



## Polecamy

### **Jak stworzyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych sygnalisty? – o nowej ustawie rozmawiamy z Barbarą Pawełko-Czajką**

## W numerze

Sztuczna inteligencja w służbie zarządzania kapitałem ludzkim

Ustalanie miejsca świadczenia usług na nieruchomości a VAT

Przewodnik Komisji Europejskiej po Taksonomii UE

# Szanowni Państwo

W maju zakończyły się prowadzone przez Ministerstwo Finansów konsultacje dotyczące ustawy o opodatkowaniu wyrównawczym, która ma implementować w Polsce globalny podatek minimalny (tzw. Filar II). Przedsiębiorcy zwracają uwagę, że wpłynie on znacząco na system ulg podatkowych, rujnując między innymi system B+R.

Filar II ma na celu wymuszenie na krajach stosowania minimalnego poziomu opodatkowania przedsiębiorstw, aby zapobiec unikaniu opodatkowania i transferowi zysków do rajów podatkowych. Według jego założeń efektywna stawka podatkowa grupy w danym kraju nie będzie mogła być niższa niż 15%.

W kontekście systemu ulg podatkowych w Polsce, taki wymóg może zastopować rozwój gospodarczy, ponieważ może wpłynąć na możliwość stosowania ulg podatkowych przez przedsiębiorstwa. Jeśli kraje będą zobligowane do stosowania minimalnego poziomu opodatkowania, to mogą być także zmuszone do ograniczenia ulg podatkowych, aby zapewnić odpowiednią wysokość wpływów podatkowych.

W Polsce system ulg podatkowych jest dość rozbudowany i obejmuje m.in. ulgę na złe długi, ulgę na badania i rozwój [B+R] czy ulgę na inwestycje. Przedsiębiorcy alarmują, że wprowadzenie globalnego podatku wyrównawczego zmniejszy między innymi korzyści z inwestycji w specjalnych strefach

ekonomicznych. Jak podkreśla Konfederacja Lewiatan: Zgodnie z zasadami kalkulacji podatku wyrównawczego w ramach Filara 2, efektywna stawka podatkowa dla podmiotu korzystającego ze zwolnienia w podatku dochodowym na podstawie zezwolenia lub decyzji o wsparciu może być znacznie niższa niż 15%. W konsekwencji będzie to oznaczać opodatkowanie takiego podmiotu podatkiem wyrównawczym, a tym samym przyczyni się do zmniejszenia korzyści wynikającej z działalności w strefie ekonomicznej.

Więcej w tym temacie piszemy na naszej stronie internetowej. Temat podatków między innymi w kontekście prawa nieruchomości poruszamy w tym numerze Monitora w artykule Marcina Otręby. Znajdziecie Państwo na naszych łamach także bardzo ciekawy wywiad dotyczący sygnalistów, przeprowadzony z ekspertką w tej dziedzinie, panią Barbarą Pawełko-Czajką, oraz garść informacji z zakresu prawa ochrony środowiska, a jak zwykle sporą dawkę wiadomości o kadrach przygotowała Katarzyna Pałucka.

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

Czerwiec 6 [48]



## KADRY I PŁACE

Jak stworzyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych sygnalisty? – o nowej ustawie rozmawiamy z Barbarą Pawełko-Czajką

4

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

8

Urlop ojcowski – prawo do urlopu ojcowskiego, wymiar i zasady udzielania

10

Odpowiedzialność materialna pracownika

12

## HR I ROZWÓJ OSOBISTY

Sztuczna inteligencja w służbie zarządzania kapitałem ludzkim

14

## KSIĘGOWOŚĆ I PODATKI

Ustalanie miejsca świadczenia usług na nieruchomości a VAT

16

Skuteczność zgłoszenia do estońskiego CIT

18

## OCHRONA ŚRODOWISKA

Zmiany w programie „Czyste powietrze”

20

Przewodnik Komisji Europejskiej po Taksonomii UE

21

Aktualizacja systemu kaucyjnego - co z VAT-em za kaucje?

24

## Jak stworzyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych sygnalisty?

– o nowej ustawie rozmawiamy z Barbarą Pawełko-Czajką

Sejm przyjął ustawę o sygnalistach. Podczas sejmowej debaty ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, stwierdziła, że ustawa jest potrzebna, żeby budować ochronę tych obywateli, którzy znajdują w sobie odwagę działać na rzecz dobra wspólnego. Pracodawcy, zgadzając się z tym założeniem, jednocześnie dostrzegają wiele pułapek, w które mogą wpaść w związku z nowym prawem. Kilka z problemów poruszamy w rozmowie z Barbarą Pawełko-Czajką, adiunktką Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW we Wrocławiu i edukatorką z zakresu prawa pracy.

**Katarzyna Kolbuś:** Chciałabym dziś skupić się tu na jednym z zakresów ustawy o sygnalistach (a jest ich naprawdę dużo), mianowicie zgłoszeniach wewnętrznych. Czego mogą dotyczyć i w jaki sposób funkcjonują?

**Barbara Pawełko-Czajka:** Zgłoszenie wewnętrzne polega na poinformowaniu podmiotu prawnego, którego sygnalista jest pracownikiem lub pozostaje z nim w innych relacjach o charakterze zarobkowym, o naruszeniu prawa. Pod pojęciem naruszenia prawa rozumieć należy działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące naprawdę wielu zakresów, między innymi: prawa pracy, korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpie-

czeństwa transportu, ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostek samorządu terytorialnego oraz jednostek przedstawicielskich Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa, oraz opodatkowania osób prawnych czy konstytucyjnych wolności i praw człowieka.

**KK:** Bardzo szeroki zakres...

**BPC:** To prawda. Dlatego ta ustawa jest tak bardzo doniosła dla porządku prawnego. Kontynuując wątek zgło-

szeń, warto tu zaznaczyć, że osoba, która posiada informacje o naruszeniu może dokonać zgłoszenia wewnętrznego, zewnętrznego lub ujawnienia publicznego. W przypadku zgłoszenia wewnętrznego jest ono skierowane do podmiotu prawnego, z którym sygnalista jest związany zawodowo. Zgłoszenie zewnętrznie trafia do organu publicznego lub do Rzecznika Praw Obywatelskich. Ujawnienie publiczne polega na przekazaniu informacji do wiadomości publicznej, z pominięciem innych kanałów zgłoszeń. W przypadku zgłoszenia wewnętrznego, podmiot prawny ma obowiązek potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia w ciągu 7 dni, chyba że zgłaszający nie podał adresu kontaktowego. Dodatkowo, ustawa chroni sygnalistów także w sytuacji, gdy zgłoszenie dotyczy informacji uzyskanych przed nawiązaniem lub po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego.



**KK: Kto po wejściu w życie ustawy będzie miał obowiązek ochrony sygnalistów?**

**BPC:** Będzie on dotyczył podmiotów prawnych, na rzecz których według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Takie podmioty będą musiały ustalać wewnętrzną procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zwaną dalej „procedurą zgłoszeń wewnętrznych”. Warto tu zaznaczyć, że do liczby 50 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu prawnego wlicza się pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli podmiot nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

**KK: Zatem clou będzie ustalenie wewnętrznej procedury zgłoszeń wewnętrznych. W jakiej formie tak takie zgłoszenia będzie można przyjmować?**

**BPC:** Sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych obejmą co najmniej możliwość dokonywania zgłoszeń ustnie lub pisemnie. Zgłoszenie ustne będą mogły być dokonane telefonicznie lub za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną [Dz. U. z 2020 r. poz. 344].

**KK: Wiele już wiemy, ale pozostają kwestie „techniczne” dotyczące stworzenia kanału przyjmowania zgłoszeń. Co trzeba wziąć pod uwagę w tym kontekście?**

**BPC:** Podmiot prawny będzie zobowiązany do opracowania i wdrożenia formalnej procedury zgłoszeń wewnętrznych, która określi zasady przyjmowania,

rozpatrywania i przechowywania zgłoszeń. Ponadto będzie miał za zadanie zapewnić co najmniej jeden niezależny i bezpieczny kanał do przyjmowania zgłoszeń. Kanały te mogą obejmować np.: skrzynkę pocztową [fizyczną lub elektroniczną], specjalny numer telefonu, dedykowaną platformę internetową czy bezpośrednie spotkania z osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń. Procedura musi gwarantować poufność tożsamości osoby zgłaszającej, która od momentu zgłoszenia naruszenia nie może być narażona na jakiegokolwiek działania odwetowe, takie jak np. zwolnienie, degradacja czy inne formy dyskryminacji. Podmiot prawny będzie zobowiązany także do prowadzenia rejestru zgłoszeń, który umożliwi śledzenie i analizowanie zgłoszonych spraw oraz podejmowanie odpowiednich działań naprawczych. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych będzie zawierać takie informacje jak: numer zgłoszenia; przedmiot naruszenia; dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób; adres do kontaktu sygnalisty; datę dokonania zgłoszenia; informację o podjętych działaniach następczych; datę zakończenia sprawy. W przypadku zgłoszenia wewnętrznego podmiot prawny działa zgodnie z procedurą zgłoszeń wewnętrznych obowiązującą w danym podmiocie. Procedura zgłoszeń wewnętrznych musi być łatwo dostępna i zrozumiała dla wszystkich pracowników. Jednym ze wspólnych elementów wszystkich procedur zgłoszeń jest obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie.

