



# MONITOR CDK

## Polecamy

### **Jak AI zmienia oblicze księgowości i analizy finansowej – wywiad z Kacprem Zamojskim**

## W numerze

Indywidualne oświadczenie o zrównoważonym rozwoju w świetle dyrektywy o rachunkowości UE

Podróże służbowe: Nowe zasady kilometrówki i zwrot kosztów

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2025 r.

# Szanowni Państwo

Z RADOŚCIĄ ODDAJEMY W RĘCE CZYTELNIKÓW PAŹDZIERNIKOWY NUMER MONITORA, W KTÓRYM MAMY NIE TYLKO STAŁE CYKLE I PORCJĘ INFORMACJI NA TEMATY KADR I PŁAC CZY OCHRONY ŚRODOWISKA, ALE TEŻ FRAGMENT CIEKAWEJ KSIĄŻKI „WYNAGRODZENIE ODCZAROWANE”, AUTORSTWA ANNY MORAWIEC-BARTOSIK.

Wspomniany fragment publikacji otrzymaliśmy w drodze współpracy w wydawnictwie OnePress. Ostatni czas jest dla nas szczególnie satysfakcjonujący ze względu na coraz szerzej zakrojone działania partnerskie z podmiotami, które realnie wspierają przedsiębiorczość w Polsce. Pod tym kątem organizujemy również kolejne odsłony konferencji z zakresu kadr i płac oraz zmian w podatkach. Gorąco zachęcamy do dołączenia do grona uczestników, co pozwoli nam spotkać się osobiście i posłuchać wykładów ekspertów. Niezmiennie dostarczamy wiedzy także w Monitorze, a w tym numerze dotyczy ona między innymi działań po kontroli WIOŚ, o czym pisze w ostatniej odsłonie cyklu Dawid Nawrocki. Przyglądamy się również plusom i minusom rozliczania przez kasowy PIT. Z kolei w bardzo ciekawej roz-

mowie z Kacprem Zamojskim przedstawiamy konkretne rozwiązania, jakie mogą posłużyć do usprawnienia pracy nie tylko księgowej.

Poza tematami, które poruszyliśmy, warto też przyjrzeć się wątkowi KSeF-u. System nadal jest w powijakach. Resort ogłosił, że konsultacje projektu KSeF rozpoczną się na przełomie października i listopada. Jak czytamy na stronie MF: Projekt KSeF jest jednym z priorytetów resortu. Kontynuacja dialogu i rzetelnych konsultacji rozwiązań z przedsiębiorcami jest dla nas kluczowa dla zapewnienia odpowiedniej jakości rozwiązań i w efekcie skutecznego wdrożenia obowiązkowego KSeF”. Być może kiedyś doczekamy się wejścia w życie tych nowatorskich rozwiązań...

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

Październik 10 [52]



## TEMAT NUMERU

Jak AI zmienia oblicze księgowości i analizy finansowej – wywiad z Kacprem Zamojskim

4

## OCHRONA ŚRODOWISKA

Kontrola WIOŚ. Potencjalne konsekwencje

8

Nowe normy pomiaru hałasu od 2025 roku

11

Indywidualne oświadczenie o zrównoważonym rozwoju w świetle dyrektywy o rachunkowości UE

12

Gospodarka w obiegu zamkniętym (GOZ) jako kluczowy element w kontekście ESG

14

## KSIĘGOWOŚĆ I PODATKI

Podróże służbowe: Nowe zasady kilometrówki i zwrot kosztów

15

Kasowy PIT przyjęty przez Sejm. Plusy i minusy rozwiązania.

16

Nowe założenia zmieniające podatek od towarów i usług

18

## KADRY I PŁACE

Ochrona pracowników przed wypowiedzeniem stosunku pracy

20

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2025 r.

22

Gdy pracownik zostaje radnym

24


Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50 plus

26

Wynagrodzenie odczarowane

28

Życzymy miłej lektury

A close-up portrait of a young man with dark hair and a light beard, wearing a dark suit jacket over a white shirt. He is looking directly at the camera with a slight smile.

## Jak AI zmienia oblicze księgowości i analizy finansowej

– wywiad z Kacprem Zamojskim

**Sztuczna inteligencja (AI) zyskuje coraz większe znaczenie w różnych aspektach życia zawodowego, a jej wpływ na biznes jest nie do przecenienia. W ramach październikowego wywiadu z Kacprem Zamojskim, ekspertem w dziedzinie sztucznej inteligencji w biznesie, przyjrzymy się, jak AI zmienia oblicze księgowości, analizy finansowej oraz ochrony danych. Porozmawiamy także o wyzwaniach związanych z jej implementacją i ryzykiem, które niesie ze sobą korzystanie z nowych technologii.**

**Katarzyna Kołbuś: Jak szeroko AI już weszła do biznesu. Można to określić statystycznie?**

**Kacper Zamojski:** Jak najbardziej, mamy dostęp do raportów i badań tworzonych przez największe instytucje. Przykładowo, z raportów Amazon Web Services wynika, że technologię AI wdrożyło już około 30 procent polskich przedsiębiorstw. Po przeanalizowaniu dziesiątek raportów tworzo-

nych na przestrzeni wielu lat, wnioski są jednoznaczne i wskazują nie tylko na szeroką obecność AI w biznesie, ale też na dynamiczny wzrost implementacji tej technologii – w 2023 roku liczba polskich firm implementujących AI wzrosła o 22 proc. w porównaniu z 2022 rokiem.

Co istotne, mamy również program Komisji Europejskiej „Droga ku cyfrowej dekadzie”, który wyznacza cel,

aby uczynić Europę cyfrowym liderem do 2030 roku. W ramach tych celów, ze sztucznej inteligencji ma korzystać 75% przedsiębiorstw.

Dodajmy do tego jeszcze statystyki wskazujące na wzrost przychodów w 94% firm implementujących rozwiązania oparte na AI oraz usprawnienie procesów biznesowych w 81% takich firm, a wniosek, który się nasunie, będzie oczywisty: dla przedsię-

biorstw, które będą chciały pozostać konkurencyjnymi, wdrożenie AI stanie się nie tyle kwestią wyboru, co koniecznością.

**KK: Czy statystyki wskazują też, jaki jest wpływ sztucznej inteligencji na księgowość?**

**KZ:** Tak, na przykład z raportu „The State of AI in Accounting 2024” wiemy, że już ponad 3/4 księgowych zainteresowało się tematem sztucznej inteligencji, jest to więc zagadnienie szeroko omawiane w branży. Spośród księgowych korzystających ze sztucznej inteligencji, 59% używa jej do komponowania wiadomości e-mail i poprawiania stylu i tonu pisanego, 36% - do automatyzacji zadań, a 31% - do wyszukiwania informacji.

Sztuczna inteligencja w księgowości wykorzystywana jest do usprawnienia konkretnych procesów: między innymi do prognozowania i analiz, kontaktu z klientem czy przygotowywania zeznań podatkowych lub audytu.

Automatyzacja przyspiesza wykonywanie zadań, a w konsekwencji pozwala uwolnić zasoby ludzkie w organizacji i przenieść je do bardziej zaawansowanych procesów. W trakcie szkoleń zwracam mocno uwagę na to, że sztuczna inteligencja po pierwsze ma pełnić pomocniczą rolę, a po drugie, że jej zadaniem jest przede wszystkim wyręczenie księgowych w prostych, powtarzalnych zadaniach, żeby dzięki temu umożliwić im poświęcenie czasu na ważniejsze, bardziej wymagające kwestie.

**KK: A czy AI może wspomóc również w trudniejszych zadaniach, np. przy analizie finansowej?**

**KZ:** Oczywiście. Sztuczna inteligencja,

poza tym że znajduje zastosowanie przy procesach powtarzalnych, świetnie radzi sobie również w sytuacjach, w przypadku których występuje duża ilość zmiennych [których pojedyncza osoba nie byłaby w stanie przeanalizować oraz zinterpretować].

Co za tym idzie, AI może znacząco wspomóc analizę finansową, automatyzując procesy, które w normalnym trybie wymagałyby wiele czasu i pracy. Może analizować ogromne ilości danych w czasie rzeczywistym, identyfikując wzorce, które są trudne do odkrycia dla człowieka. Przykładowo, algorytmy AI mogą przewidywać zmiany na rynku, analizować ryzyko inwestycyjne czy optymalizować portfele inwestycyjne. Dzięki uczeniu maszynowemu modele te mogą się uczyć na podstawie danych historycznych i dostarczać coraz precyzyjniejsze prognozy. W efekcie, decyzje finansowe stają się w większym stopniu oparte na danych, a także mniej podatne na błędy ludzkie.

**KK: Zatrzymajmy się przy tym wątku... Jak uniknąć ryzyka błędu AI i czy w ogóle należy się obawiać takich błędów?**

**KZ:** Błędów można się obawiać, powiem więcej, należy się ich spodziewać. Przy współpracy z AI [bo modelowo powinna być to właśnie współpraca] powinno się stosować maksymę „ufaj, ale sprawdzaj”.

Dobra wiadomość jest taka, że odpowiednio wytrenowany i wykorzystywany zgodnie z przeznaczeniem system sztucznej inteligencji, może popełniać znacznie mniej błędów niż człowiek, jednocześnie będąc przy tym wielokrotnie bardziej efektywnym.

Podczas korzystania z dużych modeli językowych [takich jak ChatGPT] istnieje ryzyko tzw. „halucynowania”, które ma miejsce, gdy model językowy tworzy odpowiedź, która nie jest zgodna z rzeczywistością, ale przedstawia ją tak, jakby była faktem. Konstrukcja promptu [czyli polecenia, które wydajemy modelowi językowemu] ma ogromny wpływ na jakość otrzymywanych wyników. Dlatego na szkoleniach przedstawiam również podstawy inżynierii promptów i omawiam metody i techniki, które pozwalają ograniczyć „halucynowanie” do absolutnego minimum.

**KK. Wśród pytań, jakie najczęściej padają w związku z AI, jest to, jakie narzędzia AI mogą nam pomóc w śledzeniu bieżących trendów w danej branży?**

**KZ:** Przy śledzeniu trendów nieodzwonne jest korzystanie z raportów i robienie researchu - w tym mogą jednak pomóc nam takie modele językowe jak Perplexity [które działa jak nowoczesna wersja wyszukiwarki Google, czyli po zadaniu pytania, zamiast podawać listę złożoną z tysięcy wyników, od razu generuje gotową odpowiedź i podaje źródła].

Z kolei ChatPDF jest w stanie przeanalizować plik PDF [a więc na przykład raport] i podać nam wnioski. Również w płatnej wersji ChatGPT mamy możliwość uploadowania dokumentów oraz ich dalszej analizy.

