więcej pracowników jest zwalnianych, tymczasem według raportu Instytutu Badawczego Randstad 19 proc. pracowników w 2023 roku podejmowało dodatkową pracę na umowie cywilnoprawnej. Potrzeby pracowników i obciążenia pracodawców będą skutkować powiększaniem się szarej strefy.

Więcej informacji z zakresu prawa pracy, a także prawa podatkowego i prawa ochrony środowiska, znajdziecie Państwo na kolejnych stronach, a także na bieżąco w dziale Aktualności na naszej stronie internetowej.

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

Maj 5 [47]



## HR I ROZWÓJ OSOBISTY

Jak osiągnąć maksymalne korzyści ze szkoleń, warsztatów, wdrożeń?

4

Gry survivalowe związane z bezpieczeństwem Twoich pracowników

6

## KSIĘGOWOŚĆ I PODATKI

Czy urząd skarbowy może zająć mój rachunek zanim nastąpi termin płatności podatku?

8

Od 01.07 wchodzi DAC7

9

Zmiany w JPK\_KR\_PD i JPK\_ST – apel o odroczenie

10

## KADRY I PŁACE

Wypalenie zawodowe – pandemia XXI wieku

12

Zmiany w Kodeksie pracy – cel: zwiększenie ochrony zdrowia pracowników

14

Prawo do zasiłku dla osób bezrobotnych, a tryb rozwiązania umowy o pracę

16

Urlop z powodu siły wyższej w podstawie zasiłku chorobowego

18

Sprawdź zmiany w składce zdrowotnej na 2025

20

## OCHRONA ŚRODOWISKA

Fit for 55 w ciągłej korekcie

22

Nowy raport Fundacji Climate Strategies Poland

24

Życzymy miłej lektury



## Jak osiągnąć maksymalne korzyści ze szkoleń, warsztatów, wdrożeń ?

Autor artykułu postara się odpowiedzieć na powyższe pytanie na bazie licznych ankiet i dyskusji z uczestnikami niższego i średniego szczebla, firm produkcyjnych i usługowych oraz słuchaczy studiów podyplomowych. Artykuł swój oparę na trzech rodzajach szkoleń:

**a) szkolenia unijne dofinansowane prawie lub całkowicie w 100%, uczestnicy przebywają w wynajętej sali szkoleniowej, pochodzą z różnych firm,**

**b) wdrożenia unijne dofinansowane prawie lub całkowicie w 100%, miejsce warsztatów to jedna wybrana organizacja, uczestnicy pochodzą z tej samej firmy,**

**c) wdrożenia pokrywane w 100% z budżetu prywatnego zakładu, miejsce warsztatów to jedna wybrana organizacja, uczestnicy pochodzą z tej samej firmy.**

**Czy zgłosił/a się Pan/i dobrowolnie na uczestnictwo w szkoleniu, czy też przełożony narzucił taką decyzję? Jeśli przełożony to czy była możliwość dyskusji i dokonania wyboru między przyjściem lub nie?**

Często słuchacze zgłaszają, iż nie mieli możliwości dyskusji i musieli przyjść na szkolenie, bo tak życzył sobie przełożony i pomysł wypłynął od niego.

Nasuwa się kilka przemyśleń. Przeważnie to dział kadr lub przełożony kierują ścieżką zawodową pracowników. Rzadziej pracownik sam świadomie i odpowiedzialnie, całkowicie rozwija swoją wiedzę. Wynikać to może z dwóch przyczyn: pracownik jest nieświadom i nie chce się rozwijać (rzadki przypadek) lub przełożony nie nawiązał z nim dialogu w postaci pytania i porównania wspólnej wizji jego stanowiska za x czasu [częstszy wariant].

**Jakie są oczekiwania Pani/a przełożonego względem Pani/a działań w firmie po tym szkoleniu?**

Wydawałoby się proste pytanie, niestety odpowiedzi nie pozostawiają wątpliwości co do późniejszych wniosków i są dość kontrowersyjne. Większość uczestników ankiet nie miało pojęcia, jakie są to oczekiwania i używało sformułowania, iż mogą się tylko domyślać. W przypadkach tych nie wiedziano, na czym szczególnie zależy przełożonemu z całego zakresu materiału, ani czego będzie on oczekiwać później.

Zamiast konkluzji trochę retorycznych/tendencyjnych pytań odnośnie powyższego. Czyżby przełożeni nie mieli żadnych oczekiwań? Nawet jeśli szkolenie jest "za darmo", bo "funduje" Unia Europejska, to czy nie powinno być inwestycją, skoro pracownicy poświęcają swój czas, za który płaci firma? Skoro trener/konsultant ma na każdym szkoleniu cele określone według metodyki SMART[ER], to czy uczestnicy również nie powinni mieć takowych po warsztatach? Czy jedyną korzyścią mają być wiedza i umiejętności pracownika, których nie spożytkuje w ogóle lub spożytkuje nie w pełni w firmie? A może przełożeni nie komunikują swoich oczekiwań, uważając je za oczywiste (a proszę mi uwierzyć takowymi nie są)? Czy potrzeba bezpieczeństwa pracownika idącego na szkolenie jest spełniona? Pytania te (jak i wiele podobnych nasuwających się po wynikach) pozostawiam każdemu zainteresowanemu do przemyślenia.

**Co z nabytej wiedzy/umiejętności/kompetencji zacznie Pan/i stosować zaraz pierwszego dnia pracy po szkoleniu, a co w trybie późniejszym?**

Prawie wszyscy uczestnicy na pierwszy ogień biorą zdolności tzw. "miękkie" z zakresu komunikacji jako te, które mogą zacząć stosować od zaraz. Reszta zakresu materia-

łu szkolenia, jeśli wymaga pewnych zasobów, np.: czasu, pracy zespołowej, fizycznych rzeczy – wtedy ponownie większość słuchaczy podaje, że będzie starało się najpierw zapewnić sobie wsparcie przełożonych po warsztatach. Pozostałe osoby wymieniają gdzie, co zrobią i dlaczego tam zaczną.

Ponownie garść pytań oraz przemyśleń. Oczywiście zgadzam się, że wsparcie tzw. "góry" jest niezbędne, jednakże czy nie powinno ono być zakomunikowane przed wdrożeniem/szkoleniem/warsztatami? Pracownicy zamartwiają się wręcz, co będą musieli zrobić, aby to wsparcie uzyskać. Z reguły podkreślają, że w firmie nie ma czasu (sic) na nic poza codzienną pracą i pogonią za wskaźnikami. To po co firma wysłała ich na to szkolenie? Bo za "darmo"? Nie zaszkodzi, a może pomoże? Przepraszam za uszczypliwość, ale samo się nie robi, a jednostka chociażby i najlepsza, głową muru nie przebiję, będzie się wypalać zawodowo bez wsparcia kierownictwa. Czy powstał plan odnośnie szkoleń i efektów z nimi związanych? Jeśli tak, to może warto go zakomunikować?

**Wnioski końcowe**

firmy nie doceniają bardzo często tego, za co same w całości nie zapłaciły. Jak wykorzystać maksymalnie szkolenia/warsztaty/wdrożenia?:

- 1.] Dobrac je zgodnie ze strategią (wynikającą z wizji i misji firmy).
- 2.] Przeprowadzić szczegółowe rozmowy z prowadzącymi konsultantami/trenerami w celu wypracowania wspólnego punktu widzenia na potrzeby organizacji oraz oczekiwane wynikające z potrzeb jakie niesie ze sobą metodyka SMART[ER].
- 3.] Zapewnić uczestnikom wsparcie i zakomunikować swoje oczekiwania, a następnie zweryfikować ich oczekiwania względem zdobywania wiedzy.
- 4.] Konsekwentnie wspierać i sprawdzać uczestników w działaniach powarsztatowych, wdrożeniowych. Utrzymywać, jeśli to możliwe, ciągły kontakt z trenerem/konsultantem w razie wątpliwości/pytań/opinii.

