



MONITOR
CDK

Polecamy

PCDK wśród 10 najlepszych firm szkoleniowych według rankingu Gazety Finansowej 2024

W numerze

Dofinansowanie na szkolenia i kursy 2024-2025

Aktualizacja dotycząca wypełniania sprawozdań CBAM w przypadku braku danych rzeczywistych

Akt o Sztucznej Inteligencji [AI] w kontekście procedur prawnych w działalności spółki

Od nowego roku kasowy PIT dla większej liczby podatników

Szanowni Państwo

W KOLEJNYM, LISTOPADOWYM NUMERZE NASZEGO MIESIĘCZNIKA PRZEKAZUJEMY KILKA ISTOTNYCH INFORMACJI I ANALIZ, WAŻNYCH ZARÓWNO DLA PRZEDSIĘBIORCÓW, JAK I DLA WSZYSTKICH TYCH, KTÓRZY PRAGNĄ POSZERZYĆ SWOJĄ WIEDZĘ NA TEMAT AKTUALNYCH TRENDÓW W BIZNESIE ORAZ PRZEPISACH PRAWA.

Z radością informujemy, że PCDK znalazło się w gronie 10 najlepszych firm szkoleniowych według rankingu Gazety Finansowej 2024. Zachęcamy do dołączenia do grona naszych klientów, szczególnie że oprócz wysokiej jakości szkoleń zapewniamy też wsparcie w pozyskaniu dofinansowania, co czyni inwestycję w rozwój kadr jeszcze bardziej dostępną.

Cieszy nas również to, że już w tym miesiącu będziemy mieli okazję spotkać się z niektórymi naszymi czytelnikami podczas nadchodzących konferencji, które organizujemy. To doskonała okazja, aby bezpośrednio wymienić się spostrzeżeniami i pomysłami oraz omówić najnowsze wyzwania, które stoją przed przedsiębiorcami. Serdecznie zapraszamy do aktywnego uczestnictwa!

W bieżącym numerze nie zabraknie odniesień do ważnych zmian w przepisach prawnych, takich jak uchwała

NSA dotycząca kar za brak pozwolenia zintegrowanego oraz nowe zasady wypełniania sprawozdań CBAM. Przyjrzymy się również Aktowi o Sztucznej Inteligencji oraz jego wpływowi na procedury prawne w działalności spółek.

Nasze analizy obejmują tym razem także praktyczne porady dotyczące najmu nieruchomości, objaśniamy zmiany w zakresie PIT-u, a także sprawdzamy, jak rząd realizuje postulaty przedsiębiorców. Można tu zauważyć, że mimo podejmowanych działań, przedsiębiorcy wciąż stają przed wieloma wyzwaniami. Wysokie koszty prowadzenia działalności, zmienność regulacji prawnych oraz niepewność ekonomiczna to czynniki, które wstrzymują rozwój przedsiębiorczości. Dlatego kluczowe jest, aby rząd kontynuował dialog z przedstawicielami biznesu i reagował na ich potrzeby.

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
biuro@pcdk.pl | +48 22 299 23 23

SPIS TREŚCI

Listopad 11 [53]



AKTUALNOŚCI

PCDK wśród 10 najlepszych firm szkoleniowych według rankingu Gazety Finansowej 2024

4

Dofinansowanie na szkolenia i kursy 2024-2025

5

OCHRONA ŚRODOWISKA

NSA uchyla wyrok WSA w sprawach kar za brak pozwolenia zintegrowanego

6

Aktualizacja dotycząca wypełniania sprawozdań CBAM w przypadku braku danych rzeczywistych

8

PRAWO

Akt o Sztucznej Inteligencji [AI] w kontekście procedur prawnych w działalności spółki

10

Pięć błędów popełnianych przy komercyjnym najmie nieruchomości

12

KSIĘGOWOŚĆ I PODATKI

Od nowego roku kasowy PIT dla większej liczby podatników

14

Jak rząd realizuje postulaty przedsiębiorców: raport Lewiatana

14

KADRY I PŁACE

Administratorze, to ty jesteś zobowiązany do zabezpieczenia danych osobowych!

16

Gdy pracownik „wyzdrowieje” w trakcie zwolnienia lekarskiego

18

Praca w gospodarstwie rolnym a uprawnienia pracownicze

20

Przyznanie pracownikowi renty z tytułu niezdolności do pracy i co dalej?

22

Życzymy miłej lektury

PCDK wśród 10 najlepszych firm szkoleniowych według rankingu Gazety Finansowej 2024



MIŁO NAM POINFORMOWAĆ, ŻE PO RAZ KOLEJNY ZNALEŻLIŚMY SIĘ W GRONIE NAJLEPSZYCH FIRM SZKOLENIOWYCH WEDŁUG GAZETY FINANSOWEJ. ZAJMUJĄC 9 MIEJSCE, UTRZYMALIŚMY MOCNĄ POZYCJĘ POŚRÓD NAJLEPSZYCH FIRM SZKOLENIOWYCH W 2024 ROKU.

Ranking główny Gazety Finansowej

	Nazwa firmy	Przychody po I półroczu 2024 r. (w tys. zł)/pkt	Dynamika przychodów/pkt	Liczba wykładowców w I półroczu 2024 r. (na dzień 30.6.2024)	Liczba klientów instytucjonalnych (liczba firm)	Liczba klientów indywidualnych	Forma szkoleń	Zakres szkoleń	suma punktów
1	Certes	70	0	26	35	41	5	8	185
2	GRUPA ODITK	60	0	25	35	41	5	8	174
3	Integra Consulting Poland	60	1	23	33	39	5	8	169
4	Centrum Szkoleniowo-Konferencyjne Comarch	60	1	23	35	35	4	6	164
5	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	50	0	25	37	33	4	6	155
6	Nowe Motywacje	60	1	19	25	29	5	7	146
7	Future Centre Language Solutions	40	1	26	25	25	3	8	128
8	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	40	1	23	29	7	5	7	112
9	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	10	1	19	33	25	5	7	100
10	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	10	1	9	25	35	4	6	90

Ranking Gazety Finansowej analizuje rynek szkoleń, biorąc pod uwagę dochód, formę szkoleń, liczbę klientów instytucjonalnych i indywidualnych. W aktualnym zestawieniu PCDK utrzymaliśmy pozycję taką jak rok temu, co świadczy o stabilności naszych usług. Jest to wynik, który mogliśmy osiągnąć dzięki zaangażowaniu utalentowanego zespołu, a także współpracy z partnerami i lojalności naszych klientów.

Ponadto:

- Pod kątem dynamiki przychodów objęliśmy 9 miejsce
- 12 miejsce w rankingu pod kątem liczby klientów indywidualnych
- 5 miejsce pod kątem liczby klientów instytucjonalnych
- 12 miejsce pod kątem liczby wykładowców

DOFINANSOWANIE na szkolenia i kursy

5

W 2025 roku

WSZYSTKIE NASZE SZKOLENIA, KURSY, KONFERENCJE ORAZ DORADZTWO OBJĘTE SĄ W 2025 ROKU DOFINANSOWANIAMI ZARÓWNO Z BUDŻETU PAŃSTWA, SAMORZĄDOWEGO, JAK I Z FUNDUSZY EUROPEJSKICH.

Jeżeli chcesz rozwijać swoje kadry i zależy Ci na tym, aby wiedza Twoich pracowników była na najwyższym poziomie, to dobrze trafiłeś.

Nasi specjaliści pomogą Ci pomnożyć Twoje budżety szkoleniowe za pośrednictwem aktualnie dostępnych dofinansowań.

Pomagamy pozyskać finansowanie na usługi z naszej oferty, tj:

- kursy księgowo, podatkowe oraz rachunkowe,
- kursy z zakresu ochrony środowiska,
- kursy z zakresu zrównoważonego rozwoju (ESG),
- eventy edukacyjne,
- kursy menadżerskie,
- kursy MS Office (Excel, Excel BI, Word, Power Point),
- szkolenia zamknięte,
- doradztwo z zakresu ochrony środowiska,
- doradztwo z zakresu zrównoważonego rozwoju (ESG).

Ile można otrzymać dofinansowania?

- do 80% dla małych, średnich i dużych firm oraz Jednostek Samorządu Terytorialnego
- 100% dla mikroprzedsiębiorstw

Na co możesz przeznaczyć środki?