**KK: O czym jeszcze trzeba pamiętać przy tworzeniu regulaminu zgłoszeń wewnętrznych? Co powinno**

**się wedle ustawy znaleźć w takim regulaminie?**

**BPC:** Każda procedura zgłoszeń wewnętrznych ma określać osoby czy działy odpowiedzialne za zbadanie zgłoszenia: wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, lub podmiot zewnętrzny, upoważnione przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych. Tu też powinny zostać wymienione bezstronne wewnętrzne jednostki organizacyjne lub osoby w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnione do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej. Najważniejszą cechą osób odpowiedzialnych ma być tu zapewnienie bezstronności w przyjmowaniu, badaniu czy rozstrzygnięciu zgłoszeń. Ponadto w regulaminie muszą być opisane sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych wraz z adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej, zwanymi dalej „adresem do kontaktu”. Potencjalni sygnaliści w regulaminie powinni mieć opisany tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo. Ujęty ma tu być maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, nieprzekraczający standardowo 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia – 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

Regulamin ma też zawierać zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych

do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych oraz – w stosownych przypadkach – do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.

### **KK: I znowu przychodzi na myśl refleksja, że sporo tego...**

**BPC:** Tak, opracowanie klarownego, zgodnego z ustawą regulaminu będzie wyzwaniem. Wprowadzenie procedury zgłoszeń wewnętrznych wymagać będzie skonsultowania się z działającymi w zakładzie organizacjami związkowymi lub przedstawicielami osób świadczących pracę, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa.

Dodam jeszcze, że fakultatywnie procedura zgłoszeń wewnętrznych może zawierać zapisy dotyczące specyfiki pracy czy działania firmy takie jak:

- wskazanie naruszeń dotyczących obowiązujących w danym podmiocie prawnym regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione przez podmiot prawny, jeżeli podmiot prawny ustanowi zgłaszanie takich naruszeń;
- wskazanie czynników ryzyka odpowiadających profilowi działalności podmiotu prawnego, sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa związanych w szczególności z naruszeniem obowiązków regulacyjnych lub innych obowiązków określonych w przepisach prawa lub z ryzykiem korupcji;
- wskazanie, że informacja o naruszeniu prawa może być w każdym przypadku zgłoszona również do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych;

- określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych.

### **KK: O czym warto pamiętać przy powoływaniu komisji do rozpatrywania zgłoszeń?**

**BPC:** Podmiot prawny będzie zobowiązany do powołania bezstronnej wewnętrznej jednostki organizacyjnej lub osoby w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnione do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej. Funkcję tę będzie mogła pełnić wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, lub podmiot zewnętrzny, upoważnione przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych pod warunkiem ich bezstronności.

Komisja do rozpatrywania zgłoszeń sygnalistów będzie organem odpowiedzialnym za przyjmowanie, weryfikowanie i obsługę zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości. Jej głównym zadaniem będzie szybkie reagowanie na pojawiające się naruszenia oraz podejmowanie działań zaradczych, które mają na celu eliminację zgłaszanych problemów. Zespół wyznaczonych osób w komisji będzie przetwarzać wszelkie zgłoszenia, które sygnaliści przekażą za pośrednictwem bezpiecznych kanałów wewnętrznych. Przede wszystkim kluczowe będzie zapewnienie sygnalistom ochrony poufności ich tożsamości.

### **KK: Zatrzymajmy się jeszcze na moment przy temacie ochrony zgłaszającego... Czy może być ujawnione w zakładzie pracy imię i nazwisko sygnalisty?**

**BPC:** Dyrektywa unijna nałożyła na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia poufności tożsamości sygnalisty. Dane osobowe sygnalisty, pozwalające na ustalenie jego tożsamości, nie będą podlegać ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą sygnalisty. Zasada ta nie będzie miała zastosowania się w przypadku, gdy ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w związku z postępowaniami wyjaśniającymi prowadzonymi przez organy publiczne lub postępowaniami przygotowawczymi lub sądowymi prowadzonymi przez sądy, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.

Ważnym jest, że przed dokonaniem ujawnienia, właściwy organ publiczny lub właściwy sąd powiadamia o tym sygnalistę, przesyłając w postaci papierowej lub elektronicznej wyjaśnienie powodów ujawnienia jego danych osobowych, chyba że takie powiadomienie zagrazi postępowaniu wyjaśniającemu, przygotowawczemu, lub sądowemu. Zadaniem podmiotu prawnego albo organu publicznego po otrzymaniu zgłoszenia będzie przetwarzanie danych osobowych w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia lub podjęcia ewentualnego działania następczego. Dane osobowe, które nie będą mieć znaczenia dla rozpatrywania zgłoszenia, nie będą mogły być zbierane, a w sytuacji przypadkowego zebrania powinny być niezwłocznie usuwane w terminie 14 dni od chwili ustalenia, że nie mają one znaczenia dla sprawy.

**KK: Pomimo zachowania tajemnicy w sprawie danych sygnalisty jego nazwisko może wyciec i mogą być wobec niego zastosowane działania odwetowe. Czy mamy dookreślone, jakie to mogą być działania?**

**BPC:** Do działań odwetowych zalicza między innymi zawieszenie, przymusowy urlop bezpłatny, zwolnienie lub równoważne środki, degradację lub wstrzymanie awansu, przekazanie obowiązków, zmianę miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmianę godzin pracy, wstrzymanie szkoleń, negatywną ocenę wyników lub negatywną opinię o pracy, nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej, przymus, zastraszanie, mobbing lub wykluczenie, dyskryminację, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie, nieprzedłużenie lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony. Skuteczna ochrona osób dokonujących zgłoszenia obejmować będzie wszelkie działania lub zaniechania mające miejsce w kontekście związanym z pracą, które przynioszą tym osobom szkodę.

**KK: Sygnalista zauważył działania odwetowe. Co może zrobić w takim przypadku?**

**BPC:** Dyrektywa unijna oraz projektowane przepisy ustanawiają zakaz wszelkich działań odwetowych wobec sygnalisty, w tym pracowników. Jeśli jednak sygnalista zauważy działania odwetowe, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emery-

talnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia. Prawo do odszkodowania ma pełnić funkcję nie tylko kompensacyjną, ale również represyjną i prewencyjną.

Warto jednak zauważyć, że działania odwetowe mogą być przedstawiane jako uzasadnione względami innymi niż zgłoszenie, a osobom dokonującym zgłoszenia może być bardzo trudno udowodnić związek między zgłoszeniem a działaniami odwetowymi, podczas gdy sprawcy działań odwetowych mogą dysponować większymi uprawnieniami i zasobami, aby udokumentować podjęte działania i ich uzasadnienie. W związku z tym, jeżeli osoba dokonująca zgłoszenia przedstawi dowód, że zgłosiła naruszenia lub dokonała ujawnienia publicznego zgodnie z dyrektywą i projektowanymi przepisami poniosła szkodę, ciężar dowodu będzie przeniesiony na osobę, która dopuściła się szkodliwego działania. Przepisy przewidują nałożenie na pracodawcę ciężaru dowodu we wszelkich postępowaniach, których przedmiotem jest uszczerbek doznany przez sygnalistę w zakresie zatrudnienia. Osoba planująca działania odwetowe lub dopuszczająca się działań odwetowych będzie musiała brać pod uwagę wysokość odszkodowania przysługującego sygnaliście, jak i będzie ponosić odpowiedzialność także z tytułu tych innych naruszeń.