Wreszcie, w tym celu pomocny będzie również Copilot, którego pomoc możemy uzyskać bezpośrednio podczas korzystania z różnorodnych witryn czy aplikacji, czy DeepL, które umożliwia błyskawiczne tłumaczenia językowe w kilkudziesięciu językach

[dzięki czemu można łatwo przyswoić wiedzę z na przykład z anglojęzycznych źródeł].

**KK: Kolejny ważny temat, to ochrona danych przy używaniu AI. Co można zrobić, aby być w tym obszarze w zgodzie z RODO?**

**KZ:** Zacząłbym od tego, że ochrona danych jest niezwykle palącą kwestią – według „The State of AI in Accounting 2024” aż 76% respondentów obawia się o bezpieczeństwo danych podczas korzystania z systemów opartych na sztucznej inteligencji.

Mamy jednak metody, które znacząco ograniczyć związane z tym ryzyko. Wskazałbym tutaj kilka istotnych czynników.

Po pierwsze, ważne jest kierowanie się przepisami dotyczącymi ochrony danych, takimi jak te zawarte w RODO [mimo powszechności wiedzy o RODO, w jednej z firm, z którymi miałem okazję współpracować, jeden z managerów wygłosił opinię, że „imię i nazwisko to nie są dane osobowe”]. Ważna jest świadomość tego, jakie dane należy chronić w szczególności. W księgowości ta wiedza jest oczywiście powszechna, niemniej jednak z uwagi na ilość danych, do jakiej księgowi mają dostęp, należy położyć dodatkowy nacisk na tą edukację.

Szczególne znaczenie ma tutaj jedna ze sztandarowych zasad wynikających z RODO, czyli minimalizacja danych, a więc gromadzenie tylko tych danych, które są niezbędne do celów przetwarzania. W szczególności należy dążyć do minimalizacji przetwarzania danych osobowych, aby ograniczyć ryzyko naruszenia prywatności.

Wykorzystując narzędzia AI, warto za-

stosować anonimizację danych, która uniemożliwi identyfikację osób fizycznych na podstawie przetwarzanych danych. Anonimizacja jest kluczowa w celu ochrony tożsamości osób, których dane są przetwarzane, zwłaszcza w przypadkach, gdy dane są udostępniane stronom trzecim lub przetwarzane w chmurze.

Dodatkowo, świetnym rozwiązaniem dla większych firm jest korzystanie z modeli lokalnych, a więc takich, które działają bezpośrednio na serwerach firmy, zamiast w chmurze. Oznacza to, że dane nie muszą być wysyłane do zewnętrznych serwerów, co zwiększa bezpieczeństwo i umożliwia szybsze przetwarzanie informacji. Dla firm księgowych będzie to oznaczało bardziej efektywne zarządzanie danymi finansowymi, a jednocześnie większą kontrolę nad prywatnością dokumentów.

---

## Kacper Zamojski

Od ponad sześciu lat zajmuje się biznesowymi zastosowaniami sztucznej inteligencji. Dzięki swojemu wykształceniu i doświadczeniu zawodowemu poznał sztuczną inteligencję od strony prawnej, technicznej, biznesowej i marketingowej. Jest autorem dwóch ebooków: „Alsystem” oraz „ChatGPT Ninja”. Napisane przez niego artykuły naukowe na temat prawa nowych technologii możesz znaleźć w branżowych czasopismach i monografiach. Jest wykładowcą na uczelniach wyższych oraz w Instytucie Marki Online i Komunikacji, gdzie regularnie prowadzi wykłady w ramach certyfikowanych szkoleń. Prowadzi szkolenia i warsztaty dla firm, a w prowadzonych przez niego szkoleniach wzięło udział już ponad 1000 osób. Na co dzień korzysta z licznych narzędzi AI, które ułatwiają mu życie i zwiększają efektywność.

”**Ważna jest świadomość tego, jakie dane należy chronić w szczególności. W księgowości ta wiedza jest oczywiście powszechna, niemniej jednak z uwagi na ilość danych, do jakiej księgowi mają dostęp, należy położyć dodatkowy nacisk na tą edukację.**



## Jesienna Szkoła Wyjazdowa

Sprawdź ofertę szkoleń wyjazdowych w Zakopanem, w zakresie księgowości, kadr i płace, ESG oraz finansów i biznesu

Zakopane, Hotel Belvedere Resort & Spa, 27-29 listopada

Tematy szkoleń:

Wynagrodzenia 2024/2025 r. pracowników i zleceniobiorców oraz aktualne interpretacje zmian w prawie pracy

Raportowanie niefinansowe ESG wg europejskich standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS i CSRD)

Podatki 2024/2025 - zmiany, orzecznictwo, praktyka

Hoshin Kanri – misja, wizja, strategia zarządzania biznesem

Excel dla średniozaawansowanych w biznesie

Inwentaryzacja składników majątku

Dla uczestników  
PCDK cena:  
2499 zł/netto

Kontakt:

22 299 23 23

szkolenia@pcdk.pl

# Kontrola WIOŚ.

## Potencjalne konsekwencje



KONTROLA WIOŚ DOBIEGA KOŃCA. W JEJ TRAKCIE INSPEKTORZY ZEBRALI SZEREG INFORMACJI, PRZEJRZELI LICZNE DOKUMENTY, DOKONALI OGLĘDZIN ZAKŁADU. DLA JEDNYCH PRZEDSIĘBIORCÓW JEST TO POWÓD DO WYTCHNIENIA W ZWIĄZKU Z FORMALNYM ZAKOŃCZENIEM KONTROLI, INNI MARTWIĄ SIĘ ZE WZGLĘDU NA DALSZE DZIAŁANIA, JAKIE WIOŚ PODEJMIE W ZWIĄZKU Z UCHYBIENIAMI STWIERDZONYMI W TRAKCIE PROWADZONYCH CZYNNOŚCI.

W tym artykule dowiedziecie się, w jaki sposób kończy się kontrola WIOŚ, co może nastąpić po jej zakończeniu, a także – jakiego rodzaju naruszenia najczęściej stwierdza WIOŚ w trakcie kontroli.

### **Reaguj, zanim kontrola dobiegnie końca!**

Jeśli w trakcie kontroli inspektor wychwycił jakieś uchybienie, nie można czekać na jej zakończenie. Warto jest

podjąć działania jeszcze w trakcie kontroli. Podjęte działania naprawcze lub wyeliminowanie nieprawidłowości będą miały wpływ na dalsze czynności podejmowane przez WIOŚ, np. wydanie zarządzenia pokontrolnego lub wysokość ewentualnych sankcji.

### **Zakończenie kontroli**

Każda kontrola kończy się sporządzeniem protokołu kontroli. Jest to doku-

ment zawierający szczegółowy opis prowadzonej przez podmiot działalności gospodarczej, opis stanu faktycznego zaobserwowanego podczas czynności wykonywanych przez inspektorów, wykaz stwierdzonych nieprawidłowości wraz z informacją o nałożonych sankcjach, jak również wykaz załączników [np. wygenerowane karty ewidencji i przekazania odpadów, kopie sprawozdań, faktur, wyników badań,



protokoły z przeprowadzonych oględzin, oświadczenia itd.]. Jego celem jest udokumentowanie wszelkich podjętych w trakcie kontroli czynności i dokonanych ustaleń.

Protokół kontroli inspektor sporządza w dwóch egzemplarzach, z czego jeden egzemplarz doręcza kierownikowi kontrolowanej jednostki organizacyjnej lub kontrolowanej osobie fizycznej.

Generalnie kontrolowany otrzymując protokół kontroli ma do wyboru trzy możliwości:

- może podpisać protokół kontroli bez wnoszenia żadnych uwag,
- może wnieść uwagi i jednocześnie podpisać protokół kontroli,
- może odmówić podpisania protokołu kontroli.

Odmawiając podpisania protokołu w terminie 7 dni od dnia zakończenia kontroli, należy wnieść uwagi i zastrzeżenia do protokołu. Muszą być jednak uzasadnione. To oznacza, że nie mogą dotyczyć błędów interpunkcyjnych w protokole kontroli, rodzaju papieru, na którym został wydrukowany protokół kontroli czy choćby przymiotów osoby kontrolującej. Po wniesieniu uwag i zastrzeżeń do protokołu, WIOŚ powinien się do nich ustosunkować.

Należy zdać sobie sprawę, że jeżeli występują sytuacje sporne z WIOŚ, to gdy odmawiamy podpisania protokołu, kontrolowany podmiot zyskuje dodatkowe 7 dni na bardziej wnikliwe zapoznanie się z okolicznościami opisanymi w protokole kontroli, dowodami potwierdzającymi stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości, aby móc się do niego odnieść.

Odmowa podpisania protokołu kon-

troli jest kluczowa, gdyż pozwala za kwestionować stan faktyczny, który został w nim udokumentowany przez inspektorów. Dalsze działania WIOŚ, podejmowane po zakończeniu samej kontroli muszą bowiem znajdować podstawę w okolicznościach udokumentowanych w treści protokołu. W orzecznictwie utarł się pogląd, że stwierdzenia i ustalenia, wynikające z protokołu kontroli korzystają ze zwiększonej mocy dowodowej. Dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy państwowe w ich zakresie działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo stwierdzone, a protokół kontroli należy uznać za dowód stwierdzonych naruszeń. Protokół obrazuje stan faktyczny, który później może być trudny do odtworzenia. Gdy kontrolowany podmiot podpisuje protokół kontroli, akceptuje ustalenia w nim zawarte, w tym stwierdzone naruszenia.

### Jakie sankcje może wymierzyć WIOŚ?

Za niektóre stwierdzone w trakcie kontroli uchybienia inspektor może zastosować niżej wymienione sankcje.

Mandat karny - inspektorzy WIOŚ są uprawnieni do nakładania grzywien w drodze mandatu karnego. Wśród wykroczeń, za które może zostać nałożony mandat należy wymienić m.in.:

- naruszenie warunków określonych w pozwoleniu;
- nieterminowe złożenie sprawozdania o produktach, opakowaniach i gospodarowaniu odpadami; nieprzekazanie w wyznaczonym terminie informacji o zakresie wykonania zarządzenia pokontrolnego.

Pouczenie - inspektor może odstąpić od wymierzenia grzywny w drodze mandatu karnego i zamiast tego przestać na pouczeniu. Taka sytuacja może mieć miejsce, gdy podczas kontroli zostanie stwierdzone niewielkie uchybienie lub działania naprawcze zostaną podjęte przed zakończeniem kontroli.

### Działania pokontrolne

Gdy w trakcie kontroli stwierdzone zostaną nieprawidłowości, wówczas do kierownika kontrolowanej jednostki może zostać skierowane zarządzenie pokontrolne. W zarządzeniu WIOŚ wskazuje naruszone obowiązki z zakresu ochrony środowiska, stwierdzone podczas kontroli, zarządzając podjęcie działań zmierzających do usunięcia nieprawidłowości w określonym terminie, a także wyznacza przedsiębiorcy termin, w jakim ma obowiązek poinformować organ o zakresie podjętych i zrealizowanych działań służących wyeliminowaniu wskazanych naruszeń.