**Damian Szczepaniak**





SAFETY DAY

## Gry survivalowe związane z bezpieczeństwem Twoich pracowników

Dla wszystkich zainteresowanych firm, a przede wszystkim dla grup, które stoją przed wyzwaniami związanymi z podwyższonym ryzykiem wypadków, przygotowujemy indywidualny program Safety day, który jest oparty na grach survivalowych dotyczących bezpieczeństwa pracy.

Safety day ma na celu zwiększenie świadomości pracowników na temat bezpiecznego i higienicznego wykonywania obowiązków zawodowych, jak również przekazanie informacji o potencjalnych zagrożeniach oraz o sposobach zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym. Ale autorskie szkolenia PCDK Safety day to nie tylko duża dawka wiedzy w tym temacie. To też doskonała okazja do zintegrowania zespołu.

### Integracja poprzez gry survivalowe

Szkolenia BHP, w tym przeciwpożarowe i z pierwszej pomocy, są potrzebne wszystkim pracownikom, w tym szczególnie tym zatrudnionym na stanowiskach, na których występują zagrożenia zdrowia i życia. Aby wzmocnić przekaz tego typu szkolenia, tworzymy wysokiej jakości autorskie programy Safety day, z wyjątkowo realistyczną charakterystyką urazową. Podczas szkolenia pracownicy wchodzi w interakcje w sytuacjach ekstremalnych, wzorowanych między innymi na wypadkach drogowych. Dowiadują się m.in. o obowiązujących przepisach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy, zasadach postępowania w przypadku wypadku czy choroby zawodowej, oraz o używaniu środków ochrony indywidualnej, a jednocześnie trenują pracę zespołową. Dzięki właściwemu przeszkoleniu, pracownicy są bardziej świadomi zagrożeń w swoim miejscu pracy

i mogą wspólnie przeciwdziałać potencjalnym wypadkom, i chorobom zawodowym. Jednocześnie gry survivalowe wspierają team building, co skutkuje zwiększoną efektywnością zespołu nie tylko w sytuacjach zagrożenia, ale też w codziennej pracy.

### Indywidualny program

Program szkolenia tworzymy po zbadaniu potrzeb i celów klienta. Może on zakładać np. odtwarzanie wypadków lub awarii przemysłowych. Podczas szkolenia pozorujemy pożary, wypadki komunikacyjne (w tym realistyczne potrącenia), realizujemy kontrolowane wybuchy itp. W scenariuszu biorą udział wykładowcy-eksperti, a także profesjonalnie wyszkoleni pozoranci. Safety day przebiega z wyjątkowo realistyczną charakterystyką urazową, którą wykonujemy we własnym zakresie – nie są to kupione w Internecie imitacje ran, a wysokiej jakości autorski produkt, który dalece przewyższa te dostępne na rynku.

### Dzięki symulatorom można nauczyć się między innymi:

- gaszenia rozdzielnicy elektrycznej,
- tamowania krwotoku,
- gaszenie samochodu,
- wirtualna rzeczywistość,
- ratowania wisielca samobójcy.

**Organizujemy Safety Day dla firm,  
w oparciu o sprawdzone scenariusze, tel: 690 017 583!**



# Czy urząd skarbowy może zająć mój rachunek zanim nastąpi termin płatności podatku?

Na tak zadane pytanie pewnie wiele osób odpowie, że nie. Wiele też odpowie, że tak, bo to w końcu Polska. Ci drudzy mają rację. Są bowiem sytuacje, w których organy podatkowe mogą m.in. zająć nasz rachunek bankowy jeszcze przed upływem terminu płatności podatku, a służy temu instytucja zabezpieczenia wykonywania zobowiązań podatkowych.

## Zabezpieczenie zobowiązań podatkowych. Istota.

Na skutek zobowiązania podatkowego powstaje konieczność zapłaty podatku w konkretnej w wysokości w ustawowym terminie na rzecz określonego organu. Co do zasady organy podatkowe mogą dokonywać zajęcia majątku podatnika dopiero, gdy ten podatek nie zapłaci w terminie. Ale od każdej zasady są wyjątki. Należy do nich zabezpieczenie wykonywania zobowiązań podatkowych. Służy ono ochronie interesów organu podatkowego, a jego celem jest nie tyle pobór podatku, ile zagwarantowanie środków finansowych na zapłatę podatku w terminie. Brzmi uczciwie – z punktu widzenia organów podatkowych, natomiast dla podatnika już nie koniecznie.

## Kiedy jest możliwe zabezpieczenie przed terminem płatności podatku?

Organ podatkowy może dokonać zabezpieczenia podatku przed terminem jego wymagalności, jeżeli istnieje uzasadniona obawa, że zobowiązanie nie zostanie wykonane, w szczególności gdy podatnik nie uiszcza wymagalnych zobowiązań o charakterze publicznoprawnym lub dokonuje czynności, których skutkiem jest wyzbywanie się przez niego z majątku. Użycie przez ustawodawcę zwrotu „w szczególności” świadczy o tym, że katalog okoliczności uzasadniających zabezpieczenie zobowiązania podatkowego nie jest zamknięty, a więc organ może dokonać zabezpieczenia również w przypadku innych okoliczności, w których istnieje obawa, że podatek nie zostanie zapłacony. Do przypadków takich można zaliczyć choćby okoliczność, w której podatnik musi zapłacić wysoki podatek, a nie ma szybko zbywalnego majątku, który pozwoliłby mu ten podatek w terminie zapłacić. Hipotetycznie z taką sytuacją możemy się spotkać w przypadku odziedziczenia bardzo dużego i trudno zbywalnego majątku, od nabycia którego winniśmy zapłacić podatek od spadków i darowizn.

## Na czym to zabezpieczenie polega?

Zabezpieczenie może być dokonane na majątku podatnika. Poprzez majątek należy rozumieć wszystkie aktywa, których podatnik jest właścicielem. Zabezpieczenie może więc zostać dokonane poprzez ustanowienie hipoteki, zajęcie środków na rachunku bankowym, czy ustanowienie zastawu skarbowego.

## Czy organ uprzedza o zabezpieczeniu?

Tak. Organ powinien wydać decyzję o zabezpieczeniu i ją podatnikowi doręczyć. Często zdarza się jednak, że rachunek bankowy zostaje zajęty przed doręczeniem tej decyzji. Parafrazując literackie motto „Fiskus zawsze ściąga swoje wierzytelności”.

## Czy od zabezpieczenia podatkowego można się uwolnić?

Tak. Na zasadach ogólnych, składając odwołanie od decyzji o zabezpieczeniu, a w razie jego nieskuteczności składając skargę na decyzję do sądu administracyjnego. Innym sposobem na uniknięcie egzekucyjnego zabezpieczenia jest dobrowolne – umowne – zabezpieczenie, w ramach którego podatnik uzgadnia z organem sposób zabezpieczenia.