**KK: Czy możliwa jest sytuacja, że sygnalista zgłosi naruszenie po to, żeby nie zostać zwolnionym, skoro jedno z zakazanych działań odwetowych, to zwolnienie pracownika?**

**BPC:** Tak, możliwa jest taka sytuacja. Prawo zabrania działań odwetowych wobec sygnalistów, co oznacza, że zgłoszenie naruszenia może chronić

pracownika przed zwolnieniem. Ważne jest jednak, aby zgłoszenie było dokonane w dobrej wierze i dotyczyło rzeczywistych naruszeń. Fałszywe zgłoszenia mogą prowadzić do odpowiedzialności prawnej i dyscyplinarnej. Komisja do rozpatrywania zgłoszeń ma obowiązek dokładnie weryfikować każde zgłoszenie, aby upewnić się, że jest ono uzasadnione, a jednocześnie zapewnić ochronę sygnalistom przed niesprawiedliwymi działaniami odwetowymi. Podmiot prawny/osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji, może dochodzić zarówno odszkodowania, jak również zadośćuczynienia.

Takie rozwiązanie zagwarantuje szerszą ochronę osobie, której dotyczy zgłoszenie, która może doznać zarówno krzywd jak i szkód majątkowych wskutek zgłoszenia nieprawdziwych informacji. Ma ono na celu także zniechęcenie do świadomego zgłoszenia lub ujawnienia nieprawdziwych informacji. W świetle dyrektywy unijnej oraz projektowanej ustawy sygnalista nie będzie zobowiązany wykazać, tj. udowodnić lub przekazać wyczerpujących informacji potwierdzających, że naruszenie rzeczywiście miało miejsce. Zgłoszona przez niego informacja powinna natomiast opierać się o przesłanki („uzasadnione podstawy”) dostatecznie, w obiektywnym rozumieniu, uzasadniające przekonanie o wystąpieniu naruszenia. Nie musi on także posiadać dostatecznej wiedzy, ani wykazywać że dane zdarzenie wyczerpuje znamiona przestępstwa lub innego naruszenia prawa. Zasadniczym będzie uzasadnione i weryfikowalne przez odniesienie do obiektywnych przesłanek okoliczności danej sprawy przekonanie ujawniającego o prawdziwości informacji objętej zgłoszeniem i wpisywania się tej informacji w zakres ustawy.

# Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

**Zgodnie z art. 171 ust. 1 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu:**

- **rozwiązania stosunku pracy,**
- **wygaśnięcia stosunku pracy.**

Na obowiązek wypłaty ekwiwalentu nie wpływa:

- rodzaj umowy o pracę (np. na okres próbny, czas nieokreślony, czas określony),
- tryb rozwiązania umowy (np. wskutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika, za porozumieniem stron czy zwolnienia dyscyplinarnego),
- powód wygaśnięcia umowy (np. śmierć pracownika).

Co ważne, pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. W tym celu pracodawca przed zawarciem kolejnej umowy o pracę ma obowiązek zawrzeć z pracownikiem porozumienie w sprawie urlopu.

## **Składniki uwzględniane przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop**

Sposób obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego

za urlop [Dz. U. z 1997 r. Nr 2 poz. 14, z późn. zm.].

W myśl przepisów rozporządzenia, podstawą do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego jest wynagrodzenie pracownika oraz inne świadczenia ze stosunku pracy, tj.:

- wynagrodzenie za pracę;
- wynagrodzenie oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych;
- dodatek za pracę w porze nocnej;
- inne dodatki związane z pracą;
- premie zadaniowe oraz premie regulaminowe o charakterze roszczeniowym.

Do obliczenia wysokości ekwiwalentu nie uwzględnia się natomiast:

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie;
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju;
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych;
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy;

---

## 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.



- dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego;
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej;
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych;
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

### Sposób uwzględniania wysokości stałych i zmiennych składników wynagrodzenia

Stałe składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu, tj. w miesiącu zakończenia umowy o pracę. Z kolei zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy jego ustaleniu w średniej wysokości z tego okresu. Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za któ-

re przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracował w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Natomiast składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się w średniej wysokości z tego dłuższego okresu. Tutaj także wynagrodzenie faktycznie wypłacone pracownikowi w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało, jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu. Następnie otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracował w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

### Współczynnik ekwiwalentowy

W oparciu o współczynnik ekwiwalentowy ustala się wysokość ekwiwalentu za 1 dzień urlopu wypoczynkowego. Jest on określany odrębnie w każdym roku kalendarzowym i ustala się go odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

W 2024 r. współczynnik ekwiwalentowy wynosi 20,92 dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

## Ustalanie wysokości ekwiwalentu za urlop

Wysokość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy obliczać w następujący sposób:

- ustalenie ekwiwalentu za 1 dzień urlopu, tj. dzieli się sumę miesięcznych składników wynagrodzenia pracownika przez współczynnik ekwiwalentowy;
- ustalenie kwoty ekwiwalentu za 1 godzinę urlopu, tj. dzieli się ekwiwalent za 1 dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika;
- ustalenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, tj.: mnoży się ekwiwalent za 1 godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

## Termin wypłaty ekwiwalentu

Pracodawca wypłaca ekwiwalent urlopowy w dniu ustania stosunku pracy. Roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi przez okres trzech lat od ustania stosunku pracy.

# Urlop ojcowski – prawo do urlopu ojcowskiego, wymiar i zasady udzielania



Zgodnie z Kodeksem pracy, prawo do urlopu ojcowskiego przysługuje pracownikowi – ojcu dziecka, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Prawa do takiego urlopu nie przysługuje pracownikowi - ojcu dziecka pozbawionemu władzy rodzicielskiej. Prawo do urlopu ojcowski nabywają wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu pracy, na jaki są zatrudnieni, oraz bez względu na rodzaj umowy o pracę.

## Wymiar urlopu ojcowskiego

W myśl art. 182[2] Kodeksu pracy, pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do dwóch tygodni, nie dłużej jednak niż:

- do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo
- do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienia dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Urlop ojcowski można wykorzystać jednorazowo lub w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 1 tydzień (co ważne, 1 tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym).

Pracownik może przerwać urlop ojcowski, jeżeli dziecko będzie wymagać opieki szpitalnej.

## Zasady udzielenia urlopu ojcowskiego

Urlop ojcowski udzielany jest na wniosek pracownika – ojca wycho-

wującego dziecko, składany w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego lub jego części powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika;
- wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop ojcowski albo jego część.

Pracownik - ojciec do wniosku dołącza:

- odpis skrócony aktu urodzenia dziecka [dzieci] lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka [dzieci], wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
- kopię prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka, w przypadku gdy wnioski dotyczy udzielenia urlopu ojcowskiego albo jego części na dziecko przysposobione;
- oświadczenie pracownika - ojca, czy korzystał z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Pracodawca zobowiązany jest uwzględnić wnioski pracownika.

#### **Ochrona pracownika - ojca**

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o urlop ojcowski, pracodawca nie może:

- prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tym pracownikiem,
- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem.

Okres ochronny pracownika - ojca trwa do dnia zakończenia urlopu ojcowskiego. Nie jest to jednak ochrona bezwzględna. Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy w tym okresie

z pracownikiem – ojcem dopuszczalne jest w trybie art. 52 Kodeksu pracy, tj. bez zachowania okresu

wypowiedzenia z winy pracownika. Dodatkowym warunkiem rozwiązania umowy o pracę jest zgoda zakładowej organizacji związkowej. W tej sytuacji ochrona przed zwolnieniem zaczyna obowiązywać na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem od dnia złożenia przez pracownika wniosku o urlop ojcowski może nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Termin rozwiązania umowy pracodawca musi wówczas uzgodnić z zakładową organizacją związkową.

W związku z rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia:

- dopuszczalności rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- wystąpienia okoliczności uzasadniających upadłość lub likwidację pracodawcy.

Po zakończeniu korzystania z urlopu ojcowskiego pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Jeżeli nie jest to możliwe, pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu i na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu ojcowskiego.

## Okres ochronny pracownika

- ojca trwa do dnia zakończenia urlopu ojcowskiego.

Nie jest to jednak ochrona bezwzględna.

Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy w tym okresie

### 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.



## Odpowiedzialność materialna pracownika

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swojej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w Kodeksie pracy.

Katarzyna Pałucka



Kodeks pracy wyróżnia dwa rodzaje odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych:

- odpowiedzialność materialną na zasadach ogólnych;
- odpowiedzialność za mienie powierzone.

### Odpowiedzialność materialna na zasadach ogólnych [art. 114 – 122 Kodeksu pracy]

Odpowiedzialność materialna na zasadach ogólnych powstaje z mocy prawa, z chwilą nawiązania z pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną pracodawcy na skutek zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.