### Ważne!

Nieudzielenie w wyznaczonym terminie odpowiedzi lub poinformowanie WIOŚ o wykonaniu zarządzenia pokontrolnego niezgodnie z prawdą stanowi wykroczenie zagrożone sankcją grzywny i jest bardzo często egzekwowane przez organ.

Warto wiedzieć, że zarządzenie pokontrolne można zaskarżyć do wojewódzkiego sądu administracyjnego w terminie 30 dni od doręczenia go stronie. Uchylone przez sąd zarządzenie pokontrolne nie będzie podlegało wykonaniu. Dodatkowo obalenie przez sąd administracyjny przesłanek wydania zarządzenia pokontrolnego może prowadzić do podważenia podstaw postępowania administracyjnego np.

w sprawie wymierzenia kary pieniężnej. W przypadku stwierdzenia określonych naruszeń podczas kontroli, wojewódzki inspektor ochrony środowiska może także wydać decyzję administracyjną, wystąpić do sądu z wnioskiem o ukaranie lub poinformować właściwe instytucje o ustaleniach kontroli, w celu podjęcia przez nie działań w ramach posiadanych kompetencji np. w przypadku, gdy podmiot narusza warunki posiadanej decyzji udzielającej pozwolenia na wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza, WIOŚ informuje o tym fakcie organ, który wydał przedmiotową decyzję.

### **Generalnie WIOŚ wydaje dwa rodzaje decyzji administracyjnych:**

1. Decyzje o charakterze pieniężnym – są to decyzje o nałożeniu na podmiot administracyjnej kary pieniężnej lub opłaty podwyższonej za niedopełnienie określonych prawem obowiązków lub naruszenie zakazów. Administracyjna kara pieniężna jest dotkliwszą sankcją o charakterze pieniężnym, która może zostać wymierzona m.in. za:

- zbieranie lub przetwarzanie odpadów bez wymaganego zezwolenia,
- brak wymaganego wpisu do BDO,
- przekroczenie dopuszczalnych ilości substancji w ściekach.

WIOŚ może nałożyć karę pieniężną od kilkuset złotych nawet do 1 miliona złotych, a w pewnych sytuacjach nawet więcej.

2. Decyzje o charakterze niepieniężnym – są to decyzje nakładające na podmiot określony obowiązek, inny niż uiszczenie należności. Są to w szczególności decyzje wstrzymujące działalność prowadzoną bez wymaganego prawem

zezwoleń oraz decyzje ustalające termin usunięcia naruszenia.

Wojewódzki inspektor ochrony środowiska może także złożyć zawiadomienie do prokuratury, gdy w trakcie prowadzonych czynności inspekcyjnych ujawni np.:

- nieodpowiednie postępowanie z odpadami [art. 183 §1 ustawy Kodeks karny];
- przywóz odpadów z zagranicy lub wywóz odpadów za granicę wbrew przepisom [art. 183 §4 i §5 ustawy Kodeks karny].

Z danych Głównego Inspektora Ochrony Środowiska (GIOŚ) wynika, że w 2022 r. do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w trakcie prowadzonych kontroli należą m.in.:

- nieuiszczanie opłat za korzystanie ze środowiska oraz nieterminowe złożenie wykazu zawierającego zbiorcze zestawienie informacji o zakresie korzystania ze środowiska oraz o wysokości należnych opłat,
- niezłożenie lub nieterminowe złożenie raportu do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBIZE),
- nieterminowe złożenie rocznego sprawozdania o wytworzonych odpadach i o gospodarowaniu odpadami,
- nieprowadzenie ewidencji odpadów oraz prowadzenia ewidencji odpadów niezgodnie ze stanem rzeczywistym,
- prowadzenie działalności bez wymaganego wpisu do rejestru BDO,
- przekroczenie dopuszczalnej masy wytworzonych odpadów oraz wytworzenie odpadów nie-

uwzględnionych w posiadanej decyzji,

- magazynowanie odpadów w sposób i w miejscu niezgodnym z warunkami określonymi decyzji,
- nieterminowe przekazanie wyników pomiarów i badań do właściwego organu i WIOŚ,
- niewykonywanie kontroli stanu technicznego instalacji i urządzeń służących ochronie środowiska.

---

## Dawid Nawrocki

Magister inżynier ochrony środowiska ze specjalizacją technika i technologie w ochronie środowiska, absolwent Uniwersytetu Opolskiego. Specjalizuje się w doradztwie i outsourcingu w obszarze ochrony środowiska, koncentrując się na gospodarce odpadami. Doświadczenie zawodowe obejmuje nadzór nad prawidłową realizacją obowiązków środowiskowych w dużych zakładach produkcyjnych, a także prowadzenie kontroli przestrzegania przepisów prawa dotyczących ochrony środowiska przez przedsiębiorstwa jako wieloletni pracownik Inspekcji Ochrony Środowiska. W trakcie pracy w urzędzie uczestniczył w licznych szkoleniach poświęconych tematyce gospodarki odpadami oraz przestępczości środowiskowej, a także był ich prelegentem. Brał również udział w grupach roboczych i zespołach, pracujących nad zagadnieniami związanymi z gospodarką odpadami. Obecnie prowadzi działalność „Okiem Inspektora Doradztwo Środowiskowe Dawid Nawrocki”, oferując przedsiębiorcom wsparcie merytoryczne w prowadzeniu własnego biznesu w zgodności z przepisami ochrony środowiska. Prywatnie pasjonat geopolityki, historii, lubii podróży oraz kulinaria.

# Nowe normy pomiaru hałasu od 2025 roku

13 SIERPNIĄ 2024 ROKU MINISTER KLIMATU I ŚRODOWISKA WYDAŁ KLUCZOWE OBWIESZCZENIE DOTYCZĄCE WYSOKOŚCI STAWEK KAR ZA PRZEKROCZENIE DOPUSZCZALNEGO POZIOMU HAŁASU, KTÓRE WEJDĄ W ŻYCIE W ROKU 2025. DOKUMENT TEN JEST ISTOTNYM KROKIEM W WALCE Z NADMIERNYM HAŁASEM, KTÓRY OD LAT STANOWI JEDEN Z POWAŻNIEJSZYCH PROBLEMÓW EKOLOGICZNYCH I ZDROWOTNYCH W POLSCE.

## Kontekst i znaczenie obwieszczenia

Hałas, jako forma zanieczyszczenia środowiska, ma negatywny wpływ na zdrowie ludzi, a także na miejscowe ekosystemy. Z danych przedstawionych przez różne instytucje wynika, że długotrwałe narażenie na nadmierny hałas prowadzi do zaburzeń snu, problemów ze słuchem, a nawet chorób sercowo-naczyniowych. W związku z tym, Ministerstwo Klimatu i Środowiska podejmuje działania mające na celu nie tylko kontrolę, ale i ograniczenie hałasu w miastach oraz obszarach wiejskich.

Nowe stawki kar mają na celu zniechęcenie do przekraczania norm hałasu, zwłaszcza w pobliżu obszarów mieszkalnych oraz w miejscach o szczególnej wartości przyrodniczej. Ustalenie jasnych zasad oraz wysokości kar ma na celu zapewnienie większego poszanowania dla przepisów dotyczących ochrony środowiska.

## Wysokość kar

Według obwieszczenia, stawki kar za przekroczenie dopuszczalnego poziomu hałasu będą zróżnicowane w zależności od skali naruszenia oraz

miejsca jego wystąpienia. Przykładowo, za przekroczenie hałasu o 5 dB w strefie mieszkaniowej kara może wynosić od 500 do 1000 zł, natomiast w strefach cichych, takich jak parki narodowe czy rezerваты przyrody, wysokość kary może wynieść nawet do 5000 zł.

Dzięki wprowadzeniu danego obwieszczenia, Ministerstwo ma na celu nie tylko odstraszenie potencjalnych sprawców hałasu, ale również edukację społeczeństwa na temat skutków nadmiernego hałasu i ważności przestrzegania norm.

Wielkość przekroczenia	W zł za każdy dB przekroczenia	
	W porze dnia	W porze nocy
od 1 do 5 dB	16,71	20,90
od 5 do 10 dB	29,22	35,51
od 10 do 15 dB	41,80	50,16
powyżej 15 dB	62,67	75,28

## Przewidywane skutki

Przewiduje się, że nowe regulacje przyczynią się do poprawy jakości życia w miastach oraz zachowania równowagi w ekosystemach. Zwiększona kontrola nad źródłami hałasu oraz rygorystyczne kary mają zmusić przedsiębiorstwa, instytucje oraz osoby prywatne do większej odpowiedzialności w zakresie ochrony środowiska.

Kontrola nad hałasem, w połączeniu z odpowiednimi programami edukacyjnymi oraz kampaniami informacyjnymi, powinna skutkować poprawą świadomości obywateli na temat wpływu hałasu na zdrowie i dobrostan społeczności.

## Podsumowanie

Obwieszczenie Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 13 sierpnia 2024 r. to ważny dokument, który stawia na

pierwszym miejscu ochronę środowiska i zdrowia ludzi. Ustalona wysokość stawek kar za przekroczenie dopuszczalnego poziomu hałasu na rok 2025 jest krokiem w stronę bardziej zrównoważonego rozwoju oraz polepszania jakości życia w Polsce. Warto zwrócić uwagę na te zmiany i aktywnie uczestniczyć w działaniach na rzecz redukcji hałasu w naszym otoczeniu.

# Indywidualne oświadczenie o zrównoważonym rozwoju w świetle dyrektywy o rachunkowości UE

KOMISJA EUROPEJSKA PRZYGOTOWAŁA DOKUMENT, W KTÓRYM ODPOWIADA NA NAJCZĘŚCIEJ POJAWIAJĄCE SIĘ PYTANIA DOTYCZĄCE INTERPRETACJI NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW PRAWNYCH ZAWARTYCH W DYREKTYWACH DOTYCZĄCYCH ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU - *FREQUENTLY ASKED QUESTIONS ON THE IMPLEMENTATION OF THE EU CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING RULES*, OPUBLIKOWANY 07.08.2024. DZIŚ ZATRZYMUJEMY SIĘ NA WYMOGACH SPRAWOZDAWCZYCH W ODNIESIENIU DO DYREKTYWY 2013/34/UE [DYREKTYWA O RACHUNKOWOŚCI].