---

## 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.



## Od 01.07 wchodzi DAC7

**Ustawa DAC nałoży na operatorów platform cyfrowych obowiązek gromadzenia i przekazywania administracji podatkowej informacji o sprzedawcach, którzy dokonali transakcji za pośrednictwem tych platform.**



9 kwietnia br. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o wymianie informacji podatkowych z innymi państwami oraz niektórych innych ustaw [DAC7]. Ustawa nałoży na operatorów platform cyfrowych obowiązek gromadzenia i przekazywania administracji podatkowej informacji o sprzedawcach, którzy dokonali transakcji za pośrednictwem tych platform. Co ważne, drobni i okazjonalni sprzedawcy towarów, którzy w ciągu roku dokonali mniej niż 30 transakcji tego rodzaju, a łączne wynagrodzenie z tego tytułu nie przekroczyło w danym roku równowartości 2 tys. euro, są wyłączeni z corocznego raportowania przez operatorów platform cyfrowych do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej. Nowe przepisy nie zmieniają dotychczasowych zasad opodatkowania osób sprzedających w Internecie.

Projektowane przepisy implementują tzw. dyrektywę DAC7, tj. dyrektywę Rady [UE] 2021/514 z dnia 22 marca 2021 r. zmieniającą dyrektywę 2011/16/UE w sprawie współpracy administracyjnej w dziedzinie opodatkowania. Ustawowy obowiązek gromadzenia i przekazywania informacji o sprzedawcach, którzy dokonali transakcji za pośrednictwem platform, ma doty-

czyć takich podmiotów jak:

- internetowe platformy e-handlu,
- platformy rezerwacji noclegów,
- platformy najmu środków transportu,
- platformy służące zamawianiu przejazdów samochodem.

Wejście w życie ustawy zwiększy dostępność danych dla administracji podatkowych o dochodach podatników uzyskiwanych ze sprzedaży prowadzonej za pośrednictwem platform cyfrowych. Ograniczona dostępność tych danych wynika m.in. z transgranicznego charakteru transakcji dokonywanych za pośrednictwem platform cyfrowych oraz ich znaczącej liczby.

Gromadzenie i przekazywanie administracji podatkowej informacji pozwoli na redukcję zjawiska uchylania się od opodatkowania w przestrzeni cyfrowej. Przywrócone więc zostaną warunki równej konkurencji pomiędzy sprzedawcami sprzedającymi swoje towary i usługi w sposób tradycyjny a sprzedawcami działającymi za pomocą platform cyfrowych, a także pomiędzy sprzedawcami rzetelnie płacącymi podatki a sprzedawcami do tej pory uchylającymi się od opodatkowania.

Realizacja powyższych celów odbędzie się poprzez:

- wprowadzenie obowiązku gromadzenia i weryfikacji przez operatorów platform cyfrowych informacji dotyczących sprzedawców, którzy dokonują sprzedaży towarów i usług za pomocą tych platform,
- ujednoczenie sposobu raportowania przez platformy organom podatkowym właściwych państw członkowskich UE informacji o sprzedawcach,
- coroczne raportowanie przez operatorów platform cyfrowych powyższych informacji do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej [z wyłączeniem danych o drobnych sprzedawcach towarów, tj. o sprzedawcach, którzy w ciągu roku dokonali mniej niż 30 transakcji tego rodzaju, a łączne wynagrodzenie z tego tytułu nie przekroczyło w danym roku równowartości 2 tys. euro],
- automatyczną wymianę tak pozyskanych informacji między organami podatkowymi właściwych państw.

Nowe przepisy mają wejść w życie od 1 lipca 2024 r.

# Zmiany w JPK\_KR\_PD i JPK\_ST – apel o odroczenie

Po błyskawicznych konsultacjach ogłoszono nową treść rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie dodatkowych danych, o które należy uzupełnić prowadzone księgi podlegające przekazaniu na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Wynika z niego, że do 31 marca 2026 pierwsi podatnicy będą zobowiązani złożyć JPK\_KR\_PD [księgi rachunkowe] i JPK\_ST [środki trwałe].

Obecnie w systemie nie ma założeń obligatoryjnego przekazywania danych w postaci ujednoczonych struktur logicznych w podatkach dochodowych, a księgi w tym zakresie przekazywane są wyłącznie na żądanie organu. Ta sytuacja ma ulec zmianie od nowego roku. Jak czytamy w rozporządzeniu, odraczane od kilku lat przepisy ustawy o CIT wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2025. Nowe obowiązki będą realizowane według poniższego harmonogramu za lata podatkowe rozpoczynające się po:

- od 2025 r. - podatkowe grupy kapitałowe oraz podatników CIT których wartość przychodu w poprzednim roku podatkowym przekroczyła 50 mln euro [struktura logiczna JPK\_KR],
- od 2026 r. – pozostałych podatników CIT obowiązanych przysyłać ewidencję JPK\_VAT oraz podatników PIT (rozliczających się na zasadach ogólnych, stawką liniową i ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych) obowiązanych przysyłać ewidencję JPK\_VAT [struktury logiczne JPK\_KR, JPK\_PKPiR oraz JPK\_EWP],
- od 2027 r. – wszystkich podatników [struktury logiczne JPK\_KR, JPK\_PKPiR oraz JPK\_EWP].

## Nowe dane w JPK od 2025 roku

Ministerstwo opublikuje wzory struktury logicznej JPK\_KR\_PD oraz nową wyodrębnioną z pierwotnie proponowanej struktury JPK\_KR] -strukturę JPK\_ST, zawierającą wzór struktury logicznej w zakresie środków trwałych. Pod tym kątem warto zbierać potrzebne dane, które mają znaleźć się w nowej dokumentacji, mianowicie:

- Numer identyfikacji podatkowej kontrahenta podatnika, o ile został nadany,
- Numer identyfikujący fakturę w Krajowym Systemie e-Faktur, o ile został nadany do dnia przekazania księgi - wyłącznie w przypadku wystawionych przez podatnika faktur stanowiących dowód księgowy,
- Znaczniki identyfikujące konta ksiąg.
- Dane potwierdzające nabycie, wytworzenie lub wykreślenie środka trwałego lub wartości niematerialnej i prawnej z ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych.
- Wysokość różnicy pomiędzy wynikiem bilansowym i podatkowym.

## Znaczniki kont

Wprowadzenie znacznika konta ma usprawnić pracę organów skarbowych poprzez ułatwienie prawidłowej identyfikacji kont ksiąg rachunkowych. Sposób wykazywania w księgach dodatkowych danych – znaczników kont – określa 7 załączników, które zawierają stosowne słowniki znaczników identyfikujących konta ksiąg, które mają zastosowanie dla:

- banków,
- zakładów ubezpieczeń i zakładów reasekuracji,
- jednostek, o których mowa w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie [Dz. U. z 2023 r. poz. 571], sporządzających sprawozdanie finansowe,
- funduszy inwestycyjnych,
- domów maklerskich,
- spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych,
- pozostałych jednostek. ‘

## Nowości w sprawozdaniach o środkach trwałych

Rozporządzenie wskazuje dane, jakie trzeba będzie wprowadzić do JPK\_

ST, aby potwierdzić nabycie, wytworzenie lub wykreślenie z ewidencji środka trwałego lub wartości niematerialnej i prawnej. W nowej wersji powinny one zostać uzupełnione o:

- numer identyfikujący fakturę w Krajowym Systemie e-Faktur, o ile został nadany do dnia przekazania księgi, wyłącznie w przypadku faktur stanowiących dowód księgowy zbycia środka trwałego lub wartości niematerialnych i prawnych,
- numer dokumentu, na podstawie którego przyjęto do używania środki trwałe lub wartość niematerialną i prawną,
- rodzaj dowodu potwierdzającego nabycie, wytworzenie lub wykreślenie środka trwałego lub wartości niematerialnej i prawnej z ewidencji.

Należy podkreślić, że zakres danych podlegających przekazaniu na podstawie powyższego zapisu będzie różnił się w zależności od zdarzenia gospodarczego (nabycie, wytworzenie lub wykreślenie z ewidencji) związanego z danym środkiem trwałym lub wartością niematerialną i prawną.