- szkolenia stacjonarne i wyjazdowe (otwarte i zamknięte)
- szkolenia i kursy online
- szkolenia e-learningowe
- doradztwo
- kursy zawodowe i certyfikowane

Mogą Państwo uzyskać dofinansowanie na szkolenia i doradztwo z dostępnych źródeł:

MAŁOPOLSKIE BONY ROZWOJOWE – NIE PRZEGAP OKAZJI! POZYSKAJ ŚRODKI NA ROZWÓJ

WSPARCIE FIRM W OKRESOWYCH TRUDNOŚCIACH

AKADEMIA HR

BAZA USŁUG ROZWOJOWYCH

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY

NSA uchyla wyrok WSA w sprawach kar za brak pozwolenia zintegrowanego



25 WRZEŚNIA 2024 R. NACZELNY SĄD ADMINISTRACYJNY (NSA) PODJĄŁ ISTOTNE DECYZJE DOTYCZĄCE NAŁOŻENIA ADMINISTRACYJNYCH KAR PIENIĘŻNYCH ZA PRZETWARZANIE ODPADÓW BEZ WYMAGANYCH ZEZWOLEŃ. UCHWAŁY TE DOTYCZĄ SPRAW, W KTÓRYCH WOJEWÓDZKI SĄD ADMINISTRACYJNY W WARSZAWIE ODDALIŁ SKARGI PRZEDSIĘBIORCÓW ORAZ DECYZJE GŁÓWNEGO INSPEKTORA OCHRONY ŚRODOWISKA (GIOŚ), KTÓRY NAŁOŻYŁ NA NICH SANKCJE FINANSOWE. NSA UWZGLĘDNIŁ W TYM ZAKRESIE SKARGI KASACYJNE WYSTOSOWANE PRZEZ RZECZNIKA MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORCÓW.

Zmiany w przepisach dotyczących pozwoleń zintegrowanych wiążą się z dynamicznie ewoluującym prawem ochrony środowiska. Bywa, że przedsiębiorca nie jest w stanie sprostać dostosowaniu się do regulacji wynikających z nowych dyrektyw unijnych czy krajowych strategii proekologicznych. Mało tego – często nie potrafią sprostać temu wyzwaniu nawet urzędy.

Podstawy prawne uzyskania pozwolenia zintegrowanego

W Polsce wymóg uzyskania pozwolenia zintegrowanego w zakresie ochrony środowiska obowią-

zuje od 1 maja 2004 roku. Wprowadzenie tego rodzaju pozwolenia było związane z implementacją dyrektywy unijnej 96/61/WE w sprawie zapobiegania i kontrolowania zanieczyszczeń [I PPC - Integrated Pollution Prevention and Control]. Pozwolenie zintegrowane dotyczy instalacji, które mają potencjalnie negatywny wpływ na środowisko i polega na uzyskaniu jednego dokumentu, który obejmuje różne aspekty ochrony środowiska, takie jak emisje do powietrza, wody, czy gospodarka odpadami. W obecnej rzeczywistości prawnej, kiedy aktualizowane są na bieżąco standardy emisyjne i gdy czekamy na wprowadzenie nowych wymogów dotyczących raportowania i monitorowania wpływu działalności zakładów na środowisko, uzyskanie pozwolenia może być utrudnione ze względu na bałagan w przepisach.

Przedsiębiorca nie może odpowiadać za opóźnienia w pracy urzędników

NSA w przedmiocie skarg przedsiębiorców, popartych wnioskiem ich rzecznika, wskazał, że nałożenie kar administracyjnych w sytuacji, gdy przedsiębiorca podejmował działania zmierzające do uzyskania wymaganego pozwolenia zintegrowanego, stanowi naruszenie zasady zaufania obywateli do państwa. Zasada ta, zawarta w art. 2 Konstytucji, podkreśla, że obywatele mają prawo oczekiwać, iż działania administracji publicznej będą przejrzyste i sprawiedliwe.

NSA argumentował, że wymierzenie kary w sytuacji, gdy brak pozwolenia wynikał z opóźnień w działaniach organów administracyjnych, jest nie

tylko nietrafne, ale również sprzeczne z zasadą proporcjonalności, która występuje w art. 31 ust. 3 Konstytucji. Przedsiębiorcy, którzy dopełnili wszelkich formalności, nie mogą być karani za sytuacje, które były niezależne od nich samych.

Zmieniające się regulacje i ich konsekwencje

Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców podniósł istotny argument dotyczący przepisów przejściowych ustawy zmieniającej, które nie uwzględniały realiów dotyczących uzyskania wymaganych wdrożeń ze strony przedsiębiorców. Przepisy te nie brały pod uwagę trudności, jakie mogą napotkać przedsiębiorcy w procesie dostosowywania się do nowych regulacji. W związku z tym NSA potwierdził, że w ustalonym stanie faktycznym przedsiębiorcy, którzy wykazali wolę współpracy z organami i złożenia odpowiednich wniosków, nie powinni być obciążani dodatkowymi sankcjami.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 25 września 2024 r. stanowi ważny krok w kierunku zagwarantowania praw przedsiębiorców w kontekście działań administracji oraz wzmocnienia zasad równości i sprawiedliwości. Decyzje NSA stanowią ważny sygnał dla organów administracyjnych, aby działały z większą starannością i uwzględniały potrzeby oraz realia podmiotów gospodarczych w odniesieniu do zmian legislacyjnych.

Planowane zmiany w zakresie wydawania pozwoleń zintegrowanych

Od 2025 roku w Polsce planowane

są zmiany związane z systemem wydawania pozwoleń zintegrowanych, głównie w kontekście dostosowania do unijnych regulacji oraz zapewnienia lepszej ochrony środowiska. Oto kilka kluczowych aspektów, które mogą ulec zmianie:

Nowe standardy emisyjne: Wprowadzenie bardziej rygorystycznych norm emisji dla różnych grup zakładów, co ma na celu zmniejszenie wpływu na środowisko.

Uproszczenie procedur: Przewiduje się dalsze uproszczenie procedur wydawania pozwoleń, co powinno przyspieszyć cały proces oraz zwiększyć jego przejrzystość.

Koordynacja z innymi przepisami: Uwzględnienie zmian w przepisach ochrony środowiska, które mogą wpłynąć na system pozwoleń zintegrowanych, w tym związanych z gospodarowaniem odpadami czy ochroną bioróżnorodności.

Obowiązki dotyczące raportowania: Możliwe wprowadzenie nowych wymogów dotyczących raportowania i monitorowania wpływu działalności zakładów na środowisko.

Zwiększenie roli społeczeństwa: Możliwe, że w procesie wydawania pozwoleń coraz większa rola będzie przypadać społeczeństwu, w tym większa możliwość udziału obywateli w konsultacjach społecznych przed wydaniem decyzji.

Wzrost wymagań dotyczących zarządzania ryzykiem: Wprowadzenie bardziej szczegółowych wytycznych dotyczących oceny i zarządzania ryzykiem środowiskowym.

Aktualizacja dotycząca wypełniania sprawozdań CBAM w przypadku braku danych rzeczywistych

W związku z aktualizacją rejestru przejściowego CBAM przez Komisję Europejską oraz komunikatem opublikowanym 25 września 2024 roku, Krajowy ośrodek informuje o procedurze wprowadzania danych dotyczących emisji wbudowanych w sprawozdaniach CBAM, obowiązującej od 1 października 2024 roku [dotyczącej sprawozdań za III kwartał 2024 roku], w przypadku braku uzyskania rzeczywistych danych od producentów.

Emisje instalacji	Emisje bezpośrednio instalacji	Emisje pośrednio instalacji	Rodzaj jednostki miary emisji *
0 t CO2	0.000000 t CO2	0.000000 t CO2	Tony

W zakładce Emisje - pośrednie emisje wbudowane:

- W polu „Sposób wyznaczenia” wybierz również „Actual data not available” [dane rzeczywiste niedostępne].

- Pola „Źródło współczynnika emisji”

Zgłaszający sprawozdanie CBAM jest zobowiązany do podjęcia wszelkich możliwych działań mających na celu pozyskanie rzeczywistych wskaźników emisji od swoich dostawców i producentów towarów objętych CBAM. W sytuacji, gdy takie dane nie zostaną uzyskane przed złożeniem sprawozdania, należy wypełnić je w następujący sposób:

W zakładce Emisje - bezpośrednie emisje wbudowane:

- W polu „Sposób wyznaczenia” wybierz opcję „Actual data not

available” [dane rzeczywiste niedostępne].