A zatem, przesłankami odpowiedzialności materialnej pracownika na zasadach ogólnych są:

- naruszenie obowiązków pracowniczych,
- wina pracownika,
- wyrządzenie szkody pracodawcy,
- związek przyczynowy między zawinionym naruszeniem obowiązków pracowniczych a szkodą.

Co ważne, obowiązek udowodnienia szkody i winy pracownika spoczywa na pracodawcy.

### Granice odpowiedzialności

Pracownik ponosi odpowiedzialność

wyłącznie za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę, która obejmuje faktyczne zmniejszenie majątku poszkodowanego pracodawcy, w wysokości różnicy w tym majątku między jego stanem przed wyrządzeniem szkody a stanem po jej wyrządzeniu (bez uwzględnienie utraconych korzyści), i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda.

Pracownik ponosi odpowiedzialność tylko za działanie zawinione w sposób umyślny lub nieumyślny. Wyróżnia się zatem dwa rodzaje winy:

- wina nieumyślna - to działanie lub zaniechanie spowodowane niedbalstwem, nieostrożnością albo brakiem zachowania należytej staranności; przyjmuje się, że z tym rodzajem winy mamy do czynienia, jeżeli pracownik bezpodstawnie, nieracjonalnie zakłada, że jego działanie lub zaniechanie nie spowoduje szkody bądź nie przewiduje spowodowania szkody, pomimo iż potrafił i powinien przewidzieć wystąpienie szkody jako wynik swojego działania lub zaniechania; w tym wypadku;
- wina umyślna – to działanie albo zaniechanie celowe, świadome, nakierowane na wyrządzenie szkody pracodawcy; oznacza to, że pracownika działa z zamiarem wyrządzenia szkody.

### **Wysokość odszkodowania**

W przypadku szkody powstałej z winy nieumyślnej, odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie więcej niż wysokość trzy-

miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Jeśli chodzi o szkodę powstałą w wyniku umyślnego działania (lub zaniechania), pracownik zobowiązany jest do naprawienia szkody w pełnej wysokości poprzez wyrównanie rzeczywistej straty wraz z utraconymi przez pracodawcę korzyściami, przy czym tutaj Kodeks pracy dopuszcza możliwość obniżenia wysokości odszkodowania należnego od pracownika na mocy porozumienia, ugody między pracownikiem a pracodawcą lub przez sąd pracy.

### **Odpowiedzialność solidarna**

Kodeks pracy przewiduje również odpowiedzialność solidarną pracowników za wyrządzoną szkodę. Zgodnie z art. 118 Kodeksu pracy, w razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników, każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

### **Odpowiedzialność za powierzone mienie [art. 124 – 127 Kodeksu pracy]**

Odpowiedzialność za powierzone mienie powstaje z chwilą prawidłowego powierzenia pracownikowi mienia, tj. poprzez wydanie rzeczy pracownikowi i jej odbiór za pokwitowaniem lub na podstawie spisu z natury, nie zaś z chwilą nawiązania stosunku pracy. Oznacza to, że do powstania odpowiedzialności pracownika za powierzone mienie nie wystarczy samo

złożenie oświadczenia o ponoszeniu odpowiedzialności materialnej.

Granice i zasady tej odpowiedzialności określone są w umowie o pracę lub w umowie o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

Do przesłanek odpowiedzialności za powierzone mienie należą:

- prawidłowe powierzenie pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się;
- szkoda w powierzonym mieniu;
- wina pracownika (umyślna lub nieumyślna).

Odpowiedzialność materialną za powierzone mienie może mieć charakter odpowiedzialności indywidualnej (gdy mienie zostaje powierzone do korzystania jednemu, konkretnemu pracownikowi) oraz współodpowiedzialności (jeśli mienie zostało powierzone kilku pracownikom do wspólnego korzystania).

Pracownik (lub pracownicy) może uchylić się od odpowiedzialności, jeśli będzie w stanie wykazać, że szkoda w powierzonym mu mieniu powstała z przyczyn od niego niezależnych, w szczególności jeśli pracodawca nie zapewnił warunków umożliwiających zabezpieczenia powierzonego mienia.

### **Wysokość odszkodowania**

Za szkodę w mieniu powierzonym pracownik ponosi odpowiedzialność w pełnej wysokości, czyli w granicach rzeczywistej straty i utraconych korzyści pracodawcy, bez względu na rodzaj winy: umyślnej lub nieumyślnej.

# SZTUCZNA INTELIGENCJA W SŁUŻBIE ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM LUDZKIM

Dzięki intensywnemu rozwojowi sztuczna inteligencja wkracza w coraz więcej dziedzin życia. Również rynek pracy chętnie korzysta z technologii opartych na AI, przynosząc wymierne korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Jednym z obszarów, gdzie sztuczna inteligencja znajduje szerokie zastosowanie jest zarządzanie zasobami ludzkimi.

Katarzyna Pałucka

## Rekrutacja kandydatów

W zakresie rekrutacji kandydatów do pracy sztuczna inteligencja znajduje zastosowanie przede wszystkim w procesie zbierania i analizy danych o kandydatach do pracy. Używane do tego algorytmy z ogromną precyzją i w krótkim czasie potrafią przeanalizować tysiące aplikacji, przetwarzając nie tylko informacje zawarte w CV, listach motywacyjnych, ale również informacje zamieszczone przez kandydatów na platformach społecznościowych. Taka ocena jest nieporównywalna ze żmudnym i czasochłonnym procesem ręcznej oceny dokumentów i pozwala na szybkie wyłonienie kandydatów o pożądanych kwalifikacjach i doświadczeniu. Co ciekawe, nie tylko dane o kwalifikacjach i doświadczeniu można pozyskać w ten sposób, ale również wzorce zachowania kandydatów. To z kolei pozwala na ocenę wartości, jakimi kierują się kandydaci, a tym samym na ocenę, czy oczekiwania i potrzeby kandydata do pracy i pracodawcy będą zbieżne.

W obszarze rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy sztuczna inteligencja, np. testami czy ocenami kompetencji, w oparciu o które dokonuje oceny umiejętności kandydatów, dostarczając jednocześnie kandydatom spersonalizowany feedback i dostosowując sposób komunikacji do kandydata.

Zaletą sztucznej inteligencji w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów jest niewątpliwie szybkość, z jaką potrafi wykonać to zadanie. Pozwala to na dopuszczenie do rekrutacji i selekcji znacznie szerszego i bardziej różnorodnego kręgu kandydatów o znacznie szerszym spektrum kwalifikacji.

## Onboarding czyli wdrażanie pracowników

W procesie wdrażania kandydatów do pracy, tj. onboardingu, sztuczna inteligencja, dzięki automatyzacji tego procesu, nie tylko skraca czas niezbędny na wprowadzenie kandydata w zadania i politykę firmy, ale również dostosowuje proces adaptacji do indywidualnych predyspozycji i potrzeb pracowników.

Analiza informacji o pracowniku, w szczególności jego doświadczenia, kwalifikacji i umiejętności pozwala algorytmom stosowanym na tym etapie na opracowanie i dopasowanie ścieżki szkoleniowej, a nawet ścieżki kariery do

możliwości pracownika i potrzeb firmy. Ponadto, sztuczna inteligencja może być wykorzystana w tym procesie do monitorowania i oceny postępu pracownika. To umożliwi przede wszystkim szybką identyfikację problematycznych obszarów, w których pracownik wymaga dalszego szkolenia.

## Monitorowanie wydajności i zaangażowania pracowników

Monitorowanie wydajności i zaangażowania pracowników jest procesem złożonym i długotrwałym, w szczególności w zakresie oceny pozyskanych wyników. Nie rzadko opiera się o subiektywne oceny przełożonych, które mogą skutkować nieadekwatnym wynikiem.

Sztuczna inteligencja pozwala na skrócenie tego procesu i stosowanie narzędzi i kryteriów zapewniających obiektywizm oceny. Dzięki algorytmom analizie poddawane mogą być dane pochodzące z wielu źródeł, np. wyniki pracy, informacje zwrotne pozyskane od współpracowników, ankiety satysfakcji klientów. Ocena pracowników pozyskana w oparciu o sztuczną inteligencję precyzyjnie wskaże, np. poziom efektywności pracowników, czy czynniki wpływające na zaangażowanie i motywację do pracy. W ten sposób firma jest w stanie szybko zareagować na powstałe problemy i opracować strategię zwiększenia zadowolenia pracowników.