Dyrektywy, które odnoszą się do sprawozdawczości działań z zakresu zrównoważonego rozwoju to:

- dyrektywa 2013/34/UE [dalej: dyrektywa o rachunkowości],
- dyrektywa 2006/43/WE [dyrektywa w sprawie audytu],
- rozporządzeniu [UE] nr 537/2014 [rozporządzenie w sprawie audytu],
- dyrektywa 2004/109/WE [dyrektywa w sprawie przejrzystości],
- rozporządzenie delegowane Komisji [UE] 2023/2772 [pierwszy zestaw europejskich standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju „pierwszy akt delegowany ESRS”]
- rozporządzenie [UE] 2019/2088 [rozporządzenie w sprawie ujawniania informacji o zrównoważonym rozwoju „SFDR”].

Przegląd tych aktów pozwala wyciągnąć kilka istotnych informacji, które należy uwzględnić przy sprawozdawczości.

Przygotowanie i publikacja informacji na temat zrównoważonego rozwoju mają być zgodne z artykułami 19a [(oświadczenie o zrównoważonym rozwoju) i 29a dyrektywy w sprawie rachunkowości [(oświadczenie o zrównoważonym rozwoju)]. Na podstawie artykułu 19a Dyrektywy o rachunkowości przedsiębiorstwa podlegające prawu państwa członkowskiego, które są:

- dużymi przedsiębiorstwami [1]; lub
- MŚP [2], z wyłączeniem mikroprzedsiębiorstw [3], z papierami wartościowymi zbywalnymi [4] dopuszczonymi do obrotu na regulowanym rynku UE;

muszą raportować informacje o zrównoważonym rozwoju na poziomie indywidualnym [indywidualne oświadczenie o zrównoważonym rozwoju] dotyczące wpływu przedsiębiorstwa na kwestie zrównoważonego rozwoju oraz dotyczące tego, w jaki sposób kwestie zrównoważonego rozwoju wpływają na rozwój, wyniki i pozycję przedsiębiorstwa.

Indywidualne oświadczenie o zrównoważonym rozwoju musi spełniać następujące wymogi:

- musi być zawarte w specjalnej sekcji sprawozdania,
- musi być sporządzone zgodnie z Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju [ESRS] przyjętymi w drodze aktów delegowanych Komisji [5]. MŚP [z wyłączeniem mikroprzedsiębiorstw] z papier-

rami wartościowymi zbywalnymi dopuszczonymi do obrotu na regulowanym rynku UE mogą alternatywnie przygotować swoje indywidualne oświadczenie o zrównoważonym rozwoju zgodnie z dedykowanym zestawem proporcjonalnych ESRS [6] przyjętych w drodze aktów delegowanych Komisji [LSME ESRS] [7];

- musi być oznaczone zgodnie z cyfrową taksonomią [8] przyjętą w drodze zmiany Rozporządzenia Delegowanego Komisji w sprawie Europejskiego Jednolitego Formatu Elektronicznego [ESEF] [9], a sprawozdanie zarządu zawierające oświadczenie o zrównoważonym rozwoju

musi być sporządzone w formacie XHTML [10];

- musi podlegać gwarancji [11], która ma być wystawiona przez ustawowych audytorów lub niezależnych dostawców usług zapewnienia „IASP”, jeśli zezwala na to państwo członkowskie, w oparciu o ograniczone standardy zapewnienia [12],
- sprawozdanie zarządu, które obejmuje oświadczenie o zrównoważonym rozwoju, musi być publikowane zgodnie z obowiązującymi zasadami publikacji sprawozdania zarządu [13], wraz z opinią dotyczącą zapewnienia zrównoważonego rozwoju [14].

Przedsiębiorstwo jest zwolnione z obowiązku publikowania indywu-

alnego oświadczenia o zrównoważonym rozwoju, jeżeli informacje są zawarte w skonsolidowanym oświadczeniu o zrównoważonym rozwoju przedsiębiorstwa dominującego, pod warunkiem spełnienia pewnych warunków w odniesieniu do treści sprawozdania zarządu zwolnionego przedsiębiorstwa i publikowania informacji o zrównoważonym rozwoju przez przedsiębiorstwo dominujące [15]. Duże przedsiębiorstwa, których papiery wartościowe są dopuszczalne do obrotu na regulowanym rynku UE – w tym małe i nieskomplikowane instytucje, zakłady ubezpieczeń wzajemnych i zakłady reasekuracji wzajemnych, w tym przedsiębiorstwa z państw trzecich – nie mogą skorzystać z tego zwolnienia [16].

[1] Zgodnie z definicją zawartą w artykule 3(4) dyrektywy w sprawie rachunkowości, zmienionej dyrektywą delegowaną Komisji [UE] 2023/2775.

[2] Zgodnie z definicją zawartą w artykule 3(1), [2] i [3] dyrektywy w sprawie rachunkowości, zmienionej dyrektywą delegowaną Komisji [UE] 2023/2775.

[3] Zgodnie z definicją zawartą w artykule 3(1) dyrektywy w sprawie rachunkowości, zmienionej dyrektywą delegowaną Komisji [UE] 2023/2775.

[4] Zgodnie z definicją zawartą w artykule 4(1) pkt [44] dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE. Papiery wartościowe zbywalne obejmują między innymi akcje spółek i inne formy długu sekurytyzowanego.

[5] Artykuł 29b Dyrektywy o rachunkowości. Te ESRS obejmują zarówno pierwszy zestaw ESRS niezależnych od sektora (które zostały przyjęte rozporządzeniem delegowanym Komisji [UE] 2023/2772), jak i ESRS specyficzne dla sektora (które zostaną przyjęte przez Komisję do 30 czerwca 2026 r.).

[6] Art. 19a(6) Dyrektywy o rachunkowości.

[7] Artykuł 29c Dyrektywy o rachunkowości.

[8] „Taksonomia cyfrowa” to zbiór zasad (które zostaną przyjęte w drodze nowelizacji Rozporządzenia delegowanego Komisji 2019/815), które określają sposób oznaczania informacji w oświadczeniu o zrównoważonym rozwoju - które musi zostać uwzględnione w sprawozdaniu zarządczym sporządzonym w formacie XHTML - aby oświadczenie o zrównoważonym rozwoju stało się czytelne dla maszyn.

[9] Rozporządzenie delegowane Komisji [UE] 2018/815 z dnia 17 grudnia 2018 r. uzupełniające dyrektywę

2004/109/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych dotyczących specyfikacji jednolitego elektronicznego formatu sprawozdawczego [Dz.U. L 143 z 29.5.2019, s. 1].

[10] Artykuł 29d Dyrektywy o rachunkowości.

[11] Artykuł 34 Dyrektywy o rachunkowości.

[12] Na podstawie artykułu 26a CSRD zapewnienie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju musi być przeprowadzane zgodnie z ograniczonymi standardami zapewnienia, które mają zostać przyjęte przez Komisję do 1 października 2026 r. (i obecnie są w trakcie opracowywania). Państwa członkowskie mogą jednak stosować krajowe standardy zapewnienia, procedury lub wymogi, o ile Komisja nie przyjęła standardu zapewnienia obejmującego ten sam przedmiot.

[13] Wymagania dotyczące sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju określone w dyrektywie o rachunkowości, zmienionej przez CSRD, nie zmieniają obowiązującego wcześniej terminu publikacji sprawozdania zarządu określonego w artykule 30 dyrektywy o rachunkowości, tj. najpóźniej 12 miesięcy od dnia bilansowego.

[14] Artykuł 30 Dyrektywy o rachunkowości.

[15] Warunki te zostały określone w artykule 19a(9) Dyrektywy o rachunkowości. Zobacz także FAQ 19 tu: Frequently asked questions on the implementation of the EU corporate sustainability reporting rules (europa.eu).

[16] Artykuł 19a(10) Dyrektywy o rachunkowości.

# Gospodarka w obiegu zamkniętym (GOZ) jako kluczowy element w kontekście ESG

GOSPODARKA W OBIEGU ZAMKNIĘTYM (GOZ), ZNANA TAKŻE JAKO GOSPODARKA CYRKULARNA, ZYSKUJE NA ZNACZENIU W OBLICZU ROSNĄCEJ PRESJI NA ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I KONIECZNOŚĆ OCHRONY ŚRODOWISKA. MODEL TEN, W PRZECIWIENSTWIE DO TRADYCYJNEGO PODEJŚCIA LINEARNEGO, KONCENTRUJE SIĘ NA MINIMALIZACJI ODPADÓW ORAZ MAKSYMALNYM WYKORZYSTANIU ZASOBÓW POPRZEC ICH RECYKLING, REGENERACJĘ I PONOWNE UŻYCIE.

Działania w ramach GOZ harmonizują się z kryteriami zrównoważonego rozwoju, w tym standardami ESG (Environmental, Social, Governance), które oceniają wpływ działalności firm na otoczenie, społeczeństwo i zarządzanie.

## Gospodarka w obiegu zamkniętym a ESG

Gospodarka cyrkularna ma bezpośredni wpływ na wszystkie trzy aspekty ESG.

### 1. Aspekt środowiskowy (E)

Przy zastosowaniu zasad GOZ przedsiębiorstwa mogą:

- Ograniczyć emisje CO<sub>2</sub> dzięki zmniejszeniu potrzeby produkcji nowych surowców.
- Zredukować ilość odpadów poprzez zwiększenie recyklingu oraz wydłużenie cyklu użytkowania produktów.
- Podnieść efektywność wykorzystania zasobów, co z kolei pomaga w ochronie naturalnych ekosystemów.

Dzięki wdrożeniu strategii GOZ, firmy mogą przyczynić się do bardziej zrównoważonego wykorzystania zasobów i do walki ze zmianami klimatycznymi.

### 2. Aspekt społeczny (S)

Gospodarka w obiegu zamkniętym ma również pozytywne implikacje społeczne, takie jak:

- Tworzenie nowych miejsc pracy w sektorach recyklingu i regeneracji.
- Wsparcie lokalnych społeczności poprzez promowanie lokalnych inicjatyw związanych z GOZ.
- Sprzyjanie sprawiedliwości społecznej poprzez bardziej równomierny dostęp do zasobów w i ich sprawiedliwy podział.

Wprowadzenie zasad GOZ w firmach sprzyja także edukacji konsumentów, co prowadzi do bardziej świadomego i odpowiedzialnego podejścia do konsumpcji.

### 3. Aspekt ładu korporacyjnego (G)

W kontekście zarządzania, GOZ wspiera:

- Zarządzanie ryzykiem - przedsiębiorstwa stają się bardziej odporne na zmiany w dostępności surowców oraz regulacjach środowiskowych.
- Przejrzystość i odpowiedzialność - wdrożenie modelu cyrkularnego wymaga odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw.
- Innowacje - gospodarka cyrkularna promuje rozwój nowych technologii i modeli biznesowych odpowiadających na wyzwania ograniczonych zasobów.

### Vision GOZ w strategii ESG

W miarę jak przedsiębiorstwa i inwestorzy zaczynają dostrzegać korzyści płynące z gospodarki w obiegu zamkniętym, staje się ona nieodłącznym elementem strategii ESG. Wdrażanie tych zasad ma ogromny potencjał, aby zminimalizować wpływ na środowisko, jednocześnie generując wartości społeczne i ekonomiczne.