Warto wskazać jako przykład, że numer identyfikujący fakturę w Krajowym Systemie e-Faktur wykazywany jest tylko w przypadku zbycia środka trwałego lub wartości niematerialnej i prawnej.

Co istotne powyższy obowiązek nie będzie miał zastosowania w odniesieniu do środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych wprowadzonych do ewidencji przed dniem 1 stycznia 2025 r.

Podatnicy będą również uwzględniać w prowadzonych księgach wysokość różnicy pomiędzy wynikiem bilansowym i podatkowym, które zostaną ustalone w opracowywanych strukturach logicznych JPK\_KR w podziale na:

- wysokość przychodów zwolnionych z opodatkowania (trwałe różnice pomiędzy zyskiem/stratą dla celów rachunkowych a dochodem/stratą dla celów podatkowych),
- wysokość przychodów niepodlegających opodatkowaniu w roku bieżącym,
- wysokość przychodów podlegających opodatkowaniu w roku bieżącym, ujętych w księgach rachunkowych lat ubiegłych,
- wysokość kosztów niestanowiących kosztów uzyskania przychodów [trwałe różnice pomiędzy zyskiem/stratą dla celów rachunkowych a dochodem/stratą dla celów podatkowych],
- wysokość kosztów nieznanawanych za koszty uzyskania przychodów w bieżącym roku,
- wysokość kosztów uznawanych za koszty uzyskania przychodów w roku bieżącym, ujętych w księgach lat ubiegłych.

Projekt zakłada więc, że urzędy uzyskają szerszą niż dotychczas wiedzę na temat działalności firm. Projektowane rozporządzenie będzie też miało bez wątpienia wpływ na sytuację mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców objętych tym nowym obowiązkiem przekazywania ksiąg rachunkowych. Poniosą oni koszty chociażby dostosowania systemów finansowo-księgowych do proponowanych zmian.

## Reakcja rynku

### - apel przedsiębiorców o odroczenie zmian

Noewlizacja zbiega się w czasie z wejściem w życie obowiązkowego KSeF, co sprawia, że firmy zostaną mocno obciążone dostosowaniem procesów i narzędzi. Budzi to zrozumiałe sprzeciw, który nasilają nieścisłości co do danych, jakie należy przekazywać. Jak zaznacza Konfederacja Lewiatan: „Do prawidłowego wdrożenia JPK\_CIT konieczne jest odpowiednio wcześnie opublikowanie ostatecznej wersji schemy służącej raportowaniu przynajmniej na 18-24 miesiące przed wejściem w życie obowiązku posiadania systemów generujących pliki JPK. Okres ten jest wymagany, aby w pierwszej kolejności dostawcy systemów księgowych mieli czas na opracowanie rozwiązań zgodnych z finalną schemą, a następnie, aby podatnicy mieli czas na wprowadzenie tych rozwiązań w ramach swoich systemów księgowych i ich przetestowanie”. Ekspertka z grupy zrzeszającej przedsiębiorców Anna Słomińska-Wernik zwraca też uwagę na techniczne blokady w przesyłaniu danych, które także utrudnią wywiązanie się z obowiązków. – Obecnie, dla porównania przy raportowaniu JPK\_VAT obowiązuje limit przesyłu plików 100 MB, co skutkuje koniecznością podziału pliku JPK\_VAT za jeden miesiąc np. na kilka części. Wskazane zatem byłoby potwierdzenie technicznej możliwości przesyłania plików JPK\_KR\_PD, JPK\_ST o wielkości np. do 10- 20 GB, bez konieczności ich podziału. Z uwagi również na ilość danych przesyłanych przez dużych podatników wskazane jest wprowadzenie możliwości przekazywania dzienników za okresy krótsze niż rok np. dzienne, miesięczne.



# Wypalenie zawodowe – pandemia XXI wieku

W Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych, ICD-11, od 1 stycznia 2022 r., w rozdziale: „Czynniki wpływające na stan zdrowia lub kontakt ze służbą zdrowia”, wypalenie zawodowe zakwalifikowano jako syndrom zawodowy, którego efektem jest przewlekły stres w miejscu pracy, z którym nie udało się skutecznie poradzić [symbol: QD85].

Oznacza to, że wypalenie zawodowe nie zostało uznane za jednostkę chorobową, ale jako czynnik mogący wpłynąć na stan zdrowia pracownika. Nie stwierdzono jednak w ICD-11 wprost, że wypalenie to jedna z chorób zawodowych. Oznacza to, że zaświadczenie lekarskie nie może zostać wystawione na wypalenie zawodowe.

Może zostawiać wystawione z powodu objawów wypalenia zawodowego, np. nadmiernego stresu i związanych z tym problemów zdrowotnych, w szczególności migren, dolegliwości ze strony układu pokarmowego, problemów ze snem, z kołataniem serca, problemów z zasypianiem lub z wysypianiem się i innych zaburzeń psychicznych.

## Definicja „wypalenia zawodowego”

Wypalenie zawodowe, zgodnie ICD-11, odnoszące się tylko do zjawisk w kontekście zawodowym, charakteryzuje się trzema wymiarami:

- uczucie wyczerpania lub wyczerpania energetycznego;
- zwiększony dystans psychiczny

do pracy lub poczucie negatywnizmu lub cynizmu związane z pracą;

- zmniejszona skuteczność zawodowa.

**Nie jest to jedyna definicja czy charakterystyka wypalenia zawodowego. Np. zgodnie z definicją Christiny Maslach, wypalenie zawodowe to zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych (czyli odczucie przeciążenia emocjonalnego, poczucie braku zasobów do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, przejawiające się jako poczucie wyczerpania, obojętność, cynizm, czasem postrzegany jako bezduszny stosunek do otoczenia, odczucie obniżonej satysfakcji z wykonanej pracy, aż do poczucia jej bezsensu i całkowitej rezygnacji).**

## Przyczyny wypalenia zawodowego

Syndrom wypalenia zawodowego może dotknąć każdej osoby. Na jego wystąpienie może mieć wpływ wiele czynników zarówno tych o charakterze interpersonalnym i organizacyjnym związanych z miejscem pracy, jak tych o charakterze indywidualnym, jak niska samoocena, niski poziom odporności na stres, nadwrażliwość, perfekcjonizm czy nieumiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych.

Do głównych czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu zaliczamy:

- długotrwały stres;
- nadmiar obowiązków i presję czasu;
- niemożność sprostania wymaganiom;
- monotonię wykonywanych czynności;
- brak wsparcia i rywalizację w miejscu pracy;
- konflikty ze współpracownikami;
- zaburzoną równowagę między

pracą a życiem osobistym, brak czasu na odpoczynek;

- brak możliwości rozwoju zawodowego;
- brak możliwości osiągnięcia zamierzonych rezultatów pomimo dużego wysiłku wkładanego w działanie.

### Objawy wypalenia zawodowego

Objawy wypalenia zawodowego można podzielić na trzy rodzaje:

- sygnały natury fizycznej, takie jak bóle głowy, dolegliwości ze strony układu pokarmowego, problemy ze snem, z zasypianiem lub wysypianiem się, podwyższone ciśnienie, uczucie ogólnego osłabienia, zmniejszenie odporności organizmu oraz coraz większe zmęczenie po pracy;
- sygnały natury poznawczej, takie jak zmienność nastrojów, ogólne przygnębienie, coraz częściej odczuwane napięcie emocjonalne, pojawia się poczucie bezradności w pracy oraz obniżenie samo-oceny, brak wiary w to, że mamy wpływ i możliwość zmiany trudnej sytuacji, trudności w skupieniu uwagi na pracy;
- sygnały natury behawioralnej, takie jak unikanie pracy, popadanie w konflikty, narastająca obojętność wobec klientów, uczniów, podopiecznych czy współpracowników, coraz mniejsza wydajność i organizacja czasu w pracy, nadużywanie substancji

psychoaktywnych, co ma pomóc w rozluźnieniu i poprawie samopoczucia, mniejsza dbałość o wygląd zewnętrzny.