## Rozwój pracowników

Z całą pewnością sztuczna inteligencja zrewolucjonizowała obszar szkoleń. Nie tylko jest w stanie dokonywać szybkich i precyzyjnych ocen kompetencji pracowników i wskazać indywidualną ścieżkę rozwoju, w tym odpowiednie dla pracownika programy szkoleń, ale także tworzy platformy e-learningowe, dopasowując programy szkoleń do tempa nauki i predyspozycji każdego pracownika.

Sztuczna inteligencja stosowana w procesie zarządzania zasobami ludzkimi niewątpliwie przekłada się na oszczędność czasu, środków i precyzję w analizie szerokiego zakresu informacji i dopasowania narzędzi do potrzeb pracowników i pracodawców. Nie zastąpi jednak czynnika ludzkiego: empatii i uwagi, tak ważnych w bezpośrednich relacjach i stanowiących bezcenny zasób każdej firmy.

# Ustalanie miejsca świadczenia usług na nieruchomości a VAT

Usługi budowlane na nieruchomościach znajdujących się w krajach UE na rzecz podatnika – firmy oraz na rzecz osoby nieprowadzącej działalności różnią się, ale w obydwu przypadkach podlegają w pierwszej kolejności pod przepisy wspólnotowe.

Warto zaznaczyć, że reguły dotyczące miejsca świadczenia usług budowlanych na nieruchomościach w krajach UE mogą się różnić w zależności od konkretnych przepisów i interpretacji podatkowych danego kraju.

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 28b ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (dalej: ustawa o VAT), miejscem świadczenia usług w przypadku świadczenia usług na rzecz podatnika jest miejsce, w którym podatnik będący usługobiorcą posiada siedzibę działalności gospodarczej, z zastrzeżeniem ust. 2-4 oraz art. 28e, art. 28f ust. 1 i 1a, art. 28g ust. 1, art. 28i, art. 28j ust. 1 i 2 oraz art. 28n. Przepisy jednak precyzują sposób ustalania miejsca świadczenia usług na nieruchomości. W myśl art. 28e ustawy o VAT, miejscem świadczenia usług związanych z nieruchomościami, w tym usług świadczonych przez rzeczoznawców, pośredników w obrocie nieruchomościami, usług zakwaterowania w hotelach lub obiektach o podobnej funkcji, takich jak ośrodki wczasowe lub miejsca przeznaczone do użytku jako kempingi, użytkowania i używania nieruchomości oraz usług przygotowywania i koordynowania prac budowlanych, takich jak usługi architektów i nadzoru budowlanego, jest miejsce położenia nieruchomości.

Z powyższego zatem wynika, że w przypadku np. robót budowlanych prowadzonych w innym niż Polska kraju UE mamy

do czynienia ze świadczeniem usług związanych z nieruchomościami w rozumieniu art. 28e ustawy o VAT. Wobec powyższego miejscem opodatkowania usługi w zakresie robót budowlanych jest miejsce położenia danej nieruchomości, tj. poszczególne kraje UE. Oznacza to, iż usługa wykonywana przez polskiego przedsiębiorcę poza Polską nie podlega opodatkowana podatkiem od towarów i usług w Polsce.

I tak, jeżeli przykładowo usługi dotyczą nieruchomości położonej na terytorium Francji, polski podatnik powinien sprawdzić, czy zgodnie z francuskimi przepisami ma obowiązek rozliczenia podatku we Francji, czy też przepisy francuskie pozwalają na przerzucenie rozliczenia podatku na nabywcę w ramach tzw. odwrotnego obciążenia. Jeżeli zaistnieje druga możliwość – usługodawca polski powinien wystawić fakturę bez VAT – „odwrotne obciążenie”.

W większości krajów UE regulacje są takie same jak w Polsce ze względu na przepisy wspólnotowe. Tak więc należy przyjąć, że jeżeli mielibyśmy do czynienia ze świadczeniem usług związanych z nieruchomością położoną we Francji, to czynność ta nie będzie podlegała opodatkowaniu w Polsce, a w przypadku, gdy usługobiorcą byłby konsument (osoba nieprowadząca działalności gospodarczej) usługodawca powinien rozliczyć podatek VAT w kraju położenia nieruchomości.



## Marcin Otręba

Ekspert podatkowy PCDK. Doradca podatkowy, doktorant na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu. Absolwent Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z podatkami pośrednimi oraz bezpośrednimi jak również kontrolą podatkową, celno-skarbową, postępowaniem podatkowym prowadzonymi przez organy Krajowej Administracji Skarbowej. Od 2010 roku związany jest z Uniwersyteciem WSB Merito we Wrocławiu, na którym prowadzi jako nauczyciel akademicki wykłady z prawa podatkowego. Kierownik studiów podyplomowych – Doradca podatkowy. Od 2024 r. właściciel kancelarii podatkowej MDO TAX w której łączy z pasją wiedzę z zakresu prawa podatkowego z praktyką.



live Webinar

## JPK CIT - nowe obowiązki dla podatników CIT

14 czerwca 2024 roku

- ? Co oznacza JPK CIT dla firm
- ? Kogo dotyczyć będzie obowiązek przestania JPK CIT
- ? Zakres informacji objętych JPK CIT wynikający z projektu Rozporządzenia
- ? Jak przygotować się na wejście w życie JPK CIT
- ? Struktury JPK\_CIT

Zapisz się



# Skuteczność zgłoszenia do estońskiego CIT

Jednym z wymogów przejścia na ryczałt od dochodów spółek w trakcie roku podatkowego jest zamknięcie ksiąg rachunkowych i sporządzenie sprawozdania finansowego. Fiskus twierdził, że obowiązków tych spółka musi dokonać przed upływem terminu na złożenie zawiadomienia o wyborze estońskiego CIT. Jak się okazało – błędnie.

## Zawiadomienie o wyborze formy opodatkowania

Zgodnie z art. 28j ust. 1 pkt 7 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, z opodatkowania ryczałtem od dochodów spółek [tzw. estoński CIT] może skorzystać podatnik, który w tym celu złoży zawiadomienie o wyborze tej formy opodatkowania, według ustalonego wzoru, do właściwego naczelnika urzędu skarbowego w terminie do końca pierwszego miesiąca pierwszego roku podatkowego, w którym ma być opodatkowany ryczałtem. Dodatkowo, na mocy ust. 5, podatnik może wybrać opodatkowanie ryczałtem również przed upływem przyjętego przez niego roku podatkowego, jeżeli na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego pierwszy miesiąc opodatkowania ryczałtem zamknie księgi rachunkowe oraz sporządzi sprawozdanie finansowe zgodnie z przepisami o rachunkowości.

## Sprawozdanie finansowe i zamknięcie ksiąg

Na tle tej ostatniej regulacji dochodziło do sporów pomiędzy przedsiębiorcami a fiskusem. Organy podatkowe stały na stanowisku, że jeśli spółka nie zamknie ksiąg rachunkowych i nie złoży sprawozdania finansowego w ustawowym terminie na złożenie zawiadomienia o wyborze opodatkowania ryczałtem od dochodów spółek [formularz ZAW-RD], wówczas nie dokona sku-

tecznej rejestracji do estońskiego CIT.

Tak było m.in. w przypadku spółki z o.o., która złożyła 30 czerwca 2022 r. zawiadomienie ZAW-RD, w którym wskazała przejście na estoński CIT od 1 lipca 2022 r. Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej potwierdził, że spółka może dokonać wyboru opodatkowania ryczałtem w trakcie trwającego roku podatkowego. Jednak by tego skutecznie dokonać należy rozliczyć CIT za okres od początku roku do dnia poprzedzającego dzień przyjęcia nowej formy opodatkowania, i na ostatni dzień miesiąca po-

przedzającego pierwszy miesiąc opodatkowania ryczałtem zamknąć księgi rachunkowe oraz sporządzić sprawozdanie finansowe zgodnie z przepisami o rachunkowości. Dyrektor KIS powiadomił więc przedsiębiorcę, że nie udało mu się skutecznie wnieść zawiadomienia o wyborze estońskiego CIT, bo do tego konieczne było spełnienie ww. przesłanek z art. 28j ust. 5 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych [interpretacja indywidualna z dnia 15 marca 2023 r., sygn. 0114-KDIP-2-2.4010.40.2023.1.AS].