# Podróże służbowe:

## Nowe zasady kilometrówki i zwrot kosztów

Rok 2024 przynosi istotne zmiany w zakresie podróży służbowych, zwłaszcza w kontekście używania prywatnych samochodów do celów służbowych. Nowelizacja ustawy o transporcie drogowym wprowadza innowacyjne rozwiązania, które mają na celu wsparcie pracowników oraz promowanie ekologicznych form transportu. W artykule przyjrzymy się tym zmianom oraz ich wpływowi na codzienne życie pracowników.

Nowelizacja ustawy mocno akcentuje konieczność dostosowania polskich przepisów do aktualnych trendów proekologicznych oraz wzrastającego znaczenia zrównoważonego transportu. W ramach nowelizacji wprowadzono możliwość zwrotu kosztów pracownikom korzystającym z samochodów osobowych z napędem elektrycznym, hybrydowym oraz napędzanych wodorem.

### Zwrot kosztów za użycie samochodów ekologicznych

Zgodnie z nowymi regulacjami, pracodawcy będą zobowiązani do zwrotu kosztów podróży służbowych nie tylko w przypadku tradycyjnych samochodów spalinowych, ale również dla pojazdów ekologicznych. Oznacza to, że pracownicy, którzy zdecydują się na korzystanie z samochodów elektrycznych, hybrydowych czy wodoru, będą mogli liczyć na zwrot poniesionych wydatków.

W praktyce oznacza to, że stawka kilometrówki zostanie dostosowana do specyfiki tych pojazdów. Różnice w kosztach eksploatacji samochodów elektrycznych, hybry-

dowych i napędzanych wodorem zostaną uwzględnione, co ma na celu zachęcenie pracowników do podejmowania bardziej ekologicznych wyborów.

### Zmiany w stawce kilometrówki

Nowelizacja wprowadza również zmiany w stawce kilometrówki. Dotychczasowe zasady nie uwzględniały różnic pomiędzy różnymi typami napędu, co prowadziło do sytuacji, w której pracownicy korzystający z ekologicznych rozwiązań nie mogli w pełni pokryć swoich wydatków. Teraz te rozróżnienia będą miały kluczowe znaczenie.

Dzięki wprowadzeniu nowych przepisów, przedsiębiorstwa będą mogły dostosować stawki kilometrówki do rzeczywistych kosztów użytkowania pojazdów, co powinno skutkować większym zainteresowaniem pracowników korzystaniem z samochodów przyjaznych dla środowiska.

### Ekologiczne podejście do podróży służbowych

Wprowadzenie tych zmian jest nie tylko korzystne dla pracowników, ale także dla samych firm i całego

środowiska. Promowanie używania pojazdów elektrycznych, hybrydowych i napędzanych wodorem w podróżach służbowych wpisuje się w globalne trendy zmierzające do redukcji emisji CO<sub>2</sub> oraz poprawy jakości powietrza.

Coraz więcej firm podejmuje działania na rzecz zrównoważonego rozwoju i wdrażania inicjatyw proekologicznych. Nowe przepisy mogą przyczynić się do pozytywnej zmiany w postrzeganiu odpowiedzialności środowiskowej w kontekście transportu służbowego.

### Podsumowanie

Nowelizacja ustawy o transporcie drogowym wprowadza ważne regulacje dotyczące zwrotu kosztów dla pracowników korzystających z samochodów elektrycznych, hybrydowych oraz napędzanych wodorem. Zmiana ta ma na celu wsparcie pracowników oraz promowanie bardziej ekologicznych form transportu. W dłuższej perspektywie, może to przyczynić się do zmiany nawyków transportowych w Polsce, co będzie miało pozytywny wpływ na środowisko oraz zdrowie społeczeństwa.

# Kasowy PIT przyjęty przez Sejm. Plusy i minusy rozwiązania.

Od nowego roku zwiększy się liczba przedsiębiorców, którzy będą mogli stosować kasowy PIT. Wybór tego rodzaju rozliczenia może uelastyczyć budżet firmy i pomóc w utrzymaniu przepływów gotówki poprzez zatrzymanie w portfelu wydatków na podatki, ale z drugiej strony może być ślepą uliczką, która wpędzi firmę w zadłużenie, a urzędowi da większe pole do kontroli.

Sejm przyjął ustawę umożliwiającą wybór kasowego rozliczenia przychodów i kosztów uzyskania przychodów, tzw. kasowego PIT. Będzie on od 1 stycznia 2025 roku dobrowolną formą rozliczeń, którą podatnik będzie wybierał, składając oświadczenie naczelnikowi urzędu skarbowego.

## Kto będzie mógł skorzystać z kasowego PIT-u

Możliwość wyboru tego sposobu rozliczenia będą mieli przedsiębiorcy, którzy

- nie uzyskali więcej niż 1 mln zł przychodów w poprzednim roku;
- wykonują działalność wyłącznie

samodzielnie;

- rozpoczynają prowadzenie działalności gospodarczej.

Dzięki nowym przepisom firmy będą płacić podatek dochodowy od osób fizycznych dopiero po faktycznym otrzymaniu zapłaty za wydany towar albo wykonaną usługę oraz potrącać koszty uzyskania przychodów po dokonaniu zapłaty za otrzymany towar lub wykonaną usługę.

Ważne! Po upływie 2 lat, licząc od dnia wystawienia faktury, przedsiębiorcy będą musieli rozpoznać przychód z działalności gospodarczej, nawet jeżeli nie otrzymają od kontrahentów za-

płaty za wydany towar lub wykonaną usługę.

## Wady i zalety kasowego PIT

Przyjmując tego typu rozwiązanie można liczyć na doraźną pomoc w prowadzeniu budżetu, uwzględniając, że nasi kontrahenci spóźniają się ze wpłatami. Co jednak, jeśli po dwóch latach, nie uda się uzyskać płatności, firma kontrahenta upadnie lub z jakiegoś innego względu nie uda się go zwindykować? Odpowiedź jest jedna: płacić i płacić, czasami naprawdę duże sumy, bo w ciągu dwóch lat może tu zebrać się spora suma. Warto zawczasu poznać zalety i wady kasowego PIT-u.





Plusy:

- **Przejrzystość:** Kasowy PIT może być bardziej przejrzysty, ponieważ przedsiębiorcy płacą podatek tylko na podstawie rzeczywistych wpływów. To oznacza, że nie muszą martwić się o podatek od niezrealizowanych przychodów.
- **Elastyczność:** Pozwala na większą elastyczność w zarządzaniu finansami, ponieważ podatek płacony jest w momencie otrzymania dochodu, co ułatwia planowanie płynności finansowej.
- **Mniejsze obciążenie w trudnych okresach:** W przypadku spadku przychodów możliwość opóźnienia płacenia podatku (do momentu uzyskania przychodu) jest korzystna.

- **Ułatwione księgowanie:** Dla wielu przedsiębiorców, zwłaszcza tych prowadzących małe firmy, kasowy PIT może być prostszym rozwiązaniem do ogarnięcia już na etapie księgowania.

Minusy:

- **Potencjalne trudności w długoterminowym planowaniu:** Przedsiębiorcy mogą mieć trudności z długoterminowym prognozowaniem dochodów i kosztów, co może prowadzić do problemów w przyszłości.
- **Możliwość przeszacowania wydatków:** Przedsiębiorcy mogą być skłonni do opóźniania faktur lub wydatków, co może prowadzić do nieprawidłowego rozliczenia podatku.

- **Ograniczenia w wydatkach:** W przypadku, gdy przedsiębiorca nie ma dużych przychodów, może być ograniczony w inwestycjach lub rozwijaniu biznesu.
- **Konieczność bardziej starannego zarządzania płynnością:** Przedsiębiorcy muszą ściślej zarządzać swoją płynnością finansową, aby zapewnić, że będą w stanie opłacić podatek, gdy pojawią się przychody.

Podsumowując, kasowy PIT ma swoje zalety i wady, które mogą różnić się w zależności od indywidualnych potrzeb i sytuacji finansowej przedsiębiorcy. Warto przed podjęciem decyzji skorzystać ze szkoleń dedykowanych zmianom w podatku od osób fizycznych, aby wybrać najlepsze rozwiązanie dla swojego biznesu.

Zapisz się już dziś na szkolenie

## JPK CIT

planowane zmiany z uwzględnieniem opublikowanych struktur

Dostępne terminy:

**online, 18 października 2024 roku**

**online, 31 października 2024 roku**

**zapis się już dziś >**



# Nowe założenia zmieniające podatek od towarów i usług

W aktach legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pojawił się projekt ustawy, którego celem jest zmiana przepisów dotyczących podatku od towarów i usług, podatku akcyzowego oraz innych ustaw. Proponowane zmiany obejmują m.in. modyfikacje systemu stawek obniżonych VAT, funkcjonowania mechanizmu odwrotnego obciążenia oraz zniesienie obowiązku integracji kas rejestrujących z terminalami płatniczymi.

## Zmiany w stawkach VAT

W projekcie zmian w ustawie o podatku od towarów i usług zaproponowano konieczność dostosowania stawek VAT do unijnych regulacji. Kluczowe zmiany dotyczą:

- 0% VAT dla statków ratowniczych - objęcie tymi stawkami łodzi wykorzystywanych w akcjach ratunkowych.
- 8% VAT dla wyrobów medycznych, zgodnie z wcześniejszymi regulacjami.
- Likwidacja stawki VAT dla koniowatych, co wzbudziło kontrowersje wśród hodowców.
- Objęcie stawki VAT podstawowej dostaw wyrobów z konopi siewnej.
- Obniżenie VAT na kubeczki menstruacyjne z 23% do 5%.

## Kontynuacja mechanizmu odwrotnego obciążenia

Przewiduje się przedłużenie działa-

nia mechanizmu odwrotnego obciążenia podatkiem dla gazu, energii elektrycznej oraz usług związanych z przenoszeniem uprawnień do emisji gazów cieplarnianych. Dotychczasowe regulacje obowiązują do 28 lutego 2025 r., a ich kontynuacja ma na celu zapobieżenie nadużyciom podatkowym oraz wspieranie stabilności rynku.

## Rezygnacja z integracji kas z terminalami płatniczymi

W projekcie zawarto również propozycję zniesienia obowiązku integracji kas rejestrujących z terminalami płatniczymi. Zamiast tego, dane dotyczące transakcji płatniczych miałyby być raportowane przez agentów rozliczeniowych. Decyzja ta wynika z trudności w dostępności terminali oraz skuteczności obecnych rozwiązań w zakresie raportowania danych.