Część objawów wypalenia zawodowego występuje również w innych stanach i zaburzeniach psychicznych, np. depresji, zespole przewlekłego zmęczenia, zaburzeniach adaptacyjnych.

### Fazy wypalenia zawodowego

American Psychology Association wyróżniła kilka faz rozwoju wypalenia zawodowego:

- miesiąc miodowy – okres pełnej satysfakcji z działalności zawodowej;
- przebudzenie – pracownik zauważa, że jego idealistyczna ocena pracy nie jest zgodna z rzeczywistością i zaczyna wkładać w nią coraz więcej energii, aby utrzymać jej pozytywny obraz;
- szorstkość – realizacja obowiązków wymaga coraz większego wysiłku, pojawiają się problemy w kontaktach z innymi;
- wypalenie pełnoobjawowe – pełne wyczerpanie fizyczne i psychiczne, pojawiają się stany depresyjne i chęć ucieczki;
- odradzanie – czas leczenia „ran” powstałych w wyniku wypalenia zawodowego.

### Jak uniknąć wypalenia zawodowego?

Aby uniknąć wypalenia zawodowego albo przynajmniej zmniejszyć ryzyko jego wystąpienia należy w szczególności:

- zadbać o równowagę między życiem prywatnym a zawodowym – regularnie poświęcać czas na rozrywkę, spotkania towarzyskie, hobby;
- prowadzić zdrowy tryb życia – wysypiać się, odżywiać się odpowiednio i nie zapominać o codziennej aktywności fizycznej;
- w pracy ustalać realistyczne, możliwe do osiągnięcia cele.
- pracować nad poczuciem własnej wartości, odpornością na stres i umiejętnością stawiania granic.
- walczyć z rutyną i dbać o rozwój zawodowy – czyli dążyć do tego, aby praca i zakres obowiązków odpowiadały naszym predyspozycjom i wartościom.

---

## 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.

# Zmiany w Kodeksie pracy – cel: zwiększenie ochrony zdrowia pracowników

Rada Ministrów przyjęła w dniu 16 kwietnia br. projekt ustawy nowelizującej Kodeks pracy. Przyjęty przez Radę Ministrów projekt wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2022/431 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniającą dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy.

## Zakres zmian w Kodeksie pracy

W wyniku nowelizacji zmieni się brzmienie art. 222 Kodeksu pracy w zakresie ochrony przed substancjami rakotwórczymi i mutagennymi. Katalog ten zostanie poszerzony o substancje reprotoksyczne. Na mocy tej zmiany pracodawcy zobowiązani będą do wyeliminowania substancji rakotwórczych, mutagennych i eprotoksycznych ze środowiska i procesu pracy. M.in. chodzi o substancje takie, jak:

- toluen,
- styren,
- etoksyetanol,
- nitrobenzen,
- tlenek węgla,
- bisfenol A,
- estry kwasu ftalowego,
- metale.

## Nowość - substancje reprotoksyczne

Substancje reprotoksyczne to substancje, które mogą wywierać niekorzystny wpływ na funkcje seksualne i płodność u dorosłych mężczyzn i kobiet, a także na rozwój potomstwa.

Według Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu

Badawczego (CIOP-PIB) substancje reprotoksyczne występujące w polskich przedsiębiorstwach to m.in. toluen, styren, etoksyetanol, nitrobenzen, tlenek węgla, bisfenol A, estry kwasu ftalowego czy metale – ołów, kadm, rtęć i ich związki.

Substancje te występują przede wszystkim przy produkcji i stosowaniu pestycydów, produkcji i przetwórstwie tworzyw sztucznych, w przemyśle gumowym, farmaceutycznym, metalurgicznym, kosmetycznym. Występują także w budownictwie, w placówkach ochrony zdrowia, w zakładach fryzjerskich, kosmetycznych i warsztatach samochodowych.

## Obowiązki pracodawcy

W myśl projektu „jeśli pracownik jest narażony na „działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagenym lub reprotoksycznym”, pracodawca ma je zastąpić na mniej szkodliwe dla zdrowia lub zastosować „inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki”.

Pracodawcy będą również zobowiązani do rejestrowania wszystkich rodzajów prac,

przy wykonywaniu których występuje kontakt pracownika z tymi substancjami, a także do prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

## Wejście w życie zmian

Ustawa zmieniająca Kodeks pracy wejdzie w życie po upływie 14 dni jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Projekt przewiduje dziewięciomiesięczny okres przejściowy na wydanie przepisów wykonawczych, tj. rozporządzenia określającego m.in. wykaz substancji reprotoksycznych, a także szczegółowe warunki ochrony pracowników, warunków i sposobu monitorowania ich stanu zdrowia.

---

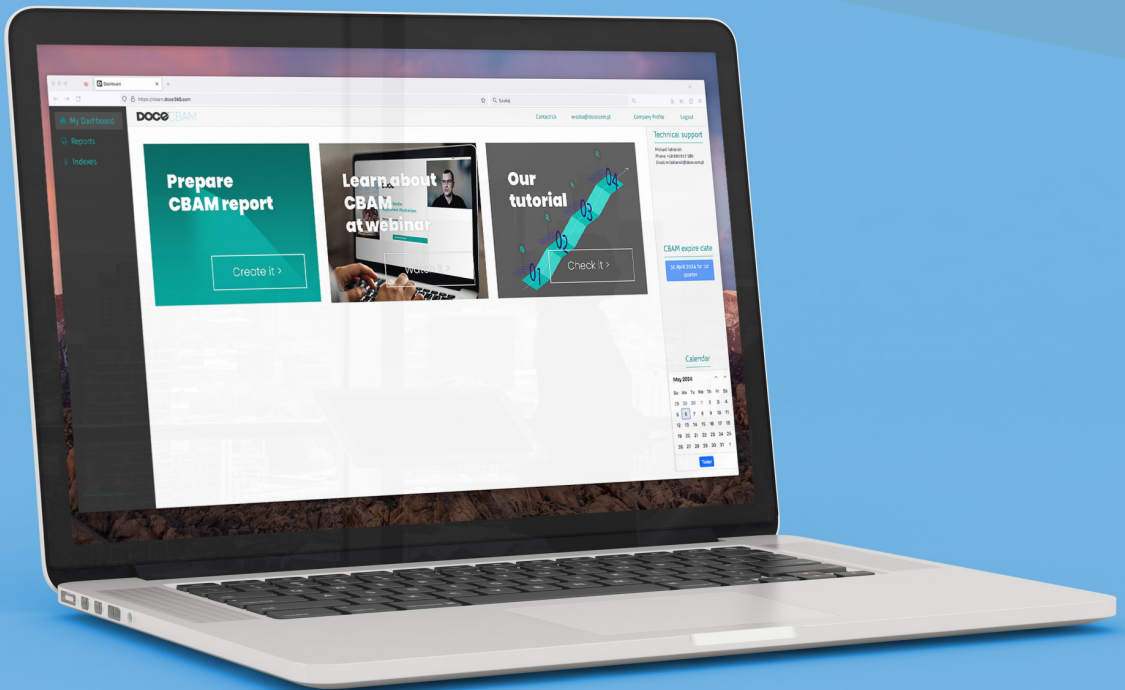
## Katarzyna Pałucka

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.