- Pole „Rodzaj stosowanej metodologii raportowania” stanie się nieaktywne i należy je pominąć.
- W polu „Obowiązująca metodologia raportowania” opisz podjęte działania i wysiłki w celu uzyskania danych od dostawców/producentów.
- W polu „Specyficzne [pośrednie] emisje wbudowane” automatycznie wyświetli się wartość „0” [zero] i pole to będzie nieaktywne.

oraz „Źródło energii elektrycznej” będą nieaktywne i należy je pominąć.

- W polach „Zużyta energia elektryczna”, „Współczynnik emisji” oraz „Specyficzne [pośrednie] emisje wbudowane” automatycznie pojawi się wartość „0” [zero], co uczyni je nieaktywnymi.

Zachęcamy do skrupulatnego przestrzegania powyższych zaleceń, aby zapewnić poprawność i zgodność w procesie raportowania emisji w systemie CBAM.

JESIENNA SZKOŁA WYJAZDOWA

Raportowanie niefinansowe ESG wg najnowszych regulacji dla osób odpowiedzialnych za tworzenie oraz zarządów

Zakopane, Hotel Belvedere
27-29 listopada 2024

Cena
specjalna

2499,00 zł

dla wybranych
klientów

Partnerzy
wydarzenia

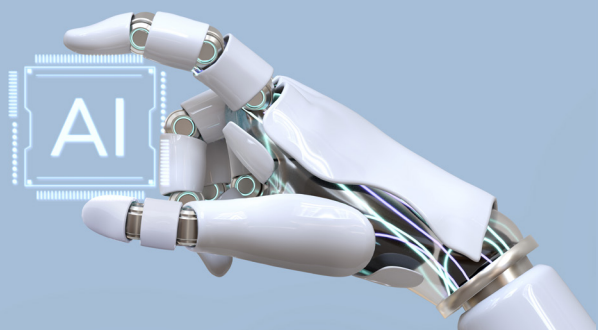
NRGW

UHY^{ECA}

IBM
Distributor

PCDK

Akt o Sztucznej Inteligencji (AI) w kontekście procedur prawnych w działalności spółki



Rozwój technologii, szczególnie sztucznej inteligencji (AI), wprowadza nowe możliwości, ale również stawia przed przedsiębiorstwami wiele wyzwań prawnych. Z perspektywy europejskiej, Akt o Sztucznej Inteligencji, zaproponowany przez Komisję Europejską, ma na celu regulację korzystania z AI w sposób bezpieczny, etyczny i odpowiedzialny. Właściwe zrozumienie i wdrożenie przepisów zawartych w akcie są kluczowe dla funkcjonowania spółek, które chcą wykorzystać AI w swojej działalności.

Akt o Sztucznej Inteligencji wprowadza nowy wymiar regulacji prawnych dotyczących wykorzystania AI w działalności gospodarczej. Spółki, aby mogły skutecznie wdrożyć rozwiązania oparte na AI, będą zmuszone do dostosowania swoich procedur prawnych, zainwestowania w szkolenia pracowników, a także do stworzenia strategii zarządzania ryzykiem. Kluczowe będzie także monitorowanie zmian w regulacjach oraz ich wpływ na działalność przedsiębiorstw.

Podstawowe założenia Aktu o Sztucznej Inteligencji

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń

[WE] nr 300/2008, [UE] nr 167/2013, [UE] nr 168/2013, [UE] 2018/858, [UE] 2018/1139 i [UE] 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, [UE] 2016/797 i [UE] 2020/1828 (dalej: akt AI) wprowadza ramy prawne, które mają za zadanie zapewnienie:

- Ochrony praw podstawowych - Głównym celem aktu jest ochrona praw obywateli, w tym ich prywatności, oraz zapobieganie dyskryminacji wynikającej z użycia algorytmów AI.
- Bezpieczeństwa - Zasady dotyczące bezpieczeństwa i przejrzystości użycia AI, które mają na celu minimalizację ryzyka związanego z technologią.
- Etyki - Promowanie odpowiedzialnych praktyk przy użyciu AI,

które będą zgodne z wartościami społecznymi i etycznymi.

W Polsce niektóre przepisy aktu AI nabiorą mocy już w lutym 2025 r. Dotyczyć będą zakazów stosowania w całej Unii szczególnie niebezpiecznych systemów AI. Następnie, w sierpniu 2025 r. w życie wejdą przepisy kluczowe dla nadzoru nad sztuczną inteligencją dotyczące m.in. określenia organu nadzoru rynku i organu notyfikującego, modeli AI ogólnego przeznaczenia, jak również te dotyczące kar za naruszenia Aktu.

Jako ostatnie zaczną obowiązywać przepisy, które odnoszą się do systemów AI wysokiego ryzyka oraz związanych z nimi obowiązków. Ich wejście w życie nastąpi w sierpniu 2026 r. oraz, w przypadku niektórych systemów wysokiego ryzyka będących elemen-

tem produktów podlegających osobnym normom, w sierpniu 2027 r.

Wpływ Aktu AI na procedury prawne w spółkach

Dla wielu spółek, które chcą zaimplementować AI w swoje operacje, istotne będzie dostosowanie procedur prawnych i operacyjnych do wymogów aktu. Oto kluczowe obszary, które mogą ulec zmianie:

- Ocena ryzyka - Spółki zobowiązane będą do przeprowadzania regularnych ocen ryzyka, zwłaszcza w przypadku rozwiązań AI klasyfikowanych jako wysokiego ryzyka. Proces ten powinien uwzględniać wszystkie potencjalne skutki użycia AI na działalność firmy oraz prawa i wolności osób trzecich.
- Przejrzystość algorytmów - Firmy będą musiały zapewnić przejrzystość działania algorytmów. Oznacza to nie tylko informowanie użytkowników o tym, że korzystają z AI, ale także o zasadach jego działania, a także o danych, które są wykorzystywane do jego trenowania.
- Odpowiedzialność prawna - W przypadku, gdy zastosowanie AI skutkuje szkodą, spółki muszą być świadome potencjalnych konsekwencji prawnych. Odpowiedzialność za działanie algorytmów, ich błędy czy dyskryminacyjne decyzje może spoczywać zarówno na producentach, jak i na operatorach technologii.
- Szkolenie pracowników - Wdrożenie AI wymaga odpowiedniego przeszkolenia pracowników w zakresie nowych przepisów i proce-

dur. Spółki powinny inwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników, aby umieli skutecznie zarządzać technologią AI zgodnie z obowiązującym prawem.

Korzystanie z systemów AI w spółce – procedury i dokumenty

Pierwszym krokiem do efektywnego korzystania z systemów AI w przedsiębiorstwie jest stworzenie spójnej polityki AI. Taka polityka powinna określać zasady użytkowania systemów AI przez wszystkich pracowników oraz wskazywać cele, jakie spółka chce osiągnąć dzięki ich implementacji. Polityka ta powinna również uwzględniać obowiązki wynikające z Rozporządzenia o Sztucznej Inteligencji, które nakładają na przedsiębiorstwa zobowiązania związane z odpowiedzialnością oraz przejrzystością w stosowaniu AI.

Kolejnym kluczowym elementem jest edukacja członków personelu w zakresie sztucznej inteligencji. Wprowadzenie programów szkoleniowych, które podniosą poziom wiedzy na temat AI, jest niezbędne, aby pracownicy mogli świadomie i efektywnie korzystać z nowych technologii.

Stosowanie systemów AI w procesach decyzyjnych oraz operacyjnych wpływa na sposób pracy całej organizacji. Warto zdefiniować zasady, które regulują, w jaki sposób pracownicy mogą używać systemów AI oraz jak te systemy będą wpływać na ich pracę. W szczególności należy zadbać o to, aby narzędzia AI wspierały, a nie zastępowały pracowników, by zminimalizować obawy związane z automatyzacją pracy.

Wreszcie, niezwykle istotne jest regularne monitorowanie oraz weryfikacja zgodności regulaminów dostawców

usług korzystających z systemów AI z wewnętrznymi regulacjami przedsiębiorstwa. W tym przypadku nie tylko należy zaangażować dział prawny, ale także stworzyć procedury audytowe, które umożliwią każdej spółce zapewnienie, że współpraca z kontrahentami są zgodne z przyjętymi normami.