Co gorsza, z punktu widzenia podatników, z takim stanowiskiem organu podatkowego zgodził



się sąd. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie stwierdził, że spółka pozostaje w błędnym przekonaniu, że zamknięcia ksiąg i sporządzenia sprawozdania można dokonać w późniejszym terminie, po złożeniu zawiadomienia ZAW-RD, do czego miałyby uprawniać przepisy ustawy o rachunkowości. Zdaniem sądu, treść przepisu art. 28j ust. 5 ustawy o CIT jest na tyle jasna, że nie rodzi żadnych wątpliwości co do konieczności dopełnienia tych dwóch obowiązków w terminie na złożenie zawiadomienia ZAW-RD [wyrok z 29 sierpnia 2023 r., sygn. akt III SA/Wa 1335/23].

### Interpretacja ministra finansów

Na początku roku głos w sporze przedsiębiorców z fiskusem zabrał minister finansów. W wydanej 25 stycznia 2024 r. interpretacji ogólnej zwrócił uwagę, że w art. 28j ust. 5 zawarte jest wyraźne odesłanie, że warunkiem skutecznego przejścia na estoński CIT jest zamknięcie ksiąg i sporządzenie sprawozdania

na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego pierwszy miesiąc opodatkowania ryczałtem „zgodnie z przepisami o rachunkowości”. Dlatego też to ustawa o rachunkowości określa terminy na zamknięcie ksiąg i sporządzenie sprawozdania finansowego, a ustawa o CIT w tym przypadku określa tylko termin na złożenie zawiadomienia o wyborze opodatkowania ryczałtem.

Stosownie do przepisów ustawy o rachunkowości, zamknięcie ksiąg i sporządzenie sprawozdania finansowego powinno nastąpić najpóźniej w ciągu trzech miesięcy od dnia bilansowego. W przypadku podatników, którzy wybrali opodatkowanie ryczałtem przed upływem przyjętego przez siebie roku podatkowego, dzień bilansowy przypada na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego pierwszy miesiąc opodatkowania ryczałtem. Dlatego ów termin upływa z końcem trzeciego miesiąca pierwszego roku opodatkowania ryczałtem. Tak samo ustawa określa ter-

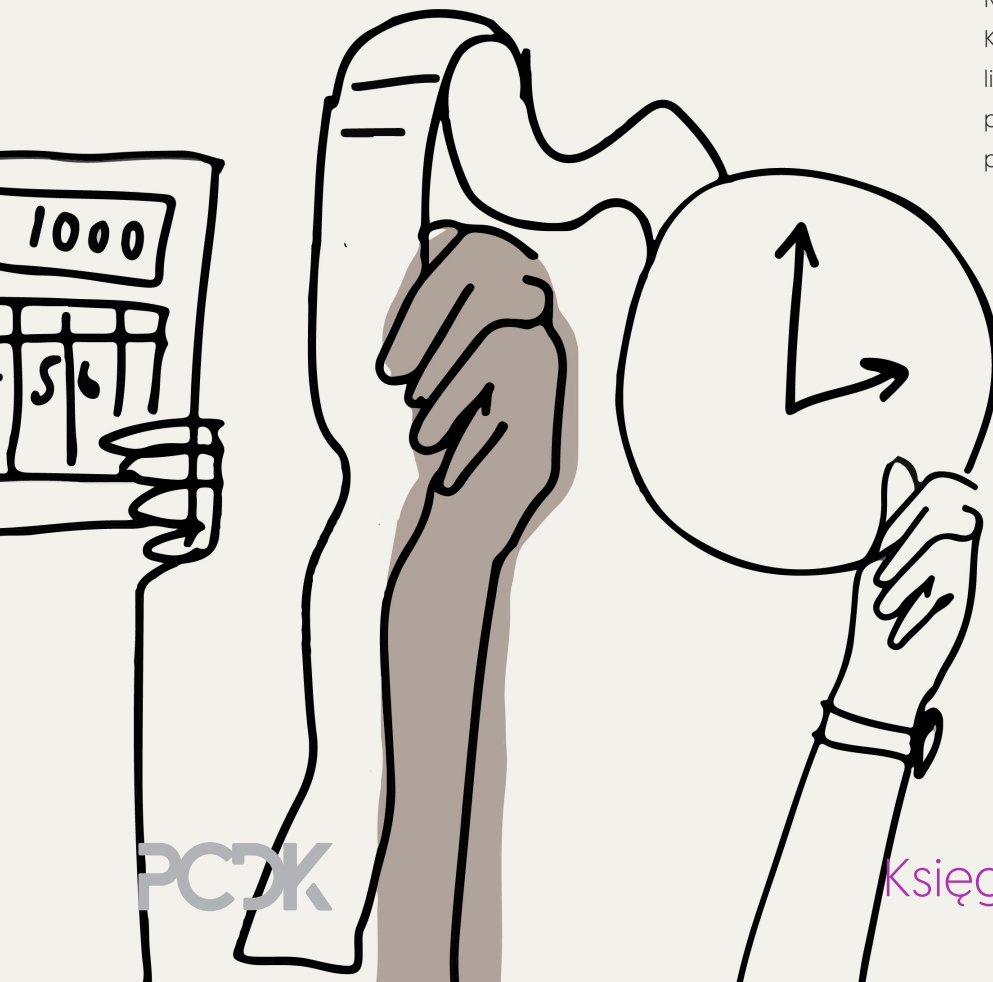
min na sporządzenie sprawozdania finansowego za okres sprawozdawczy rozpoczynający się pierwszego dnia roku podatkowego poprzedzającego pierwszy rok opodatkowania ryczałtem, a kończący się ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego pierwszy miesiąc opodatkowania ryczałtem.

Minister finansów potwierdził więc, że spółka dokona skutecznego zgłoszenia do estońskiego CIT jeśli złoży zawiadomienie ZAW-RD i zamknie księgi rachunkowe oraz sporządzi sprawozdanie finansowe w ustawowych terminach. W przepisach nie ma bowiem wymogu, aby zamknięcie ksiąg i sporządzenie sprawozdania musiało nastąpić przed upływem terminu na złożenie zawiadomienia o wyborze opodatkowania ryczałtem od dochodów spółek.

---

## Robert Nogacki

Radca prawny, partner zarządzający, Kancelaria Prawna Skarbiec, specjalizująca się w doradztwie prawnym, podatkowym oraz strategicznym dla przedsiębiorców



# Zmiany w programie „Czyste powietrze”



W ramach dotacji z programu można otrzymać dofinansowanie na urządzenia wpisane na listę zielonych urządzeń i materiałów [ZUM]. Od 22 kwietnia trwa audyt pomp ciepła figurujących na tej liście. Zmieniają się zasady certyfikacji pomp, co ma udoskonalić procesy ochrony środowiska i zapewnić bezpieczeństwo użytkownikom urządzeń.

Trwa proces weryfikacji zgodności raportów z badań z dokumentacją techniczną urządzeń przed wpisem na listę ZUM. Odpowiedzialny za prowadzenie listy ZUM Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy [IOŚ-PIB] wcześniej tego nie robił. Proces weryfikacji stanowi ważny krok w zapewnieniu jakości i zgodności urządzeń przed ich wpisem na listę ZUM. Dzięki temu można skutecznie zapobiec potencjalnym problemom związanych z działaniem urządzeń oraz zapewnić bezpieczeństwo środowiskowe.

## **Kiedy pompy ciepła mogą być kosztem kwalifikowanym**

Zgodnie z wprowadzonymi zmianami, pompy ciepła kupione od 14 czerwca 2024 r. będą kosztem kwalifikowanym tylko wtedy, gdy ich parametry techniczne będą potwierdzone wpisem na listę zielonych urządzeń i materiałów [ZUM].

Organizacje branżowe alarmują, że do zakończenia okresu przej-

ściowego wprowadzonych zmian, tj. do 13 czerwca 2024 r., w znacznej części przypadków firmy nie zdążą przedstawić badań umożliwiających pozostanie pomp ciepła na liście ZUM. W związku z tym Ministerstwo wprowadza okres przejściowy dla tych urządzeń, które posiadają europejskie znaki jakości: EHPA Q, HP Keymark lub Eurovent – te w okresie przejściowym także mogą zostać zakwalifikowane do kosztów inwestycji dotowanej. Urządzenia z takimi oznaczeniami mogą być zgłaszane pod czasowy wpis na listę ZUM od 14 czerwca 2024 r. do 31.12.2024 r. Jak wyjaśnia Dorota Zawadzka-Stępnik, prezes zarządu Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, - Docelowo wszyscy producenci i dystrybutorzy pomp ciepła muszą przedstawić badania z akredytowanego laboratorium w Unii Europejskiej lub krajów EFTA.