TRY IT AT DOCE365.COM



**NEW APP**

Mange your product,  
suppliers and analyze data.

Create in a simple way your CBAM report

**cbam.doce365.com**



## Prawo do zasiłku dla osób bezrobotnych, a tryb rozwiązania umowy o pracę



Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Dz. U. z 2024 r. poz. 475] zasiłek to świadczenie przysługujące bezrobotnemu, który w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania pracował łącznie przez co najmniej 365 dni i otrzymywał w tym czasie przynajmniej minimalne wynagrodzenie, od którego odprowadzane były składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy. Prawo do zasiłku jest przyznawane na podstawie dokumentów przedstawionych osobą bezrobotną przy rejestracji w powiatowym urzędzie pracy.

Co ważne, tryb rozwiązania umowy o pracę nie ma wpływu na samo przyznanie osobie bezrobotnej prawa do zasiłku. Tryb rozwiązania umowy o pracę ma natomiast istotny wpływ na to, od kiedy zasiłek zacznie być wypłacany i na jaki okres zostanie przyznany.

### Zasiłek dla bezrobotnych a tryb rozwiązania umowy o pracę

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20

kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia
- zasiłek będzie przysługiwał od dnia rejestracji i będzie wypłacany przez cały okres, na który został przyznany.
- w przypadku rozwiązania

umowy o pracę przez pracownika w trybie wypowiedzenia

- prawo do zasiłku przysługuje po 90 dniach i będzie wypłacane przez czas skrócony o te 90 dni (np. jeżeli bezrobotnemu zostanie przyznane prawo do zasiłku na okres 6 miesięcy, a stosunek pracy został rozwiązany przez bezrobotnego w trybie wy-

powiedzenia, to prawo do świadczenia przysługuje mu po 90 dniach i będzie wypłacane przez 3 miesiące]; wyjątkiem jest sytuacja, w której pracownik złoży oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze względu na zmianę miejsca zamieszkania lub z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - wówczas prawo do zasiłku będzie przysługiwało od dnia rejestracji i na pełny okres;

- w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron, gdy bezrobotny spełni warunki przyznania prawa do zasiłku, świadczenie również będzie przyznane po 90 dniach i o ten okres skrócone; wyjątek stanowi sytuacja, gdy stosunek pracy zostanie rozwiązany w trybie porozumienia stron, ale z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy lub z powodu zmiany miejsca zamieszkania przez bezrobotnego – wówczas prawo do zasiłku będzie przysługiwało od dnia rejestracji i na pełny okres;
- jeżeli w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy bezrobotny spowodował rozwiązanie ze swej winy stosunku pracy lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia, tj. w trybie art. 52 Kodeksu pra-

cy, zasiłek będzie przysługiwał po okresie 180 dni od dnia zarejestrowania; oznacza to, że bezrobotnemu, któremu przyznano prawo do zasiłku na okres 6 miesięcy, świadczenie w ogóle nie będzie wypłacone, a osobie, której przyznano zasiłek na 12 miesięcy, świadczenie będzie przysługiwało po 180 dniach i będzie wypłacane przez okres 6 miesięcy.

#### **Termin wypłaty zasiłku dla bezrobotnych**

Zgodnie z art. 72 ust. 10 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: „Zasiłki wypłaca się w okresach miesięcznych z dołu. Zasiłek za niepełny miesiąc ustala się, dzieląc kwotę przysługującego zasiłku przez 30 i mnożąc przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie, za który przysługuje zasiłek”. Co więcej, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, stypendium i dodatku aktywizacyjnego [Dz. U. z 2014 r. poz. 1189], zasiłek dla bezrobotnych wypłacany jest w terminach ustalonych przez powiatowy urząd pracy, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia upływu okresu, za który świadczenie jest wypłacane.

Oznacza to, że zasiłek wypłacany jest z dołu, najpóźniej do 14 dnia kolejnego miesiąca, czyli jeżeli świadczenie zostało przyznane np. od 1 września, to pierwsza wypłata nastąpi najpóźniej 14 października, kolejna zaś najpóźniej 14 listopada i tak aż do końca okresu, na który zasiłek przyznano.

**Oznacza to, że zasiłek wypłacany jest z dołu, najpóźniej do 14 dnia kolejnego miesiąca, czyli jeżeli świadczenie zostało przyznane np. od 1 września, to pierwsza wypłata nastąpi najpóźniej 14 października, kolejna zaś najpóźniej 14 listopada i tak aż do końca okresu, na który zasiłek przyznano.**

#### **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.



# Urlop z powodu siły wyższej w podstawie zasiłku chorobowego

Nowelizacja Kodeksu pracy w 2023 r. na mocy art. 148<sup>1</sup> § 1 przyznała pracownikom nowe uprawnienie, tj. prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin z powodu działania siły wyższej. Pracownicy mogą korzystać z tego uprawnienia w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli natychmiastowa obecność pracownika jest niezbędna. Za tego czas zwolnienia, nazwanego potocznie „urlopem z powodu siły wyższej”, pracownikowi przysługuje 50% wynagrodzenia.

## Podstawa wymiaru chorobowego a urlop z powodu siły wyższej – stałe wynagrodzenie

Zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023, poz. 2780), podstawa wymiaru zasiłku choro-

bowego dla ubezpieczonego pracownika to przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy, podstawę wymiaru zasiłku choro-



wego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za 1 dzień niezdolności do pracy stanowi 1/30 część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego bierze się pod uwagę wynagrodzenie uzyskane u płatnika składek [pracodawcy] w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy.

Do wyliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego pracownika w przypadku skorzystania przez niego urlopu z powodu działania siły wyższej, przynajmniej się stałe miesięczne wynagrodzenie pracownika.

#### **Podstawa wymiaru chorobowego a urlop z powodu siły wyższej – zmienne wynagrodzenie**

Jeśli pracownikowi przysługuje zmienne wynagrodzenie albo obok stałego wynagrodzenia także zmienne składniki wynagrodzenia, wówczas do wyliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego stosuje się art. 37 ust. 2 ustawy. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy. Wówczas podstawę wymiaru zasiłku stanowi:

- wynagrodzenie miesięczne obliczone przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za prze-

pracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożenie przez liczbę dni, które ubezpieczony będący pracownikiem był obowiązany przepracować w tym miesiącu, jeżeli przepracował choćby 1 dzień;

- kwota zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości, wypłacona za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy u pracodawcy, u którego przysługuje zasiłek chorobowy, jeżeli ubezpieczony będący pracownikiem nie osiągnął żadnego wynagrodzenia.

Oznacza to, że wynagrodzenie miesięczne zmienne, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował cały miesiąc, ustala się poprzez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni, w których zostało ono osiągnięte i pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w danym miesiącu – jeżeli przepracował choćby jeden dzień.

#### **Urlop z powodu siły wyższej na godziny a podstawa wymiaru zasiłku**

W przypadku wynagrodzenia zmiennego pracownika korzystającego z urlopu z powodu działania siły wyższej przez kilka godzin dziennie, w pierwszej kolejności należy każdorazowo ustalić jego stawkę godzinową. W tym celu dzieli się sumę zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconego w miesiącu (lub kwartale) wystąpienia nieobecności w pracy poprzez

liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika. Tak wyliczoną stawkę godzinową mnoży się przez liczbę godzin zwolnienia z powodu siły wyższej, a następnie przez 50%. Wynik dodaje się do zmiennego wynagrodzenia osiągniętego w tym miesiącu.