Umowy dotyczące systemów AI

Dla wielu przedsiębiorstw kluczowym krokiem w implementacji AI jest zawieranie odpowiednich umów z wykonawcami tych systemów. Zbyt często są one traktowane jako standardowe dokumenty, jednak w przypadku systemów AI, wymagają szczególnej uwagi i przemyślenia.

Powinny zawierać szczegółowe postanowienia dotyczące zakresu usług, odpowiedzialności, a także – z zasady dotyczące bezpieczeństwa danych. Ważne jest, aby umowa jasno definiowała, kto odpowiada za wspieranie systemu w przypadku wystąpienia problemów oraz jak będą rozwiązywane ewentualne konflikty.

Implementacja systemów AI wymaga również zawarcia klauzul dotyczących obowiązków wynikających z Rozporządzenia AI. Warto w umowach nawiązać do aspektów etycznych i zabezpieczeń związanych z przetwarzaniem danych, co pozwoli uniknąć potencjalnych problemów prawnych w przyszłości. Kolejnym istotnym aspektem jest nawiązanie współpracy z producentami baz danych, które będą wspierały działanie systemów AI. Tego rodzaju umowy powinny również zawierać zapisy dotyczące ochrony danych oraz licencji, aby zapewnić, że dostęp do danych jest zgodny z przepisami prawa.

Pięć błędów popełnianych przy komercyjnym najmie nieruchomości

Umowa najmu to jedna z bardziej powszechnych umów w obrocie, bo w zasadzie każdy z nas albo jest najemcą, albo wynajmującym. Każdy z nas musi gdzieś mieszkać albo gdzieś prowadzić swoje interesy, a tak się składa, że mało kto posiada kapitał, by kupić mieszkanie lub lokal użytkowy do prowadzenia działalności, przynajmniej na jej początku.

Pomimo faktu, że umowa najmu jest jedną z bardziej popularnych w obrocie, to co i rusz zwracają się do mnie klienci, którzy na jej tle mają problemy. Nie wiedzą: kiedy mogą ją wypowiedzieć? w jakiej formie powinna być zawarta? co zrobić gdy ktoś nie płaci czynszu, gdy niszczy lokal? jak rozliczyć nakłady? jak zmusić najemcę do opuszczenia lokalu? co zrobić z rzeczami najemcy pozostawionymi po zakończeniu umowy?, etc.

Problemy te uwydatniają się szczególnie wtedy, gdy klient posiada „genialny wzór” umowy z internetu. Niestety wiele osób nie rozumie tego, że tak jak nie ma jednego uniwersalnego rozmiaru butów czy jednego uniwersalnego modelu auta na wszystkie okazje, tak również nie ma jednego uniwersalnego wzoru umowy najmu. Jeżeli z takiego korzystacie, to już na starcie możecie zapłacić $X + 30\% X$ za przyszłą usługę prawnikowi.

Jeżeli więc wynajmujecie biuro, lokal użytkowy, mieszkanie lub kawałek nieruchomości np. na parking lub pod punkty handlowe, to ten cykl jest dla was i zapraszam do jego śledzenia. Będę tu poruszał praktyczne problemy związane z najmem zarówno od strony najemcy, jak i wynajmującego.

Podstawy prawne dla umowy najmu

Zacznijmy od podstaw. Umowa najmu to umowa nazwana i została uregulowana w przepisach art. 659-679 k.c.

To są regulacje ogólne, odnoszące się do najmu w ogólności. Przepisy te wprost będą miały zastosowanie do najmu powierzchni gruntu czy auta, ale również pomocniczo do umów najmu lokali. Najem lokali stanowi bowiem podtyp kwalifikowany umowy najmu i został zdefiniowany w art. 680-692 k.c. Różnice w obu typach umów są istotne. Inne są bowiem możliwości wypowiedzenia najmu powierzchni gruntu, a inne – lokalu użytkowego. Inne są zasady wstąpienia w najem nabywcy kawałka gruntu, a inne lokalu.

Te dystynkcje mają istotne znaczenie i należy o nich pamiętać na etapie zawierania umowy.

Umową najmu lokalu też rządzą inne reżimy w zależności od tego, co jest jej przedmiotem. Do najmu lokalu użytkowego, np. biura, warsztatu czy powierzchni handlowej w galerii handlowej, zastosowanie będą miały przepisy kodeksu cywilnego o najmie i najmie lokali. Natomiast do umowy najmu lokalu mieszkalnego, np. mieszkania w bloku lub kamienicy, te przepisy będą miały zastosowanie tylko pomocnicze, gdyż w głównej mierze taki najem regulują przepisy z dnia 21 czerwca 2001 r. o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowego zasobu gminy i o zmianie kodeksu cywilnego. Przepisy tejsze ustawy przyznają bardzo dużo praw lokatorom, co z jednej strony jest słuszne, ale z drugiej strony może właścicielowi lokalu przysporzyć kłopotów, gdyż

eksmisja najemcy lokalu mieszkalnego jest bardzo ograniczona, no chyba że zawarło się umowę najmu okazjonalnego, która odwraca ryzyka i przyznaje większe prawa wynajmującemu.

Umowa najmu komercyjnego

Przez najem komercyjny rozumiem stan, w którym przedsiębiorca oddaje w najem nieruchomość innemu przedsiębiorcy po to np. by ten urządził tam parkingi, postawił stragan czy też prowadził działalność gastronomiczną lub punkt handlowy.

Z mojego doświadczenia wynika, że rodzimi przedsiębiorcy mają awersję na papier i zbyt często przyjmują dobrą wiarę swojego kontrahenta, przez co popadają w kłopoty. Umowy tworzy się bowiem na złe, a nie na dobre czasy. Istotne jest również to, by była to dobra umowa, czyli taka, która chroni nasze interesy, a nie wzorzec ściągnięty z internetu. Nikt z was nie założyłby byle jakiego ubrania do pracy i podobnie – nikt nie powinien podpisywać byle jakiego papieru, szczególnie gdy ten ma przynosić mu pieniądze. Niestety często tak się zdarza i dziś opiszę mój subiektywny ranking błędów popełnianych przy komercyjnym najmie nieruchomości.

1. Brak zastrzeżenia w umowie zasad waloryzacji czynszu w przypadku najmu nieruchomości niezabudowanej.

Umową najmu rządzą różne reżimy

w zależności od tego, czy jest to umowa najmu nieruchomości niezabudowanej np. placu pod paczkomat, czy też najem lokalu (co się tyczy też miejsca w galerii handlowej). Różnice te są dosyć istotne, bo o ile w przypadku umowy najmu lokalu z mocy samego prawa [art. 685(1) k.c.] wynajmujący ma prawo wypowiedzieć czynsz z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, o tyle w przypadku najmu nieruchomości niezabudowanej takiego ustawowego upoważnienia nie ma. Jeżeli więc w umowie nie zostaną zawarte zapisy dotyczące zasad waloryzacji czynszu, to co do zasady taka zmiana będzie wymagała zgody drugiej strony. Istotne jest również to, by zasady waloryzacji czynszu były precyzyjnie określone, bo w razie sporu sądowego wszelkie wątpliwości zazwyczaj się tłumaczy się na niekorzyść strony przygotowującej umowę, a tą zazwyczaj jest wynajmujący.

RADA: Wynajmując coś innego niż lokal, zawsze precyzyjnie określaj zasady waloryzacji czynszu.

2. Brak precyzyjnego zastrzeżenia w umowie najmu na czas oznaczony przypadków, w których umowę można wypowiedzieć.

Umowę najmu można zawrzeć na czas nieoznaczony lub oznaczony, to truizm, o którym wie każdy. Niestety niewielu zdaje sobie sprawę z tego, że w przypadku najmu na czas oznaczony umowę można wypowiedzieć wyłącznie w przypadkach precyzyjnie w niej określonych. Przy najmie na czas nieoznaczony przypadki, w których możliwe jest jej wypowiedzenie, zostały skatalogowane w ustawie, więc nawet, gdy zapomnimy o tym wspomnieć w umowie, ratuje nas ustawa. W przypadku najmu na czas oznaczony brak uregulowania zasad pożegnania najemcy to sepuku dla wynajmującego.

Oczywiście istnieją pewne sposoby na to, by i taki węzeł gordyjski rozwiązać, ale to już wymaga pracy, a tym samym – kosztuje.

RADA: W umowie najmu na czas oznaczony zawsze precyzyjnie określaj warunki jej wypowiedzenia.