## Zwrot akcyzy od samochodów osobowych

Propozycje zmian obejmują również wprowadzenie możliwości zwrotu akcyzy od samochodów osobo-

wych czasowo zarejestrowanych na wywóz za granicę. To odpowiedź na zmiany w orzecznictwie sądów administracyjnych oraz wyrok TSUE, który uznał, że czasowa rejestracja nie powinna uniemożliwiać zwrotu akcyzy.

## Zwolnienie z akcyzy dla pojazdów badawczych

Kolejną proponowaną zmianą jest wprowadzenie zwolnienia z akcyzy dla samochodów osobowych używanych w badaniach naukowych, co ma przyczynić się do zwiększenia konkurencyjności polskiego sektora badań i rozwoju.

## Rozszerzenie kompetencji Ministra Finansów

Ostatnia z omawianych zmian dotyczy rozszerzenia kompetencji Ministra Finansów w zakresie delegacji dotyczącej schematu JPK (Jednolity Plik Kontrolny) dla podatków dochodowych. Umożliwiłoby to Ministerstwu większą elastyczność w dostosowywaniu wymogów raportowania dla podatników.

# IV Konferencja podatkowo-rachunkowa

- wprowadzone i planowane zmiany na 2024 oraz 2025 rok

**Warszawa, Hotel Presidential, 25-26 listopada 2024**

## Prelegenci



**Marcin  
Otręba**



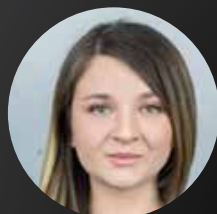
**Łukasz  
Chłond**



**dr Jacek  
Zatoński**



**Michał  
Kordiak**



**Joanna  
Aleksandrowicz**



**Mirela  
Chomont**



**dr Roman  
Seredyński**

## W programie

### Dzień 1

JPK\_CIT – planowane zmiany z uwzględnieniem opublikowanych struktur

Podatek u źródła (WHT) – nowe zasady rozliczeń

Podatek minimalny – wybrane zagadnienia

Wybrane zmiany w podatku CIT planowane na rok 2025

### Dzień 1

Krajowy System e-Faktur (KSeF) – stan na dziś i wyzwania na 2025/2026

Podatek VAT w transakcjach międzynarodowych

Zmiany VAT w 2024 oraz planowane na 2025 – stawki VAT

Zmiany w MSSF w roku 2024 oraz projektowane zmiany

Wybrane zagadnienia sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju

# Ochrona pracowników przed wypowiedzeniem stosunku pracy

Kodeks pracy wprowadza ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy dla określonych grup pracowników, w celu zapewnienia im stabilności zatrudnienia i ochrony w związku z ich szczególną sytuacją.



Zgodnie z Kodeksem pracy jednym z trybów rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy jest jego wypowiedzenie. Oprócz wymagań formalnych, jakie musi spełnić rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, w tym wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę, zastosowanie tego trybu nie jest możliwe w stosunku do wszystkich pracowników.

## **Pracownicy w wieku przedemerytalnym**

Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy, pra-

codawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Celem tego przepisu jest zapewnienie pracownikom w szybkim okresie życia zawodowego stabilnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia. Nie oznacza to, że nie jest możliwe rozwiązanie stosunku pracy z takimi pracownikami – dopuszczalne są inne tryby, np. rozwiązanie stosunku pracy

bez wypowiedzenia z winy pracownika lub ogłoszenie upadłości albo likwidacja zakładu pracy – tutaj przepisy Kodeksu pracy o zakazie wypowiedzenia stosunku pracy nie znajdują zastosowania. Co więcej, w myśl art. 40 Kodeksu pracy, ochrona przez wypowiedzeniem nie ma zastosowania w odniesieniu do osób, które uzyskały prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

## **Pracownicy w trakcie korzystania z usprawiedliwionej nieobecności**

Kolejną grupą pracowników, którzy korzystają z ochrony przez wypowiedzeniem stosunku pracy, są pracownicy w trakcie usprawiedliwionej nieobecności: zgodnie z art. 41 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Oznacza to, ustawodawca w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika, np. urlopu wypoczynkowego, nieobecności związanej z chorobą czy związanej z korzystaniem ze zwolnienia z pracy, zapewnia mu ochronę przed ewentualnymi nadużyciami ze strony pracodawcy skutkującymi rozwiązaniem stosunku pracy, choćby przed braniem możliwości odwołania się w terminie do sądu pracy. Ustawodawca również tutaj przewidział wyjątek od zakazu wypowiedzania umów o pracę tej grupie pracowników: w przypadku upadłości lub likwidacji zakładu pracy pracodawca może rozwiązać stosunki pracy z pracownikami w drodze wypowiedzenia.

### **Pracownice w ciąży**

Zgodnie z art. 177 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Ochrona ta na celu zapewnienie kobiecie stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia w szczególnym dla niej okresie, jakim jest ciąża. Co więcej, a taką wzmożoną ochronę ustawodawca zapewnia pracownicom zatrudnionym na

podstawie umowy na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc (wyłączone są umowy o pracę zawarte na czas zastępstwa nieobecnego pracownika i umowy zawarte na okres próbny krótszy niż jeden miesiąc) – tutaj, w myśl art. 177 § 3 Kodeksu pracy, umowa te ulegają przedłużeniu do dnia porodu.

Podobnie jak w poprzednich przypadkach, ochrona kobiet w ciąży przed wypowiedzeniem stosunku pracy wyłączona w razie likwidacji lub ogłoszenia upadłości przez pracodawcę, przy czym pracodawca zobowiązany jest uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową.

### **Pracownicy korzystający z urlopów związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem**

Kolejna grupa pracowników korzystająca na podstawie art. 177 Kodeksu pracy z ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, to pracownicy korzystający z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich oraz - zgodnie z art. 183 § 3 Kodeksu pracy - z urlopów ojcowskich. Celem objęcia szczególną ochroną tych grup pracowników jest zagwarantowanie im bezpieczeństwa zatrudnienia w okresie, który przeznaczają na opiekę nad dziećmi i na ich wychowanie.

Również tutaj, w razie likwidacji lub ogłoszenia upadłości przez pracodawcę wyłączona jest ochrona pracowników przez wypowiedzeniem umowy o pracę, a pracodawca zobowiązany jest uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z repre-

zentującą pracownicę zakładową organizacją związkową.

### **Pracownicy korzystający z obniżonego wymiaru czasu pracy**

Zgodnie z art. 1868 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Co ważne, w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz wypowiedzenia stosunku pracy zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy.

---

## 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.

# Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2025 r.

Rady Ministrów przyjęła w dniu 13 września 2024 r. rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. [Dz. U. z 2024 r. poz. 1362].

## Minimalne wynagrodzenie za pracę

Minimalne wynagrodzenie za pracę to minimalna wysokość miesięcznego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Minimalne wynagrodzenie od 1 stycznia 2025 r. będzie wynosić: 4.666 zł brutto. Co ważne, nie będzie ono ponownie zwiększone od 1 lipca 2025 r.

## Minimalne wynagrodzenie dla zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin

pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w danym czasie.

## Ustalanie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę

Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone do tzw. wynagrodzeń osobowych, tj.:

- wynagrodzenie zasadnicze (godzinowe, prowizyjne lub miesięczne),
- dodatki, np. funkcyjny, motywacyjny, specjalny, do wynagrodzenia,
- nagrody i premie uznaniowe i regulaminowe,
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,

- odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia,
- dodatki wyrównawcze związane z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę nie uwzględnia się natomiast następujących składników:

- nagrody jubileuszowej;
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- dodatku za staż pracy.

Co ważne, do wynagrodzenia minimalnego nie wchodzi świadczenia, które w ogóle nie są kwalifikowane

jako wynagrodzenie za pracę, a w szczególności:

- świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- zasiłki z ubezpieczenia społecznego,
- świadczenia z zakresu bhp, np. ekwiwalent za odzież,
- świadczenia pozapłacowe, np. pakiety medyczne,
- odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

### Kwoty netto minimalnego wynagrodzenia za pracę czyli kwota wynagrodzenia pomniejszona o składki ZUS i zaliczkę na podatek PIT

Rodzaj składek	Wynagrodzenie minimalne od 1 stycznia 2025
Wysokość pensji minimalnej	20,90
Emerytalna	35,51
Rentowa	50,16
Chorobowa	75,28
Zdrowotna	362,37 zł
Zaliczka na podatek dochodowy	153 zł
Pensja netto do wypłaty	3 510,92 zł

#### Stawka godzinowa wynagrodzenia za pracę

Z kolei stawka godzinowa w 2025 r. wyniesie: 30,50 zł brutto.

#### Sankcje za obniżenie wysokości wynagrodzenia

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracodawca, który wbrew obowiązki bezpodstawnie obniża wysokość wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

#### Projekt nowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Celem nowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu jest wdrożenie do polskiego systemu prawnego europejskiej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Ustawa określać będzie dolną granicę wynagrodzenia, jakie przysługiwać będzie pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, niezależnie od posiadanych kwalifikacji, składników wynagrodzenia, szczególnych właściwości i warunków pracy, jako gwarantowane minimalne wynagrodzenie za pracę. Co więcej, wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie będzie mogła być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ustawa zakłada również obowiązek corocznej waloryzacji wysokości minimalnej stawki godzinowej, zaś wypłata wynagrodzenia wynikającego z wysokości minimalnej stawki godzinowej będzie dokonywana niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, ale nie później niż

w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Przepisy dotyczące ustalania wysokości wynagrodzenia pracownika mają wejść w życie prawdopodobnie od 1 stycznia 2026 r.

## 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.

# Gdy pracownik zostaje radnym

Wybór i powołanie pracownika na radnego wiąże się z pewnymi konsekwencjami również na gruncie stosunku pracy, zarówno dla pracownika – radnego, jak i dla pracodawcy.

Celem wyborów samorządowych jest m. in. wybór radnych gminy, powiatu i województwa. Zdarza się często, że pracownik kandyduje w wyborach samorządowych i zostaje wybrany do rady gminy, powiatu czy do sejmiku województwa.

## **Powiadomić pracodawcę o wyborze na radnego czy nie?**

Żaden akt prawny nie nakłada na pracownika obowiązku poinformowania pracodawcy o wyborze na radnego. Na taki obowiązek może wynikać np. z ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych, która w art. 30 wprost wskazuje, że pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy. Niewątpliwie wykonywanie obowiązków radnego może stać w sprzeczności z obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, choćby w zakresie uczestnictwa w sesjach rady w godzinach pracy. Wydaje się zatem, że pracownik powinien poinformować pracodawcę o wyborze na radnego, aby uniknąć ewentualnych konsekwencji przewidzianych w ww. ustawie, tj. rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 2 i 3 Kodeksu pracy. Potwierdził to również Sąd Najwyższy w wyroku z 13 czerwca

2007 r., sygn. akt II PK 329/06, w którym stwierdził, że udzielenie pracodawcy przez pracownika takiej informacji niewątpliwie leży w jego interesie, w celu uchronienia się przed ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy.