#### **Przykład**

Pracownik wykonujący pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, który ma ustalone wynagrodzenie zmienne stał się niezdolny do pracy w kwietniu 2024 roku. W marcu 2024 roku korzystał z 5 godzin zwolnienia z powodu siły wyższej. Za marzec otrzymał 6800,00 zł wynagrodzenia, przy czym za 5 godziny zwolnienia miał prawo do 50% wynagrodzenia. Zamiast 164 godzin przepracował w tym miesiącu 160 godzin. Wynagrodzenie pracownika za miesiąc marzec należy uzupełnić w poniższy sposób:

$6800 \text{ zł} : 160 = 42,50 \text{ zł}$  [stawka godzinowa]

$42,50 \text{ zł} \times 5 = 212,50 \text{ zł}$

$212,50 \text{ zł} \times 50\% = 106,25 \text{ zł}$

$6800 \text{ zł} + 106,25 \text{ zł} = 6906,25 \text{ zł}$  [uzupełnione wynagrodzenie na marzec].

## **Katarzyna Pałucka**

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

# Sprawdź zmiany w składce zdrowotnej na 2025

Parlamentarny proces legislacyjny dotyczący zmian w składce zdrowotnej zaplanowany jest na 2. kwartał bieżącego roku, a wejście proponowanych zmian w życie na dzień 1 stycznia 2025 r. – wynika z pisma Ministerstwa Zdrowia skierowanego do Rzecznika Praw Obywatelskich.

RPO Marcin Wiącek poprosił ministra zdrowia Izabelę Leszczyńską i ministra finansów Andrzeja Domańskiego o szczegółowe informacje na temat wyników analiz prowadzonych w obu resortach w sprawie zapowiadanych zmian dotyczących zasad rozliczania składki zdrowotnej po wejściu w życie tzw. Polskiego Ładu. Z odpowiedzi poki co otrzymanej z pierwszego z wymienionych ministerstw dowiadujemy się, że przeprowadzone w MZ oraz MF analizy doprowadziły do jednoznacznego wniosku, że wyeliminowanie problemów wymaga wdrożenia zmiany normatywnej na poziomie ustawowym. Pod tym kątem nowelizacji wymagają: ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych [t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 146]; ustawa z dnia 9 lutego 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2022 r. poz. 807]; a także ustawa z dnia 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. z 2022 r. poz. 1265]. Ministerstwo wskazuje, jakie konkretnie rozwiązania chce wprowadzić w życie.

## **Składka dla osób na skali podatkowej**

Składka dla osób rozliczających się na

zasadach ogólnych przy zastosowaniu skali podatkowej, o której mowa w art. 27 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych [Dz. U. z 2024 r. poz. 266 ze zm.; dalej jako „ustawa o PIT”], oraz osób, o których mowa w art. 30ca tej ustawy – uzyskujących kwalifikowany dochód z kwalifikowanych praw własności intelektualnej dotyczy ok. 1 288 tys. osób. Projektowane zmiany dla tej grup przewidują niską, ryczałtową składkę, która będzie wynosić 9% od 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę dla wszystkich przedsiębiorców rozliczających się na skali podatkowej lub opłacających PIT z ww. dochodu kwalifikowanego, tj. niezależnie od poziomu rzeczywistych dochodów osiągniętych z działalności gospodarczej. Możliwa będzie także rezygnacja z obowiązku comiesięcznego wyliczania podstawy wymiaru składki oraz rozliczenia rocznego, co wyeliminuje problem obciążeń biurokratycznych.

## **Składka dla przedsiębiorców na podatku liniowym**

Dla osób rozliczających się w formie podatku liniowego, o którym mowa w art. 30c ustawy o PIT [jest to ok. 493 tys. osób], proponuje się wprowadzenie stałej, niskiej składki zdrowotnej, która będzie wynosiła 9% od 75% minimalnego wynagrodzenia w przypadku przedsiębiorców osiągających

w danym miesiącu dochód [liczony od początku roku kalendarzowego] do wysokości dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czwartym kwartale roku poprzedniego, włącznie z wypłatami z zysku, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Po przekroczeniu dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia składka wyniesie 4,9% od realnego dochodu, stanowiącego nadwyżkę ponad ww. próg [dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia]. W odniesieniu do grupy przedsiębiorców uzyskujących dochody powyżej proponowanego progu projektowane jest rozwiązanie służące wyeliminowaniu konieczności prowadzenia rozbudowanej księgowości składkowej, umożliwiające wyliczanie podstawy wymiaru składki miesięcznej od kwoty odpowiadającej 1/12 rocznego dochodu, który został wykazany w ostatnim rocznym rozliczeniu ZUS. Ze względu na zachowanie instytucji „urealnionej” składki zdrowotnej w odniesieniu do dochodu stanowiącego nadwyżkę ponad proponowany próg konieczne będzie utrzymanie dla tej grupy przedsiębiorców rocznego rozliczenia składki zdrowotnej.

## **Składka dla osób na ryczałcie**

Dla osób rozliczających się ryczałtem



**Projektowane rozwiązania przewidują także wyłączenie przychodów ze zbycia środków trwałych z podstawy obliczania składki zdrowotnej przez przedsiębiorców rozliczających PIT na zasadach ogólnych (w oparciu o skalę podatkową lub w formie podatku liniowego) lub w formie podatku zryczałtowanego.**

## 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.

od przychodów ewidencjonowanych proponowana jest stała, niska składka wynosząca 9% od 75% minimalnego wynagrodzenia w przypadku przedsiębiorców osiągających w danym miesiącu przychód do wysokości czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czwartym kwartale roku poprzedniego, włącznie z wypłatami z zysku, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Po przekroczeniu czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia składka wyniesie 3,5% od nadwyżki przychodu ponad czterokrotność przeciętnego wynagrodzenia.

Dla tej grupy przedsiębiorców przewiduje się zachowanie obowiązującego obecnie rozwiązania, które pozwala na opłacanie stałej składki miesięcznej obliczanej od kwoty przychodów uzyskanych w poprzednim roku kalendarzowym (pominiętej o kwotę opłaconych w poprzednim roku kalendarzowym składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, jeżeli nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów lub odliczone od dochodu, na podstawie ustawy o PIT). Tak ustaloną miesięczną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczony będzie stosował przez cały rok kalendarzowy.

Powyższe rozwiązania powinny dać analogiczne efekty pozytywne jak w grupie przedsiębiorców rozliczających PIT w formie podatku liniowego. Także dla tej grupy przedsiębior-

ców, ze względu na zachowanie instytucji „urealnionej” składki zdrowotnej obliczanej od przychodu stanowiącego nadwyżkę ponad proponowany prób, konieczne będzie utrzymanie obowiązku rocznego rozliczenia składki zdrowotnej.

### **Karta podatkowa a składka zdrowotna**

Dla osób stosujących opodatkowanie w formie karty podatkowej proponuje się modyfikację obciążanie składkowego poprzez wprowadzenie niższej składki wynoszącej 9% od 75% minimalnego wynagrodzenia.

Projektowane rozwiązania przewidują także wyłączenie przychodów ze zbycia środków trwałych z podstawy obliczania składki zdrowotnej przez przedsiębiorców rozliczających PIT na zasadach ogólnych (w oparciu o skalę podatkową lub w formie podatku liniowego) lub w formie podatku zryczałtowanego.