3. Brak wyłączenia rękojmi za wady.

O rękojmi za wady przedmiotu najmu pamięta mało kto, a wynajmujący podobnie jak sprzedawca odpowiada za to, że przedmiot najmu będzie zgodny z umową, czyli w tym przypadku – nadawał się do umówionego użytku. Przedmiot najmu może mieć szereg wad fizycznych, o których wynajmujący może nie wiedzieć, co jednak nie zwalnia go z odpowiedzialności z tytułu rękojmi, przez co najemca może w stosunku do niego konstruować roszczenia. W przypadku umów B2B odpowiedzialność z tytułu rękojmi może zostać wyłączona i to zawsze zalecam moim klientom. Podobnie reguluję kwestię nakładów na nieruchomość. Jeżeli wiążemy się z kimś na długi okres, to zawsze na najemcę przerzucamy wszelkie nakłady na przedmiot najmu, w tym nakłady, które z mocy ustawy obciążają wynajmującego, dzięki czemu unikamy kosztów z tego wynikających.

RADA: Zawsze wyłączaj swoją odpowiedzialność z tytułu rękojmi za wady i przerzucaj na najemcę obowiązek ponoszenia nakładów na przedmiot najmu.

4. Brak uregulowania zasad opróżnienia lokalu.

A uściślając – brak zobowiązania najemcy do złożenia oświadczenia o dobrowolnym poddaniu się egzekucji co do obowiązku opróżnienia lokalu w przypadku zakończenia najmu w trybie art. 777 k.p.c. Dlaczego to takie ważne? Dlatego, że w przypadku, gdy najemca nie

podda się dobrowolnie egzekucji co do obowiązku opróżnienia lokalu i nie będzie go chciał samodzielnie opuścić lub zabrać z niego swoich rzeczy, to co do zasady, by go usunąć, trzeba będzie wytoczyć powództwo o eksmisję, które w dzisiejszych czasach może trwać latami. W takiej sytuacji wynajmujący po pierwsze nie ma płaconego czynszu (bo jak jest spór to najemca zazwyczaj nie płaci), po drugie nie może wynająć tego lokalu innemu podmiotowi, bo ten jest zajmowany przez delikwenta, który nam nie płaci.

RADA: Zawsze żądaj od najemcy oświadczenia w trybie art. 777 k.p.c. co do obowiązku opróżnienia lokalu po zakończeniu najmu.

5. Brak zastrzeżenia kaucji i zasad jej uzupełnienia.

To jeden z podstawowych błędów. Jeżeli już wynajmujecie lokal, to pobierajcie kaucję na zabezpieczenie. Ja zawsze rekomenduję dwu- lub trzykrotny czynsz. Ponadto w umowie zastrzegam zasady, w których możemy z niej zaspokoić swoje roszczenia, np. płatność za zaległy czynsz i zasady jej uzupełnienia. W umowie zawsze zastrzegam prawo do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w przypadku, gdy kaucja nie zostanie uzupełniona.

RADA: Zawsze zastrzegaj kaucję w umowie i zasady zaspokajania z niej swoich roszczeń, jak również zasady jej uzupełnienia.

Marcin Pancer

Radca prawny specjalizujący się w kompleksowej obsłudze przedsiębiorców. Zajmuje się prawem podatkowym, w szczególności podatkiem dochodowym i podatkiem od towarów i usług. Na co dzień zajmuje się również sprawami frankowymi i prowadzeniem sporów z instytucjami finansowymi, a także reprezentowaniem przedsiębiorców w sporach z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej

Od nowego roku kasowy PIT dla większej liczby podatników

29 października nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, umożliwiająca przedsiębiorcom wybór metody kasowej PIT uzyskała podpis Prezydenta, a tym samym wchodzi w życie już od stycznia.

Kto może skorzystać z kasowego PIT?

Przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność samodzielnie i w poprzednim roku podatkowym osiągnęli przychody nieprzekraczające równowartości 250 tys. euro, będą mogli skorzystać z kasowego PIT. To rozwiązanie będzie również dostępne dla tych, którzy dopiero zaczynają swoją działalność gospodarczą. Kasowy PIT będzie opcjonalną formą rozliczeń, którą podatek wybierze, składając odpowiednie oświadczenie do naczelnika urzędu skarbowego. Dzięki nowym regulacjom, przedsiębiorcy będą zobowiązani do płacenia podatku dochodowego od osób fizycznych dopiero po faktycznym otrzymaniu zapłaty za sprzedany towar lub wykonaną usługę, a koszty uzyskania przychodów będą mogli odliczać po dokonaniu

płatności za otrzymany towar lub usługę. Po upływie dwóch lat od daty wystawienia faktury, przedsiębiorcy będą musieli uwzględnić przychód z działalności, nawet jeśli nie otrzymają zapłaty od kontrahentów za sprzedany towar lub wykonaną usługę.

Ważne! Decyzję o przejściu na kasowy PIT należy zgłosić do naczelnika urzędu skarbowego do 20 lutego roku podatkowego.

Rozliczenia pod kontrolą

Wprowadzenie kasowego PIT może stanowić istotną zmianę w systemie podatkowym, mającą na celu usprawnienie i ułatwienie procesu rozliczania podatków dla określonych grup podatników. Forma opodatkowania tylko na podstawie faktycznie otrzymanych środków finansowych może przyczynić

się do uproszczenia obowiązków podatkowych oraz zminimalizowania ryzyka błędów w rozliczeniach.

Dla niektórych osób, szczególnie tych, które mają złożoną sytuację finansową lub wysokie dochody, korzystanie z kasowego PIT może być mniej korzystne niż tradycyjne formy opodatkowania. Podatnicy, którzy chcą zacząć korzystać z kasowego PIT, powinni dokładnie zbadać swoją sytuację finansową, a wątpliwości najlepiej konsultować z doradcą podatkowym. Ważne jest też monitorowanie i świadome zarządzanie swoimi finansami, aby uniknąć nieprzyjemnych niespodzianek podczas rozliczeń podatkowych. Skuteczność tej formy rozliczenia zależy od odpowiedniej edukacji podatników oraz od wyważonego podejścia do tej zmiany.

Jak rząd realizuje postulaty przedsiębiorców: raport Lewiatana

W ostatnich latach sytuacja przedsiębiorców w Polsce stała się przedmiotem intensywnej debaty publicznej. Aby zrozumieć, w jaki sposób rząd reaguje na potrzeby sektora prywatnego, warto przyjrzeć się raportowi opublikowanemu przez Konfederację Lewiatan „Postulaty przedsiębiorców. Rok nowej władzy”. Dokument ten stanowi syntetyczne podsumowanie działań rządu w kontekście realizacji postulatów przedsiębiorców, a jego wnioski są istotne dla przyszłości polskiej gospodarki.

Raport przedstawia listę kluczowych postulatów zgłoszonych przez przedsiębiorców, które obejmują m.in. uproszczenie systemu podatkowego czy zmiany w regulacjach dotyczących rynku energetycznego. Przedsiębiorcy oczekują również większej cyfryzacji administracji, co zredukowałoby biurokrację i ułatwiłoby prowadzenie działalności.

Analizując działania rządu, raport wskazuje na szereg inicjatyw, które zostały podjęte w ostatnich miesiącach. Wprowadzenie pakietów wsparcia, takich jak tarcze antykrzysowe, było odpowiedzią na kryzys wywołany pandemią COVID-19. Rząd wprowadził również szereg ulg podatkowych oraz programów ułatwiających dostęp do finansowania dla małych i średnich przedsiębiorstw. Niestety w wielu punktach postulaty przedsiębiorców nie zostały uwzględnione.