Ponadto, brak powiadomienia pracodawcy o wyborze na radnego może pozbawić pracownika prawa do korzystania ze zwolnień od pracy w celu uczestnictwa w pracach rady, a także pozbawić go szczególnej ochrony przez rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.

## **Obowiązki pracodawcy wobec pracownika - radnego**

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika – radnego jest udzielenie mu zwolnienia z pracy w celu wzięcia udziału w pracach organu gminy/ powiatu/ województwa. Obowiązek ten został przewidziany w ustawie o samorządzie gminnym [art. 25 ust. 3], ustawy o samorządzie powiatowym [art. 22 ust. 1] i ustawy o samorządzie województwa [art. 27 ust. 1]. Przepisy te wprost wskazują, że pracodawca obowiązany jest zwolnić radnego od pracy zawodowej w celu umożliwienia mu brania udziału w pracach organów – odpowiednio - gminy/powiatu/województwa.

Również doktryna wyraźnie potwierdza, że „wykonywanie obowiązków radnego może częściowo kolidować z wykonywaniem przez niego pracy zawodowej. Sprawowanie mandatu radnego byłoby w istotny sposób

ograniczone, gdyby było uzależnione od dobrej woli pracodawcy, który samodzielnie decydowałby, czy i w jakim zakresie radny może pełnić swoje obowiązki bez narażania się na odpowiedzialność z tytułu naruszenia obowiązków pracowniczych. Co więcej – sytuacja taka stanowiłaby sprzeczną z ustanowionym w art. 21 ust. 2 obowiązkiem radnego brania udziału w pracach organów powiatu oraz powiatowych jednostek organizacyjnych, do których radny został wybrany lub desygnowany. Kolidującą tę rozwiązuje ust. 1 komentowanego artykułu. Nakłada on na pracodawcę obowiązek zwolnienia radnego od pracy zawodowej w określonym zakresie” [P. Drembkowski [red.], „Ustawa o samorządzie powiatowym. Komentarz”, Warszawa 2019].

Kolejnym obowiązkiem związanym z wykonywaniem mandatu radnego przez pracownika jest zakaz rozwiązania z nim stosunku pracy bez uzyskania uprzedniej zgody – odpowiednio – rady gminy/rady powiatu/sejmiku województwa. Zgodnie z ww. ustawami, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy/ rady powiatu/sejmiku województwa, której jest członkiem. Rada gminy/ rada powiatu/sejmik województwa odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Oznacza, że rada musi zbadać motywy pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek





pracy z radnym i może nie wyrazić zgody. Stanowisko takie zajął również Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z dnia 18.01.2022 r., sygn. akt III SA/KR 977/21.

### **Wynagrodzenie pracownika – radnego za okres nieobecności w pracy**

Zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Oznacza to, że pracownik – radny za czas zwolnienia od pracy w związku z wykonywaniem mandatu radnego, a zatem za czas nie świadczenia pracy, nie otrzymuje wynagrodzenia. Potwierdził to również Sąd Najwyższy we wciąży aktualnej uchwale z dnia 10 maja 1994 r., sygn. akt I PZP 22/94, w której wyjaśnił, że za okres nie-

obecności w pracy z powodu udziału w pracach organów powiatu radnemu nie przysługuje od pracodawcy wynagrodzenie.

Warto przytoczyć tutaj wystąpienie pokontrolne Regionalnej Izby Obrachunkowej w Gdańsku z 23 czerwca 2023 r. [znak WK/6130/106/4/42023], w którym Izba wskazała, że: „pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w [...], pełniący jednocześnie funkcję radnego Rady Powiatu [...], pobierał za poszczególne miesiące 2022 r. wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy związanej z udziałem w pracach rady powiatu [za które otrzymał diety], co może stanowić naruszenie art. 22 ust. 1 ustawy o samorządzie powiatowym w zw. z art. 80 Kodeksu pracy”. Dalej podkreśliła, że „przepisy usprawiedliwiają nieobecność pracownika w pracy są skonkretyzowane w kodeksie pracy i w przepisach szczególnych, w tym w rozporządzeniu w sprawie sposo-

bu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Zaznaczyła, że radny rady powiatu nie nabywa prawa do wynagrodzenia od pracodawcy, który udzielił mu zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wzięcia udziału w posiedzeniach rady, gdyż nie wykonuje on w tym czasie pracy na rzecz pracodawcy, a żaden przepis nie przyznaje mu prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.”

---

## 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.

# Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50 plus

Zgodnie z art. 60d ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Dz. U. z 2024 r. poz. 475, z późn. zm.], ten finansowy instrument wsparcia to dofinansowanie do wynagrodzenia, udzielana ze środków Funduszu Pracy, jakie może otrzymać pracodawca lub przedsiębiorca za zatrudnienie osoby bezrobotnej, która ukończyła 50 rok życia. Celem tej formy wsparcia jest zachęcenie pracodawców do zatrudniania bezrobotnych w tej grupie wiekowej.

## **W jaki sposób starać się o przyznanie dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia?**

Przyznanie dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego odbywa się na podstawie umowy między starostą a pracodawcą lub przedsiębiorcą.

Podmioty te, będące beneficjentami pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, do zawieranej umowy zobowiązany jest dołączyć odpowiednie zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis oraz inne informacje określone w przepisach wykonawczych do ustawy. Limit pomocy de minimis stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

## **Na jaki okres przyznawane jest dofinansowanie i w jakiej wysokości?**

Dofinansowanie do wynagrodzenia bezrobotnego w wieku 50 plus, skierowanego przez urząd pracy, przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy - w przypadku bezrobotnych w wieku 50 lat - 60 lat,
- 24 miesięcy - w przypadku bezrobotnych, którzy ukończyli 60 lat.

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie określonej w umo-

wie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego.

Podmiot, który chce skorzystać z dofinansowania zobowiązany jest do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po zakończeniu dofinansowania przez okres równy co najmniej połowie okresu dofinansowania, tj. przez okres:

- 6 miesięcy - w przypadku 12 - miesięcznego dofinansowania wynagrodzenia osób w wieku 50-60 lat;
- 12 miesięcy - w przypadku 24 - miesięcznego dofinansowania wynagrodzenia osób w wieku powyżej 60 lat.

Co ważne, dofinansowanie do wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia jest pomocą de minimis i udzielane jest zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

## **Obowiązki pracodawcy lub przedsiębiorcy**

W przypadku niewywiązania się pracodawcy lub przedsiębiorcy z warunku dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez wymagany okres po zakończeniu dofinansowania lub nieutrzymania zatrudnienia w okresie przysługiwania dofinansowania wy-

grodzienia, podmiot ten zobowiązany jest do zwrotu wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych środków od dnia wypłaty pierwszego dofinansowania wynagrodzenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

Podobnie jest w sytuacji nieutrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego w okresie przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia lub też rezygnacji z dalszego zatrudnienia po zakończeniu dofinansowania – tu również pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do zwrotu wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi

Natomiast w sytuacji rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 Kodeksu pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego w trakcie okresu objętego dofinansowaniem albo przed upływem okresu odpowiednio 6 lub 12 miesięcy po zakończeniu dofinansowania, na zwolnione stanowisko pracy urząd pracy kieruje innego bezrobotnego. W przypadku braku odpowiedniego bezrobotnego, pracodawca lub przedsiębiorca nie zwracają uzyskanego dofinansowania wynagrodzenia za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego.

# III Konferencja Kadry i Płace 2024/2025

## aktualne problemy i wyzwania na nowy rok



Przemysław  
Ciszek



Anna  
Kopyść



dr Barbara  
Pawelko-Czajka



Andrzej  
Radziśław



dr hab Krzysztof  
Walczak, prof UW

## Warszawa, Warsaw Presidential Hotel, 14 - 15 listopada 2024

Już tradycyjnie PCDK zaprasza na kolejną edycję Konferencji Kadry i Płace, w dniach 14-15 listopada 2024 r. zapraszamy do warszawskiego Warsaw Presidential Hotel (dawny Marriott Centrum), przedstawimy Państwu aktualne orzecznictwo, ale przede wszystkim projektowe zmiany na 2025 rok.

### DZIEŃ I

Moduł I: Obowiązki pracodawców na przełomie roku kalendarzowego – przekroczenie górnej granicy składek, urlopy wypoczynkowe, wypłata świadczeń chorobowych i rozliczenia PIT

Moduł II: Minimalne wynagrodzenie i konsekwencje corocznego wzrostu

Moduł III: Praca zdalna w Polsce i za granicą

Moduł IV: Nowe prawo układów zbiorowych od 2025 r. Zasady negocjacji pracodawców i związków zawodowych oraz zmiany w Kodeksie pracy

### DZIEŃ II

Moduł I: Zatrudnianie cudzoziemców 2024/2025

Moduł II: Sygnaliści 2024/2025 – ochrona, wdrażanie wewnętrznej procedury zgłoszeń, dokumentacja, postępowanie po otrzymaniu zgłoszenia i pozostałe obowiązki

Moduł III: Dyrektywa w sprawie równości płac i transparentności wynagrodzeń i likwidacja luki płacowej. Kogo będzie dotyczył obowiązek transparentności?

Moduł IV: Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE

zgłoś się już dziś i skorzystaj z niższej ceny!

# Wynagrodzenie odczarowane

Skład wynagrodzenia. Żeby jak najlepiej odpowiedzieć na pytanie: „Ile powinnam/powiniennem zarabiać?”, musimy poznać skład wynagrodzenia, bo pensja, którą zwykle co miesiąc dostajemy na konto, to tylko część tego, co przekazuje nam pracodawca w przypadku umowy o pracę, oraz dużo więcej niż ostatecznie zarobione przez nas środki w przypadku kontraktów B2B (praca rozliczana fakturami, zwykle w oparciu o jednoosobową działalność gospodarczą).

I o ile pracownik na tzw. kontrakcie dokładnie wie, jakiej wielkości składki i podatki odprowadza, o tyle pracownik na umowie o pracę najczęściej tej wiedzy nie posiada. Jest to o tyle ciekawe, że internet jest pełen kalkulatorów, które przeliczają kwotę brutto na netto lub wyliczają, ile z wynagrodzenia z umowy otrzymamy na konto, a nawet pokazują pełne koszty pracodawcy, a mimo to pracownicy rzadko po nie sięgają. Warto jednak zwrócić uwagę, że zgodnie z teorią płaca pracownika składa się z wielu elementów – nie tylko wynagrodzenia brutto czy netto oraz składek i podatków. Podstawowy skład wynagrodzenia przedstawia rysunek 2.1.