## **Kontrole UOKiK**

18 marca 2024 r., w publikacji nowego regulaminu listy ZUM - na

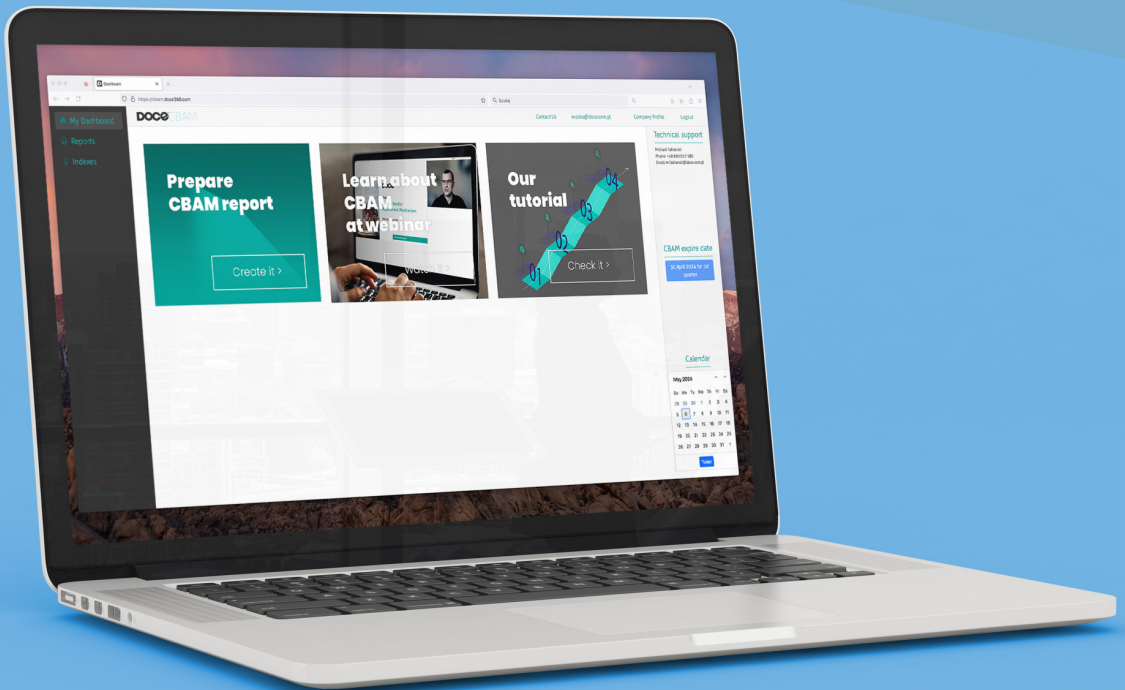
liście ZUM znajdowały się łącznie 4192 pompy ciepła. Weryfikację urządzeń znajdujących się na liście prowadzi Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy [IOŚ-PIB]. Od ogłoszenia nowych zasad IOŚ-PIB zweryfikował 657 wniosków, z czego pozytywnie 91, a odrzuconych zostało 566. Obecnie na weryfikację oczekują 102 wnioski. MKiŚ i NFOŚiGW obserwują i analizują na bieżąco proces wpisywania urządzeń na listę ZUM.

Kontrole pomp ciepła mają być docelowo prowadzone przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, który będzie sprawdzał, czy parametry oferowanych urządzeń są zgodne z deklaracjami producentów oraz czy nie wprowadzają konsumentów w błąd.

Jak podkreślił wiceminister klimatu i środowiska Krzysztof Bolesła: - Pomocze to wyeliminować ze sprzedaży niskiej jakości urządzenia, które nie spełniają wymogów przepisów i nie dotrzymują deklarowanych parametrów pracy.



TRY IT AT DOCE365.COM



**NEW APP**

Manage your product,  
suppliers and analyze data.

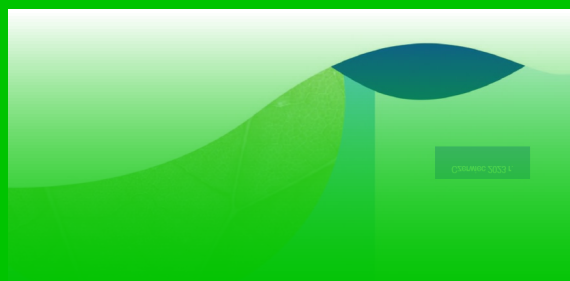
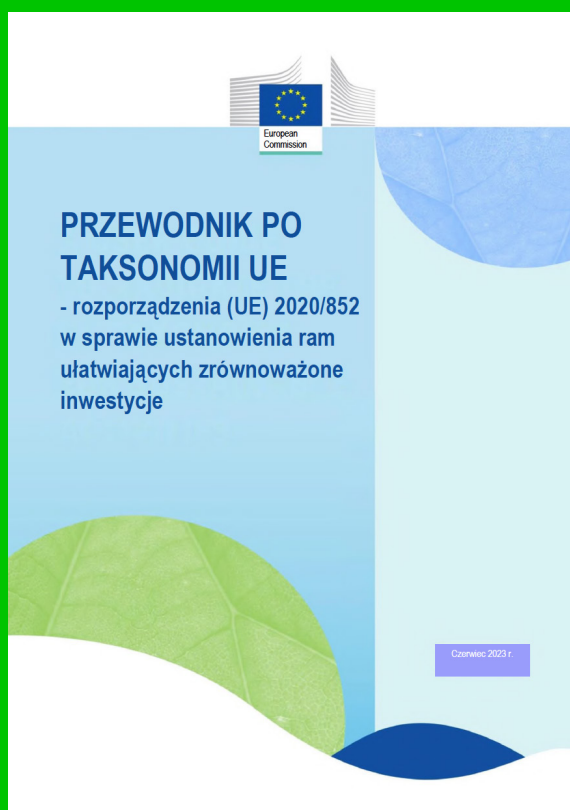
Create in a simple way your CBAM report

**cbam.doce365.com**



# Przewodnik Komisji Europejskiej po Taksonomii UE

Przewodnik Komisji Europejskiej po Taksonomii UE ma na celu wsparcie przedsiębiorstw oraz organizacji objętych zapisami rozporządzenia (UE) 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje w rozumieniu głównych wyzwań z nim związanych i uzyskaniu korzyści w wyniku jego wdrożenia.



## Taksonomia UE jest istotna, jeżeli przedsiębiorstwo lub instytucja finansowa:

- jest objęta zakresem NFRD/CSRD i tym samym musi spełniać wymogi w zakresie ujawniania informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju;
- chce uzyskać przewagę konkurencyjną poprzez lepszy dostęp do rynków finansowych oraz korzyści związane z reputacją; oraz/lub,
- szuka wytycznych w zakresie poprawy wyników środowiskowych i odporności na zmiany klimatu.

W celu weryfikacji, czy działalność gospodarcza może zostać uznana za zrównoważoną środowiskowo, ważnym jest sprawdzenie:

- opisu działalności w celu określenia kwalifikowalności do taksonomii [por. studium przypadku nr 1]; oraz
- kryteriów dotyczących istotnego wkładu działalności [por. studium przypadku nr 2] oraz kryteriów zgodności z zasadą „nie czynić poważnych szkód” [por. studium przypadku nr 3], a także zgodności przedsiębiorstwa z minimalnymi gwarancjami [por. studium przypadku nr 6] w celu określenia zgodności z taksonomią.

Przewodnik Komisji Europejskiej po Taksonomii UE został opublikowany przez Komisję Europejską w j. angielskim w czerwcu 2023 r. Jednak z uwagi na sygnały dotyczące zainteresowania polskojęzyczną wersją dokumentu, Ministerstwo Rozwoju i Technologii podjęło się tłumaczenia Przewodnika. Publikacja została poddana weryfikacji przez ekspertów z Grupy Roboczej ds. stosowania Taksonomii UE. Sprawdzamy, co zawiera.

### **W jaki sposób Taksonomia UE wpisuje się w szerszy krajobraz polityki UE?**

W grudniu 2019 r. Komisja Europejska przyjęła nową strategię wzrostu – „Europejski Zielony Ład”. Strategia opiera się na zestawie kluczowych działań wspierających UE w osiągnięciu neutralności klimatycznej do roku 2050, zwiększających odporność społeczeństwa na skutki zmian klimatu, maksymalizujących efektywne wykorzystanie zasobów poprzez zieloną gospodarkę oraz gospodarkę o obiegu zamkniętym, odbudowę bio-

różnorodności i zmniejszenie poziomu zanieczyszczeń.