Uproszczenia w systemie podatkowym

Jednym z kluczowych punktów raportu jest analiza systemu podatkowego. Rząd zapowiedział wprowadzenie uproszczeń na tym polu, które mają na celu odciążenie przedsiębiorców od złożonych obowiązków administracyjnych. W ramach tych działań pojawiły się propozycje takie jak jednolita stawka podatkowa dla małych firm, co ma na celu uproszczenie obliczeń podatkowych i zwiększenie przejrzystości systemu. Niestety większość postulatów Lewiatana w zakresie zmian podatkowych nie zostało uwzględnionych. Jak czytamy w dokumencie: „Ministerstwo Finansów poświęciło niewiele uwagi na rzecz poprawy jakości prawa podatkowego, a swoje wysiłki skierowało na wprowadzenie zmian wynikających z implementacji przepisów unijnych (globalny minimalny CIT), orzeczeń TK (zmiany w definicji budynku i budowli dla potrzeb podatku od nieruchomości) oraz uszczelniających i nakładających nowe obowiązki (KSEF i raportowanie JPK- -CIT). Choć powołano grupy ekspertów do rozwiązania niektórych wątpliwości związanych z poborem podatku u źródła (WHT), czy przeprowadzono pogłębione konsultacje KSEF, inne kluczowe obszary wymagają nadal pilnej uwagi. Wciąż nie przedstawiono propozycji uproszczenia systemu opłacania składki na ubez-

pieczenie zdrowotne przedsiębiorców, co było jedną z najważniejszych obietnic wyborczych. Obciążenia związane z Polskim Łądem zmniejszają możliwości inwestycyjne i konkurencyjność firm, co negatywnie wpływa na rozwój gospodarki. Rząd nie zaproponował przywrócenia neutralności podatkowej wymiany udziałów, przywrócenia amortyzacji nieruchomości mieszkalnych, uchylecia wadliwych podatków minimalnych: CIT i od wynajmu powierzchni handlowych”.

Wyzwania i postulaty zmian w polskim sektorze energetycznym

W obliczu rosnących wyzwań związanych z transformacją energetyczną, kluczowe staje się przywrócenie właściwych mechanizmów rynkowych w polskim sektorze energetycznym. Obecnie obserwujemy, że wiele fundamentalnych postulatów przedsiębiorców, mających na celu liberalizację rynku oraz rozwój odnawialnych źródeł energii [OZE], pozostaje w sferze planów i deklaracji, bez realnej realizacji przez rząd.

Jednym z istotnych postulatów był powrót do mechanizmów rynkowych oraz wycofanie administracyjnych regulacji cen energii. Niestety, mimo ustabilizowania cen na rynku hurtowym, wciąż obowiązują interwencyjne mechanizmy, takie jak zamrożenie cen energii. Działania te nie tylko spowalniają proces liberalizacji, ale także odstraszały potencjalnych inwestorów. Konieczność przywrócenia rynkowych mechanizmów oraz zapewnienia transparentności w sektorze energetycznym jest bardziej niż kiedykolwiek aktualna.

Rozwój OZE, w tym lądowej energetyki wiatrowej, napotyka poważne przeszkody. Wprowadzona zwiększona minimalna odległość wiatraków od zabudowań do 700 metrów powoduje znaczne zahamowania w rozwoju sektora. Propozycja obniżenia tej odległości do 500 metrów, popierana przez branżę, mogłaby znacząco przyspieszyć inwestycje. Obecnie trwają konsultacje publiczne dotyczące tzw. ustawy odległościowej, której przyjęcie ma kluczowe znaczenie dla przyszłości OZE, przynosząc korzyści nie tylko przedsiębiorcom, ale także lokalnym społeczno-

ściom i odbiorcom energii.

Nie można zapominać o problemach infrastrukturalnych, które wciąż ograniczają rozwój OZE. Konieczne jest modernizowanie sieci elektroenergetycznych oraz uproszczenie procedur przyłączeniowych. Mimo wprowadzenia takich rozwiązań jak cable pooling, potrzeby sektora OZE w zakresie przyłączy są nadal w dużej mierze niezaspokojone. Dalsze inwestycje w infrastrukturę oraz jasne zasady przyłączy są kluczowe dla efektywnej transformacji energetycznej.

Po dwóch dekadach budowania liberalnego sektora opartego na zasadach rynkowych, obecny stan rzeczy i brak widoków na powrót do tych zasad stają się poważnym zagrożeniem dla konkurencyjności rynku. Przywrócenie mechanizmów rynkowych jest kluczowe, aby sektory energetyczny mógł efektywnie funkcjonować i przynosić korzyści wszystkim uczestnikom rynku. Rząd powinien zająć się natychmiastową realizacją przedłożonych postulatów, aby nie dopuścić do dalszego spowolnienia transformacji energetycznej.

Wnioski i rekomendacje na przyszłość

Chociaż raport wskazuje na pozytywne kroki rządu w kierunku realizacji postulatów przedsiębiorców, podkreśla również, że wiele pozostaje do zrobienia. Przedsiębiorcy wskazują, że zmiany w systemie prawno-podatkowym powinny być bardziej zbieżne z ich potrzebami oraz oczekiwaniami. Ważne jest, aby dialog między rządem a sektorem prywatnym był kontynuowany oraz aby regulacje były elastyczne i dostosowane do realiów rynkowych.

Raport Konfederacji Lewiatan przedstawia ważny obraz działań rządu na rzecz polskich przedsiębiorców. Chociaż zauważalne są postępy w realizacji niektórych postulatów, kluczowe będzie dalsze wsłuchiwanie się w głos sektora prywatnego oraz wprowadzanie regulacji, które realnie wspierają rozwój polskiej gospodarki. Tylko poprzez współpracę i otwarty dialog można zbudować stabilne i korzystne dla wszystkich warunki do prowadzenia działalności gospodarczej.

Administratorze, to ty jesteś zobowiązany do zabezpieczenia danych osobowych!



„Administrator danych nie może wyręczać się pracownikiem w ustalaniu sposobów zabezpieczenia danych” – do takiej konkluzji doszedł Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 5.07.2024 r., sygn. akt III OSK 2654/22, oddalając tym samym skargę kasacyjną Prezesa Sądu Rejonowego w Zgierzu od wyroku WSA w Warszawie z dnia 15 lutego 2022 r., sygn. akt II SA/Wa 3309/21, i podtrzymując decyzję Prezesa UODO w sprawie nałożenia kary na Prezesa Sądu Rejonowego w Zgierzu za brak odpowiednich zabezpieczeń.

Zagubienie niezasyfrowanego nośnika danych tłem sprawy

W lutym 2020 r. kurator sądowy przy Sądzie Rejonowym w Zgierzu zgubił niezasyfrowany pendrive zawierającego dane osobowe 400 osób, tj.: ich imiona i nazwiska, daty urodzenia, adresy zamieszkania lub pobytu, numery PESEL, dane o zarobkach i/lub majątku, numeru dowodów osobistych, telefonów, dane o zdrowiu i wyrokach skazujących.

Administrator danych, czyli Prezes Sądu Rejonowego, zgłosił niezwłocznie incydent naruszenia ochrony danych do Prezesa UODO i poinformował o nim osoby, których dane znajdowały się na nośniku. Po zbadaniu sprawy Prezes UODO stwierdził, że administrator nie wypełnił prawidłowo obowiązku informacyjnego wobec tych osób, tj. nie poinformował o możliwych konsekwencjach naruszenia ochrony danych osobo-

wych oraz o tym, jakie działania podjął administrator, by zminimalizować skutki tego naruszenia.

Prezes UODO ustalił również, że administrator niewłaściwie wdrożył zabezpieczenia techniczne i organizacyjne, tj. obowiązek zabezpieczenia służbowego nośnika zawierającego dane osobowe spoczywał na ich użytkownikach. Zaś obowiązek ewidencjonowania i szyfrowania nośników został

wprowadzony w Sądzie dopiero po incydencie. Pracownicy natomiast zostali jednorazowo przeszkoleni z zakresu ochrony danych osobowych, co Prezes UODO uznał za niewystarczający środek gwarantujący bezpieczne przenoszenie danych na niezabezpieczonym nośniku.

W tych okolicznościach Prezes UODO stwierdził naruszenie przepisów RODO [art. 5 ust. 1 lit. f), art. 25 ust. 1, art. 32 ust. 1 lit. b i lit. d] i nałożył na Prezesa Sądu Rejonowego w Zgierzu karę w wysokości 10 tys. zł. Prezes Sądu Rejonowego w Zgierzu zaskarżył tę decyzję do WSA w Warszawie. Ponieważ WSA poparł stanowisko Prezesa UODO, administrator wniósł skargę kasacyjną do NSA.

Co na to sądy?

Sądy obu instancji oddaliły skargi Prezesa Sądu Rejonowego w Zgierzu. WSA w Warszawie potwierdził, że „administratorzy, przetwarzając dane osobowe, muszą doprowadzić do tego, by procesy przetwarzania danych były zgodne z RODO. W tym celu powinni wdrożyć odpowiednie organizacyjne i techniczne środki bezpieczeństwa.” Natomiast w tej sprawie w administrator ograniczył się wyłącznie do zobowiązania kuratorów sądowych do wdrożenia zabezpieczeń nośników we własnym zakresie, co nie stanowi gwarancji, że przypadku zgubienia nośnika dostęp do danych mogłyby uzyskać osoby nieuprawnione.