**Rysunek 2.1.** Skład wynagrodzenia pracownika na podstawie umowy o pracę



Źródło: opracowanie własne

**Autorka: Anna Morawiec-Bartosik, inspirująca liderka, trenerka i prelegentka, założycielka HRrebels**

Fragment książki autorstwa Anny Morawiec-Bartosik,

**Wynagrodzenie odczarowane. Skąd się bierze płaca i ile mogę zarabiać?**



Dzięki uprzejmości partnera wydania Wydawnictwa Onepress.



## Wynagrodzenie zasadnicze

Podstawą naszej piramidy płacowej jest wynagrodzenie zasadnicze (ang. base salary) — płaca zgodnie z umową o pracę w kwocie brutto. Może to być stawka miesięczna, tygodniowa albo godzinowa i zawsze jest wpisana do umowy między pracownikiem a pracodawcą. Wiele osób nie zdaje sobie jednak sprawy z tego, że pracodawca od pensji brutto ma obowiązek naliczenia danin oraz podatków i przekazania ich w imieniu pracownika państwu. Z tego powodu kwota, którą otrzymujemy na konto, czyli kwota wynagrodzenia netto, jest niemal zawsze niższa od kwoty brutto (o procesie przeliczania brutto na netto przeczytasz w rozdziale 3., „Netto, brutto — co za różnica?”). Jeśli masz problem z zapamiętaniem, która kwota jak się nazywa, to pomoc może Ci litera „N”, bo kwota, którą ostatecznie otrzymujemy, czyli netto, oznacza, że dostajemy ją „na rękę”. Warto także zdawać sobie sprawę, że PIT czy ZUS to niejedynie miejsca, w których państwo zabiera nam część dochodów. Kolejnym podatkiem, który płacimy w zasadzie codziennie, jest VAT, czyli podatek nałożony na niemal każdy produkt lub usługę, który przez konta przedsiębiorców ostatecznie trafia do budżetu państwa (to jedno z tych środków, o których rządy lubią mówić, że to ich pieniądze. Warto przytoczyć tutaj jednak złotą myśl Margaret Thatcher: „Nie ma czegoś takiego jak publiczne pieniądze. Jeśli rząd mówi, że komuś coś da, to znaczy, że zabierze tobie, bo rząd nie ma żadnych własnych pieniędzy”).

Celem wynagrodzenia zasadniczego jest przede wszystkim zapłacenie

pracownikowi za jego kompetencje, czas, wysiłek i standardowe obowiązki na zajmowanym przez niego stanowisku. Warto pamiętać, że pracodawca nie zawsze jest w stanie spisać wszystkie te obowiązki, co do jednego, przewidując przyszłe zmiany w strategii firmy, a więc i w wymaganiach względem danego stanowiska w umowie o pracę. Zwykle podstawowe cele na dany okres są ustalane na bieżąco między pracownikiem a jego bezpośrednim przełożonym (więcej o tym przeczytasz w podrozdziale „Ocena efektywności pracy” w rozdziale 5 [red. Zapraszamy do zakupu książki]).

Jeżeli chorujemy, to nasze wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kolejności zmienia swoją nazwę na wynagrodzenie chorobowe, a po pewnym czasie przestajemy dostawać wynagrodzenie, a zaczynamy korzystać z zasiłku chorobowego. Sprawdźmy zatem, kto i ile wynagrodzenia wypłaci nam za czas naszej nieobecności oraz czym różni się wynagrodzenie chorobowe od zasiłku chorobowego. Przede wszystkim przyjrzyjmy się podstawowym informacjom dotyczącym zwolnień lekarskich (potocznie nazywanych L4). W większości przypadków za czas choroby należy nam się 80% wynagrodzenia zasadniczego, jednak kobietom w ciąży, osobom, które uległy wypadkowi w drodze do lub z pracy, a także osobom poddającym się niezbędnemu badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów za dni zwolnienia lekarskiego należy się 100% wynagrodzenia.

Podstawową różnicą między wyna-

godzeniem chorobowym a zasiłkiem chorobowym jest ich płatnik — to pierwsze finansuje pracodawca ze swoich środków, zaś zasiłek jest wypłacany przez ZUS i jest realizacją ubezpieczenia, na które przekazujemy z każdej pensji składki chorobowe (więcej o składkach w podrozdziale „Czy brutto i netto to to samo?” w rozdziale 3 – red. Zapraszamy do zakupu książki i przeczytania rozdziału 3). A kiedy wynagrodzenie zmienia się w zasiłek? W przypadku pracownika po pięćdziesiątym roku życia wynagrodzenie chorobowe będzie płatne przez 14 dni choroby (licząc dni łącznie w ciągu roku kalendarzowego, a nie w ramach każdorazowej nieobecności), a kolejne dni zwolnienia lekarskiego będą już płacone ze środków ZUS-u. W przypadku młodszych pracowników wynagrodzenie chorobowe jest płatne do 33. dnia choroby w danym roku i dopiero po tym czasie kolejne dni są płatne jako zasiłek chorobowy ze środków ZUS-u. Kluczową dla nas informacją jest to, że przepisy dają możliwość obniżenia wysokości zasiłku chorobowego — dlatego tak ważne jest dostarczenie zwolnienia lekarskiego do pracodawcy w wymaganym terminie, czyli do 7 dni od daty jego otrzymania (a więc faktycznie od daty wystawienia zwolnienia przez lekarza). Mimo obecnie działającego systemu elektronicznego przekazywania zwolnień lekarskich do pracodawcy (platforma usług elektronicznych — PUE) przez placówki zdrowia wciąż zdarza się, że taki dokument nie trafia tam, gdzie powinien, przez co możemy otrzymać na konto jeszcze mniej, niż się spodziewaliśmy.

Skoro już wiemy, że korzystając ze zwolnienia lekarskiego, zwykle otrzy-

mamy 80% wynagrodzenia, to warto wspomnieć, w jaki sposób stawka ta jest wyliczana, bo wbrew pozorom wcale nie jest to miesięczne wynagrodzenie brutto pomniejszone o 20%. Podstawą do wyliczenia zasiłku jest średnie wynagrodzenie z ostatnich 12 miesięcy, a jeśli pracowaliśmy krócej, to ze wszystkich miesięcy naszej pracy. Co ważne, nie wszystkie składniki wynagrodzenia, jakie otrzymujemy, są brane pod uwagę do tej średniej. Do wyliczenia zasiłku bierze się pod uwagę wynagrodzenie zasadnicze oraz na przykład godziny nadliczbowe czy premie wynikające z umowy o pracę (to składniki, o których mówi się potocznie, że „są oZUSowane”), ale już nie nagrodę jubileuszową czy świadczenia z ZFŚS [zakładowego funduszu świadczeń socjalnych]. Za każdy dzień niezdolności do pracy przysługuje nam część średniomiesięcznej kwoty z 12 miesięcy, dodatkowo pomniejszona o składkę ZUS pracownika w wysokości 13,71%. A teraz rzecz chyba najważniejsza: zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, łącznie z dniami wolnymi od pracy!

Bardzo istotne jest to, czy mamy wypłacane wynagrodzenie chorobowe, czy zasiłek chorobowy, bo dni choroby są sumowane w ramach roku kalendarzowego, a zasiłek chorobowy możemy pobierać tylko przez określony czas:

- przez maksymalnie 182 dni w roku kalendarzowym w przypadku choroby,

- przez maksymalnie 270 dni w roku kalendarzowym w przypadku ciąży bądź gruźlicy.

A co się stanie po przekroczeniu tego czasu? Jeżeli wyczerpiemy ten limit, a wciąż nie powrócimy do zdrowia i pracy, pozostaje nam ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne, którego czas również jest ograniczony [maksymalnie 12 miesięcy]. Jeśli po tym czasie w dalszym ciągu nie będziemy w stanie wrócić do pracy, pozostaje już tylko możliwość ubiegania się o rentę zdrowotną, gdyż ZUS uzna nas za niezdolnych do pracy. Dużo więcej bardziej szczegółowych informacji o zasiłku chorobowym znajdziemy w Ustawie z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz bieżących komentarzach na stronie ZUS 1. Wysokość płacy zasadniczej — a więc i ewentualnego wynagrodzenia chorobowego — zależy od wielu zmiennych, a jej celem jest przyciągnięcie oraz zatrzymanie w firmie pracowników. Więcej o tym, od czego zależy płaca zasadnicza, przeczytasz w rozdziale 4., „Od czego zależy moja płaca?”.

### **Dodatki**

Kolejnym elementem wynagrodzenia są dodatki do płacy [ang. allowance], które zwykle są dodatkami gwarantowanymi, co oznacza, że jeśli się pojawiają, to są one stałym dodatkiem do pensji i są wypłacane pracownikowi regularnie, zwykle co miesiąc. Ten składnik wynagrodzenia jest w Polsce

mniej popularny niż w innych krajach, ale można się z nim spotkać w coraz większej liczbie firm i ról. Wśród dodatków do płacy możemy wyróżnić na przykład dodatki funkcyjne, które pracownik może otrzymywać na czas pełnienia dodatkowej funkcji czy powierzenia mu dodatkowych obowiązków, mogą one także przysługiwać na konkretnym stanowisku i za konkretne zadania. Możemy również mówić o dodatkach stażowych, które poniekąd podnoszą wynagrodzenie miesięczne pracownika po przepracowaniu określonego czasu u danego pracodawcy. W części firm może występować dodatek za pracę zmianową, za uciążliwe warunki pracy czy dodatek za regularną pracę nocną lub dyspozycyjność do pracy nocnej.

Zdarzają się także dodatki celowe, przeznaczane na przykład na dofinansowanie posiłków czy do wykorzystania na dojazd do pracy albo jako dopłata do transportu. Dodatki bywają przekazywane pracownikowi razem z wynagrodzeniem, na konto, ale zdarza się, że są przekazywane w formie środków na kartę przedpłaconą, którą dysponuje pracownik. Możliwe są także dodatki, które podwyższają miesięczną pensję, a należne są za konkretne umiejętności, jak na przykład za zdobycie certyfikatu lub znajomość języka.

Według definicji wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami gwarantowanymi tworzą łącznie gwarantowaną płacę [ang. total guaranteed pay], która nie jest zależna od wyników pracy pracownika.



OFERTA DORADZTWA

# GOSPODARKA W OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Konsulting i doradztwo

Sporządzanie wniosków o dofinansowanie



Nasza oferta obejmuje:

- **SPORZĄDZANIE WNIOSKÓW O DOFINANSOWANIE NA PROJEKTY GOZ**
- **KONSULTING I DORADZTWO W ZAKRESIE GOZ**

Masz pytania? Skontaktuj się z naszym ekspertem:

Michał Siwiński, Dyrektor Sprzedaży, CSO, tel: 690 017 583, email: m.siwinski@pcdk.pl

MONITOR  
CDK

## Partnerzy merytoryczni

HRhelper



onepress



## Wydawca

PCDK

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

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

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

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