Przypominamy, że 20 maja 2024 r. mija termin rocznego rozliczenia składki zdrowotnej. Każda osoba prowadząca pozarolniczą działalność, która w 2023 r. podlegała ubezpieczeniu zdrowotnemu i była opodatkowana podatkiem liniowym, skalą podatkową lub ryczałtem ewidencjonowanym, ma obowiązek rozliczyć w skali roku składki na ubezpieczenie zdrowotne. Rozliczenie pozwala ustalić kwotę składki na ubezpieczenie zdrowotne należnej za dany rok na podstawie przychodów/dochodów w nim osiągniętych. Sprawdź, jak otrzymać zwrot nadpłaconej składki na ubezpieczenie zdrowotne

# **FIT FOR 55** w ciągłej korekcie

**Europejski System Handlu Emisjami ma zostać rozszerzony i w nowym kształcie działać w Polsce od 2027 roku. Prace nad ETS2 trwają, ale w obliczu przedłużającej się wojny zmieniają się priorytety i pomysły na racjonalne odejście od gazów cieplarnianych.**



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.

arce 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 odpa-

dów, 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 zwałowiska odpadów, na podstawie zgody na wydobywanie odpadów lub decyzji zatwierdzającej instrukcję prowadzenia składowiska odpadów w fazie eksploatacyjnej, 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 postoiu 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 zwałowiska odpadów, na podstawie zgody na wydobywanie odpadów lub decyzji zatwierdzającej instrukcję prowadzenia składowiska odpadów w fazie eksploatacyjnej, 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 postoiu 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.



# NOWY RAPORT FUNDACJI CLIMATE STRATEGIES POLAND

Zmiana klimatu to największe wyzwanie, przed jakim stoi dziś ludzkość. W nowym raporcie eksperci i ekspertki Fundacji Climate Strategies Poland alarmują: samo raportowanie klimatyczne, które staje się standardem, nie przekłada się ani na redukcję emisji, ani na konkurencyjność klimatyczną firm. Tymczasem, jeśli biznes, który odpowiada za ponad 70 proc. emisji, chce budować konkurencyjność klimatyczną i ograniczyć negatywny wpływ na klimat, musi jak najszybciej nauczyć się wyciągać wnioski z raportów ESG i zacząć realnie się dekarbonizować.



**Nowy raport Fundacji Climate Strategies Poland nie pozostawia złudzeń: samo raportowanie nie zbuduje konkurencyjności klimatycznej. Polskie firmy powinny pilnie się dekarbonizować, nie zapominając o łańcuchu wartości.**

W opublikowanym dziś raporcie Samo raportowanie nie ochroni klimatu. Dekarbonizacja firmy – konkurencyjność klimatyczna 2.0 Fundacja Climate Strategies Poland pokazuje rosnącą lukę w zakresie zarządzania klimatycznego i realnej dekarbonizacji polskich firm względem ich zagranicznych partnerów i konkurentów. Jak czytamy w raporcie, polscy przedsiębiorcy czekają na rozwiązania systemowe, tymczasem realna zmiana wymaga proaktywnego przygotowania się na warunki konkurencyjne i jest możliwa tylko dzięki zaplanowaniu i wdrożeniu rzeczywistej dekarbonizacji firmy. Autorzy i autorki raportu stawiają tezę, że na samym wzroście świadomości i raportowaniu klimatycznym wyzwanie

się nie kończy. To dopiero punkt wyjścia do dalszych, realnych działań. Tej świadomości wciąż brakuje polskim firmom, co może osłabiać ich pozycję konkurencyjną.

- Wydawałoby się, że z obawy przed utratą konkurencyjności polskie firmy powinny już dziś aktywnie wdrażać własne polityki klimatyczne, nie czekając na działania i transformację energetyczną państwa. Z naszej analiza wynika jednak, że większość polskich firm nie zdaje sobie sprawy z konsekwencji zacofania w tym obszarze i jest dopiero na samym początku tego, koncentrując siły głównie na raportowaniu ESG. W nowym raporcie Fundacji, pokazując zaawansowanie działań klimatycznych firm

z innych krajów europejskich, chcemy zmotywować i zachęcić polskie firmy do skupienia się na realnej dekarbonizacji, liczeniu śladu węglowego firmy i łańcucha wartości oraz obniżania emisji w Zakresach 1, 2 i 3. Nasz raport alarmuje polskie firmy o stanie zacfania w zakresie konkurencyjności klimatycznej, ale jednocześnie stanowi kompleksowy przewodnik dla biznesu, który chce konstruktywnie podejść do tematu dekarbonizacji firmy, produktu i łańcuchów dostaw - mówi Łukasz Dobrowolski, Dyrektor ds. Strategii Energetycznych w Fundacji Climate Strategies Poland.

## Co znaleźliśmy w raporcie

Raport stanowi próbę odpowiedzi na

pytania, w jakim punkcie znajduje się dziś polski biznes, jeśli chodzi o zrozumienie zmiany klimatu i jej wpływu na rzeczywistość, a także na ile skutecznie raportuje swoje działania. Czy jest gotowy do włączenia wątków klimatycznych do swoich strategii oraz realnego dekarbonizowania swojej działalności? A przede wszystkim – co konkretnie powinien robić w zakresie realnej dekarbonizacji firmy i jak należy się do tego zabrać. Celem raportu jest pokazanie praktycznego wymiaru dekarbonizacji firmy w Zakresie 1 i 2 oraz zmobilizowanie polskich firm do zarządzania emisjami w Zakresie 3.

Dla lepszego zrozumienia kontekstu i powagi sytuacji, raport rozpoczyna się od przedstawienia aktualnych, alarmujących i pełnych anomalii konsekwencji zmiany klimatu oraz scenariuszy globalnego ocieplenia wraz ze skutkami dla społeczeństwa i światowych gospodarek. Kolejne strony to odpowiedź Unii Europejskiej na kryzys klimatyczny, szczegółowy opis regulacji oraz poziomu ich wdrożenia w polskiej rzeczywistości.

Rozdział drugi to pogłębiona analiza jakości zarządzania klimatycznego w największych polskich firmach w wybranych branżach, z powołaniem się na dane pochodzące z inicjatywy SBTi i CDP. W rozdziale trzecim eksperci i ekspertki Fundacji koncentrują się na procesie realnej dekarbonizacji: kluczowych wyzwaniach, wnioskach i korzyściach oraz dzielą się

mapą drogową dekarbonizacji w firmie. Czwarty rozdział opisuje znaczenie Zakresu 3, a także wyzwania jakie wiążą się z jego liczeniem i raportowaniem. Rozdział piąty i podsumowanie dotyczą emisyjności mniejszych firm oraz budowania konkurencyjności firm w obliczu zapóźnionej transformacji gospodarki.

Opracowanie stanowi kontynuację raportu sprzed dwóch lat pt. *Lepiej późno niż później. Redukcja śladu węglowego a konkurencyjność klimatyczna polskich firm*, w którym Fundacja Climate Strategies Poland podniosła „czerwoną flagę”, stawiając tezę, że względne zacofanie polskich firm i gospodarki w zarządzaniu klimatycznym może mieć istotny negatywny wpływ na konkurencyjność polskich firm, a także polskiej gospodarki jako całości. Rzeczywistość polskich firm i ich łańcuchów dostaw pokazała, że prognozy Fundacji okazały się trafne.

Raport uzupełniają praktyczna perspektywa przedstawicieli firm i ekspertów branżowych: Materiality, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Orange Polska, ING Bank Śląski, Grupa Żabka i Locotransped Sp. z o. o.

Partnerami raportu są: European Climate Foundation, Orange Polska, ING Bank Śląski.

Patronem raportu jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

## 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, italicized, sans-serif font.

**HR**helper

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

**MONITOR**  
**CDK**

## Wydawca

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

**PCDK**

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

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

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

W magazynie używane są obrazy pochodzące ze strony [pl.freepik.com](http://pl.freepik.com) i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.