NSA podtrzymał stanowisko WSA w Warszawie i zaznaczył, że wyposażenie kuratorów sądowych w szyfrowane nośniki pamięci zmini-

malizowałoby ryzyko naruszenia zasad poufności danych osobowych, nawet w przypadku ich zgubienia. Podkreślił, że takie rozwiązanie było dostępne, bo nie jest kosztowne, a administrator miał odpowiednią wiedzę na ten temat.

Co więcej, z analizy ryzyka, którą prezes sądu jako administrator danych przeprowadził, wynikało, że ryzyko zagubienia nośników zostało zidentyfikowane, tyle że nie wdrożono środków bezpieczeństwa adekwatnych do tego ryzyka.

Grzechy główne administratora danych

- dokonanie niewłaściwej analizy ryzyka,
- ograniczenie się do zabezpieczeń organizacyjnych (procedury, szkolenia), bez zbadania ich skuteczności;
- brak wdrożenia zabezpieczeń technicznych, np. szyfrowania czy sprawdzania nośników.

Katarzyna Pałucka

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

Szkolenie kadrowe

Korekta listy płac,
rozliczenia z ZUS i US
zgodnie z najnowszymi zmianami

13 grudnia 2024

Szkolenie online

Specjalna
cena dla
grup

ZAPISZ SIĘ

Gdy pracownik „wyzdrowieje” w trakcie zwolnienia lekarskiego

Zgodnie z § 3 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy [Dz. U. z 2014 r. poz. 1632], zwolnienie lekarskie pracownika jest dowodem usprawiedliwiający jego nieobecności w pracy z powodu niezdolności do wykonywania swoich obowiązków zawodowych, w związku z chorobą. Obowiązkiem pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim jest wykorzystanie go zgodnie z jego przeznaczeniem, tj. na odzyskanie sił w celu powrotu do pracy.

Z tytułu niezdolności do pracy i przebywania na zwolnieniu lekarskim pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe przez pierwsze 33 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, finansowane ze środków pracodawcy. W przypadku pracowników po 50. roku życia, limit ten wynosi 14 dni. Po wyczerpaniu limitu pracownik nabywa prawa do zasiłku chorobowego finansowanego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Samowolne przerwanie lub rezygnacja ze zwolnienia lekarskiego

Przepisy prawne nie przewidują możliwości samowolnego przerwania czy też rezygnacji przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego. W takiej sytuacji pracodawca zobowiązany jest nie dopuszczać do pracy pracownika, ponieważ w świetle przepisów przebywa on nadal na zwolnieniu lekarskim i jest niezdolny do świadczenia pracy. Stawienie się pracownika do pracy w okresie niezdolności do pracy potwierdzonego zaświadczeniem lekarskim stanowi naruszenie przepisów z zakresu ubezpieczenia społecznego oraz przepisów prawa pracy w zakresie naruszenia porządku i organizacji w procesie pracy. Konsekwencją może być nałożeniem na pracownika

kary porządkowej, zgodnie z art. 108 Kodeksu pracy, oraz utrata prawa do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia, zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [Dz. U. z 2023 r. poz. 2780, z późn. zm.].

Z kolei po stronie pracodawcy, dopuszczenie do pracy pracownika niezdolnego do pracy jest naruszeniem przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, co może grozić karą grzywny w wysokości od 1 tysiąca do 30 tysięcy złotych.

Orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy

W przypadku, gdy pracownik odzyska zdolność do pracy w okresie krótszym niż ten wskazany w zwolnieniu lekarskim, może powrócić do wykonywania swoich obowiązków, pod warunkiem, że przedstawi pracodawcy orzeczenie lekarskie, z którego będzie wynikać, że przyczyna niezdolności do pracy ustąpiła i nie ma przeciwwskazań do tego, aby zwolnienie było kontynuowane. W takiej sytuacji, pracownik, zamiast wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego, od dnia uzyskania zdolności do pracy otrzyma

wynagrodzenie za pracę

Właściwym do wydania nowego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność pracownika do pracy od daty w nim wskazanej jest:

1. w przypadku zwolnienia lekarskiego wystawionego na okres krótszy niż 30 dni – lekarz prowadzący, który wystawiał ostatnie orzeczenie lekarskie o niezdolności do pracy, lub lekarz orzecznik ZUS;
2. w przypadku zwolnienia lekarskiego wystawionego na okres dłuższy niż 30 dni – lekarz medycyny pracy w ramach badań kontrolnych [wystawia on orzeczenie lekarskie na podstawie zaświadczenia stwierdzającego zdolność pracownika do pracy wystawionego przez lekarza prowadzącego].

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.

Doradztwo podatkowe

PCDK TAX SPECJALIZUJE SIĘ W KOMPLEKSOWEJ OBSŁUDZE PODATKOWEJ PRZEDSIĘBIORCÓW I OSÓB FIZYCZNYCH. NASZYM CELEM JEST ZAPEWNIENIE OPTYMALNYCH ROZWIĄZAŃ PODATKOWYCH, ZGODNYCH Z OBOWIĄZUJĄCYMI PRZEPISAMI I DOSTOSOWANYCH DO INDYWIDUALNYCH POTRZEB.

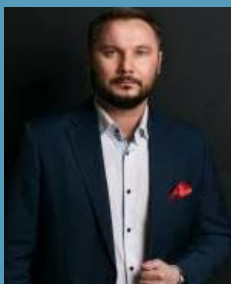
Pomagamy naszym klientom osiągać sukcesy finansowe i biznesowe, dostarczając im optymalnych i bezpiecznych rozwiązań podatkowych

Nasza firma specjalizuje się w kompleksowym doradztwie podatkowym, oferując klientom rozwiązania dostosowane do ich indywidualnych potrzeb i specyfiki działalności.

Nasze usługi obejmują pomoc w zakresie polskiego i międzynarodowego prawa podatkowego, co pozwala na obsługę firm działających na rynku polskim jak i globalnym.

Nasze usługi

- ▶ Bieżące doradztwo w zakresie CIT, PIT i VAT
- ▶ Przeglądy podatkowe
- ▶ Audyty podatkowe
- ▶ Opracowywanie wniosków o wydanie interpretacji indywidualnej oraz wniosków o wydanie wiążącej interpretacji stawkowej
- ▶ Wsparcie w postępowaniach podatkowych i kontrolach oraz w postępowaniach prowadzonych przed sądami administracyjnymi
- ▶ Wsparcie związane z JPK CIT, VAT i KSeF
- ▶ Ceny transferowe



Zapraszam do kontaktu

Marcin Otręba

Partner Zarządzający

Doradca Podatkowy

tel: 534 909 534

email: m.otreba@pcdk.pl

Praca w gospodarstwie rolnym a uprawnienia pracownicze

Wiele uprawnień pracowniczych uzależnionych jest od długości stażu pracy. Niektóre przepisy wprost wskazują, o jakie uprawnienia chodzi, inne zaś odsyłają do odrębnych przepisów, nie tylko w zakresie rodzajów należnych uprawnień, ale również – rodzajów okresów, które uważane są za okres pracy wymagane do nabycia lub utrzymania tych uprawnień.

Odrębne przepisy prawne

Jednym z takich aktów prawnych jest ustawa z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy [Dz. U. z 1990 r. Nr 54, poz. 310]. Art. 1 ww. ustawy stanowi, że ilekroć przepisy prawa, postanowienia układu zbiorowego pracy albo porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagrodzenia przewidują wliczanie do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy, do stażu tego wlicza się pracownikowi także:

- okres prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub wykonywanie pracy w gospodarstwie prowadzonym przez współmałżonka;
- przypadający przed 1 stycznia 1983 r. okres pracy po ukończeniu 16 roku życia w gospodarstwie prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzający objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub ze współmałżonkiem;
- przypadający po 31 grudnia 1982 r. okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w

charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Przy czym, zgodnie z ustawą z dnia 20.12.1991 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników [Dz. U. z 2024 r. poz. 90], przez domownika rozumie się osobę bliską rolnikowi, która spełnia łącznie podane warunki:

- ukończyła 16 lat;
- pozostaje z rolnikiem we wspólnym gospodarstwie domowym lub zamieszkuje na terenie jego gospodarstwa, albo w bliskim sąsiedztwie;
- stale pracuje w tym gospodarstwie;
- nie jest związana z rolnikiem stosunkiem pracy.