Od momentu przyjęcia Europejskiego Zielonego Ładu, UE podjęła się szeregu działań w celu realizacji Strategii, w tym działań na rzecz włączenia celu osiągnięcia neutralności klimatycznej i stania się kontynentem odpornym na zmiany klimatu do roku 2050 do prawodawstwa UE.

### **Przewodnik dotyczący taksonomii UE odpowiada na pytania:**

- Czym jest Taksonomia UE dotycząca zrównoważonej działalności?
- W jaki sposób poruszać się po Taksonomii UE?

Ponadto w dokumencie znajdujemy liczne case study dotyczące między innymi sprawozdawczości.

### **Zakładane przyszłe zmiany Taksonomii UE**

Jednym z ważniejszych wątków w Przewodniku jest odniesienie do unijnej strategii na przyszłość. Jak czytamy, dalsze zmiany Taksonomii UE będą obejmować:

- Akt delegowany do rozporządzenia w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje dotyczący pierwszego wyboru rodzajów działalności mogących wnieść istotny wkład w osiągnięcie jednego lub większej liczby z czterech pozostałych celów środowiskowych [tj. zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich; przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym; zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola; oraz ochrona i odbudo-

wa bioróżnorodności i ekosystemów] został przyjęty w czerwcu 2023 r. i najprawdopodobniej wejdzie w życie od stycznia 2024 r.;

- Dalsze akty delegowane w sprawie Taksonomii UE definiujące techniczne kryteria kwalifikacji dla dodatkowych rodzajów działalności gospodarczej, które mogą wnieść istotny wkład w realizację co najmniej jednego z sześciu celów środowiskowych;

- Akty delegowane do CSRD oraz przegląd regulacyjnych standardów technicznych (RTS) w ramach rozporządzenia UE w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych (SFDR), wraz ze szczegółowymi i kompleksowymi standardami sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju, których przyjęcie jest planowane na 2023 r.; oraz

- Dalsze uszczegółowienia w zakresie ujawniania informacji związanych z „minimalnymi gwarancjami” w standardach sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju zgodnie z CSRD.

Jako wspólny unijny system klasyfikacji dla zrównoważonej działalności gospodarczej, Taksonomia UE przyczynia się do opracowywania dalszych narzędzi zrównoważonego finansowania, takich jak:

- dobrowolny „złoty standard” dla zielonych obligacji; oraz
- rozporządzenie UE w sprawie klimatycznych wskaźników referencyjnych.

# Aktualizacja systemu kaucyjnego - co z VAT-em za kaucje?

System kaucyjny na opakowania z tworzyw sztucznych ma wejść w styczniu 2025 roku, z wyjątkiem obowiązku zbiórki opakowań po mleku i produktach mlecznych, który został odroczony na 2026 rok. Ministerstwo Klimatu i Środowiska w ustawie wprowadzającej zamieściło zmiany dotyczące tzw. mechanizmu podążania kaucji za produktem, a także wyłączenie kaucji za opakowania jednorazowe z podatku VAT.





Spółeczeństwo polskie jest gotowe na wdrożenie systemu kaucyjnego, o czym świadczy raport MKiŚ. Wynika z niego, że aż 85 proc. Polaków jest za wprowadzeniem tego typu rozwiązania. 91 proc. respondentów deklaruje, że będzie czynnie uczestniczyć w oddawaniu opakowań zwrotnych. Ale społeczeństwo to jedno, a rozwiązania prawne – drugie.

### Apel zainteresowanych – negatywne skutki systemu kaucyjnego

Po raz kolejny doprecyzowano prawo w reakcji na apel organizacji, między innymi Polskiej Federacji Producentów Żywności czy Polskiej Izby Handlu. Sygnatariusze apelu skierowanego do Premiera wymienili negatywne skutki wprowadzenia systemu kaucyjnego w kształcie sprzed ich inicjatywy. Zdaniem przedstawicieli środowisk zainteresowanych byłoby to:

- 3 miliardy złotych dodatkowego podatku VAT od kaucji, który zapłaci polscy obywatele;
- brak gwarancji zwrotu kaucji pobieranej w sklepach przy kupnie napojów;
- wzrost cen napojów, napojów mlecznych, wód, soków, nektarów i piwa, spowodowany malwersacjami finansowymi przy rozliczaniu kaucji i zebranych opakowań;
- nawet 20-procentowy spadek obrotów polskiego tradycyjnego handlu, co będzie spowodowane zbyt krótkim terminem na uruchomienie systemu;
- miliardowe oszustwa przy rozliczaniu zebranych opakowań i pobranej kaucji, powodujące bankructwo operatorów systemu i sklepów detalicznych oraz straty Skarbu Państwa;
- rozmontowanie dobrze działających systemów zwrotu szklanych butelek wielokrotnego użytku i zniechęcenie kolejnych przedsiębiorców do korzystania z tego najbardziej przyjaznego środowiskowo rodzaju opakowania;
- ryzyko znaczących utrudnień w funkcjonowaniu sklepów detalicznych poprzez brak dopasowania przepisów sanitarnych do wymogów zbiórki i transportu zbieranych odpadów opakowaniowych, szczególnie po napojach mlecznych;
- brak możliwości realizacji obowiązków w zakresie recyklingu przez samorządy w roku 2025 spowodowany brakiem możliwości zaliczenia do realizacji poziomu zbiórki w gminach około 12 miliardów opakowań objętych systemem;
- dalsze zaśmiecanie środowiska odpadami opakowaniami, których zwrot będzie znacząco utrudniony ze względu na wadliwie funkcjonujący system kaucyjny.

### Zmiany w systemie wprowadzone nowym projektem

Mimo krytyki prawa, system wejść musi chociażby dlatego, że teraz wszyscy ponosimy koszty jego braku. Jako kraj płacimy podatki do UE, a ogromne kary za odpady z tworzyw sztucznych, które można stosunkowo prosto zbierać i recyklingować. Problemem jest przerzucanie odpowiedzialności za to działanie pomiędzy producentami, konsumentami czy dystrybutorami.

Włączenie do systemu jednostek samorządu

Podmiotami, które mogą zostać najmocniej obciążone, są jednostki han-

dlu detalicznego. Między innymi sklepy będą musiały przygotować pod kątem systemu np. poprzez zakup kaucjomatów, a także przygotowanie punktu odbioru zwracanych opakowań. Będzie się to wiązało także z wejściem w systemy rozliczeń zbierania i składania opakowań z tworzyw sztucznych. Systemy tego typu to także nowy rodzaj dokumentacji, który wymaga doszczegółowienia.

Rozwiązaniem problemów ma być odciążenie punktów dystrybucji między innymi wprowadzenie wymogu zapewnienia co najmniej jednego punktu odbierania opakowań i odpadów opakowaniowych objętych systemem kaucyjnym od użytkowników końcowych w każdej gminie. Ma to spowodować, że podmioty te będą miały jasne wytyczne co do minimalnej liczby takich punktów.

### Podążanie kaucji za produktem – zamknięty obieg kaucji

Projekt ustawy o zmianie ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi z dnia 25.04.2024 r. zakłada stworzenie tzw. zamkniętego systemu obiegu kaucji, co ma zapobiec nadużyciom w zakresie defraudacji kaucji, a także zapewnić operatorom środki do rozliczeń. Kaucja ma być pobierana na każdym etapie łańcucha dostaw, a więc zarówno od producenta opakowań, jak i od ostatecznego konsumenta.

### Wyłączenie z VAT-u, ale nie w każdym przypadku

Kaucje za opakowania jednorazowe z tworzyw sztucznych mają być zwolnione z VAT-u, natomiast podatkiem objęte będą opakowania wielokrotnego użytku, które nie wrócą do systemu, czyli te, które stłuką się lub zgubią.

## Partnerzy merytoryczni

The logo for HRhelper, featuring the letters 'HR' in a bold, white, sans-serif font, followed by the word 'helper' in a white, italicized, sans-serif font.The logo for MDO TAX, featuring the letters 'MDO' in a white, serif font, followed by a white paragraph symbol (§) and the word 'TAX' in a white, serif font. Below this, the text 'KANCELARIA DORADZTWA PODATKOWEGO' is written in a smaller, white, sans-serif font.The logo for MonitorCDK, featuring the word 'MONITOR' in a white, sans-serif font above the word 'CDK' in a larger, white, sans-serif font. The logo is set against a pink background that is part of a larger graphic element on the left side of the page.

## Wydawca

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

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.