Oznacza to, że ustawodawca okresy te, po spełnieniu wskazanych w ustawie warunków, zalicza do okresu pracy równego stażowi pracy wynikającego np. z zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

Rodzaje uprawnień

Kodeks pracy w art. 1541 ust. 1 oraz ustawa z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych [Dz. U. z 2024 r. poz. 1135], wprost wskazują rodzaje



uprawnień, których nabycie zależy od długości stażu pracy, tj.:

- prawo do urlopu i jego wymiar,
- prawo do dodatku za wieloletnią pracę,
- prawo do nagrody jubileuszowej,
- prawo do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Okres prowadzenia gospodarstwa rolnego i pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym zalicza się zatem do stażu pracy warunkującego nabycie wskazanych uprawnień, w tym odpowiedniego wymiaru urlopu wypoczynkowego: 20 dni lub 26 dni. Co ważne, okresy pracy w gospodarstwie obejmują prowadzenie gospodarstwa rolnego i pracę w takim gospodarstwie, oczywiście pod warunkiem spełnia innych przesłanek wskazanych w ustawie, np. odpowiedniego udokumentowania tych okresów.

Warto zaznaczyć, że ustawa posługuje się ogólnym pojęciem prowadzenia gospodarstwa rolnego, które zostało skonkretyzowane w orzecznictwie sądowym. WSA w Warszawie w wyroku z dnia 13 czerwca 2012 r., sygn. akt II SA/Wa 314/12, stwierdził, że „[...] przez pojęcie »prowadzenia gospodarstwa rolnego« należy uznać samodzielną lub przy pomocy innych osób [bliskich, pracowników najemnych] faktyczną pracę w gospodarstwie rolnym, wykonywaną na własny rachunek w charakterze właściciela bądź posiadacza w rozumieniu art. 336 K.c., a faktyczna praca w gospodarstwie to nie tylko osobista, fizyczna praca w polu, ale także organizowanie pracy, zarządzanie gospodarstwem, decydowanie o rodzaju produkcji.”

Natomiast zgodnie z art. 2 ustawy, okre-

sów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego.

Jak udokumentować okres prowadzenia gospodarstwa rolnego lub pracy w nim?

W myśl art. 3 ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy, urząd gminy, właściwy ze względu na położenie gospodarstwa rolnego, potwierdza na wniosek zainteresowanej osoby, w oparciu o posiadane dokumenty, okresy pracy wnioskodawcy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, wydając stosowne zaświadczenie w celu przedłożenia w zakładzie pracy. Jeżeli urząd gminy nie dysponuje dokumentami uzasadniającymi wydanie zaświadczenia o pracy wnioskodawcy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, zawiadamia go o tej okoliczności na piśmie. W takiej sytuacji okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym mogą być udowodnione zeznaniami co najmniej dwóch świadków zamieszkujących w tym czasie na terenie, na którym jest położone to gospodarstwo rolne.

Ocena dowodów przedłożonych przez pracownika w celu zaliczenia do stażu pracy okresu prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego należy do pracodawcy.

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.

Przyznanie pracownikowi renty z tytułu niezdolności do pracy i co dalej?

Zgodnie z ustawą z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [Dz. U. z 2023 r. poz. 1251] oraz z Kodeksem pracy, przyznanie pracownikowi świadczenia z tytułu niezdolności do pracy, tj. renty, nie zobowiązuje pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z takim pracownikiem.

Renta z tytułu niezdolności do pracy

Zgodnie z art. 57 z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, renta z tytułu niezdolności do pracy przysługuje ubezpieczonemu, który spełnił łącznie następujące warunki:

- jest niezdolny do pracy;
- ma wymagany okres składkowy i nieskładkowy;
- niezdolność do pracy powstała w okresach podlegania ubezpieczeniu rentowemu albo nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ustania tych okresów;
- nie ma ustalonego prawa do emerytury z Funduszu lub nie spełnia warunków do jej uzyskania.

Ubezpieczonemu, która spełniła powyższe warunki, przysługuje:

- renta stała – jeżeli niezdolność do pracy jest trwała,
- renta okresowa – jeżeli niezdolność do pracy jest okresowa.

W myśl przepisów Kodeksu pracy, nabycie przez pracownika renty z tytułu niezdolności do pracy, czy to stałej czy okresowej, daje pracodawcy tylko możliwość rozwiązania z nim stosunku pracy. Oznacza to, że pracownik może nadal pozostać w zatrudnieniu, pod warunkiem, że nie będzie wykonywał pracy, co do której lekarz orzecznik

stwierdzi wystąpienie przeciwwskazań. Niezdolność do pracy dotyczy bowiem pracy wykonywanej na danym stanowisku lub pracy określonego rodzaju, a nie jakiegokolwiek pracy. Warto przytoczyć tutaj wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.12.1999 r., sygn. akt I PKN 469/99, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

Pracodawca może zatem powierzyć pracownikowi pobierającemu rentę z tytułu niezdolności do pracy wykonywanie zadań innego rodzaju lub zadań na innym stanowisku.

Badania lekarskie

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku lub do pracy określonego rodzaju, w warunkach określonych w skierowaniu na badania lekarskie. Oznacza to, że w przypadku chęci dalszego zatrudnienia pracownika pobierającego rentę z tytułu niezdolności do pracy – oczywiście na innym stanowisku – pracodawca zobowiązany jest, przed przeniesieniem pracownika na to stanowisko, skierować go na badania lekarskie. Dopiero orzeczenie

lekarza orzecznika stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy określonej w skierowaniu, pozwala pracodawcy na dopuszczenie pracownika do pracy.

Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 23 listopada 2004 r., sygn. akt I PK 67/04, w którym stwierdził, że: „[...] pozostaje poza sporem, że pomimo przywrócenia do pracy i zgłoszenia gotowości jej niezwłocznego podjęcia powód był faktycznie niezdolny do wykonywania pracy zarówno na dotychczasowym, jak też na innych stanowiskach pracy u strony pozwanej. W tym czasie pobierał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, co skądinąd nie wykluczało kontynuowania zatrudnienia.”

Gotowość pracownika do świadczenia pracy

Pracownik, który nabył prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, zobowiązany jest powiadomić pracodawcę o zamiarze powrotu do pracy po ustaniu okresów ochronnych wskazanych w art. 53 ust. 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy oraz wykonać kontrolne badania lekarskie. Sąd Rejonowy w Łomży, w wyroku z dnia 29.01.2018 r., sygn. akt IV P 100/17, przyznał, że „pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Nie

ma natomiast obowiązek skierowania pracownika na badania w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy, jeżeli pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 par. 1 pkt 1 lit. b k.p. nie stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (odzyskaniem zdolności do pracy w następstwie ustania choroby). „[...] Gdy pracownik zamierza powrócić do pracy, wtedy dla skutecznego uchronienia się przed następstwem długotrwałej absencji chorobowej [...] nie tylko powinien poddać się kontrolnym badaniom lekarskim, lecz także musi uzyskać – po przeprowadzeniu takiego badania – zaświadczenie lekarskie stwierdzające

brak przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (potwierdzające odzyskanie zdolności do pracy)”.

Niezdolność pracownika do pracy

Kodeks pracy, w art. 53 ust. 1 lit. b, przyznaje pracodawcy prawo do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niezdolnym do pracy. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia

rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej sześć miesięcy, lub

- jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

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.



PCDK ESG

Wsparcie w procesach związanych ze zrównoważonym rozwojem

Skontaktuj się z nami:

tel: 22 299 23 23

email: esg@pcdk.pl

Partnerzy merytoryczni

The logo for HRhelper, featuring the letters 'HR' in a bold, green, sans-serif font, followed by the word 'helper' in a smaller, green, sans-serif font.The logo for PCDK TAX, featuring the letters 'PCDK' in a bold, blue, sans-serif font, followed by the word 'TAX' in a smaller, blue, sans-serif font.The logo for MonitorCDK, featuring the word 'MONITOR' in a bold, black, sans-serif font, stacked above the word 'CDK' in a larger, bold, black, sans-serif font. The logo is positioned on a pink diagonal background.

Wydawca

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

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

Autor wyraża zgodę na wyłączenie prawnego przeniesienia 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.