



MONITOR  
CDK

### Polecamy

## Krajowy podatek minimalny - „owca w wilczej skórze”?

### W numerze

CBAM – wyzwania i perspektywy  
zbierania danych emisyjnych

Zmiany w przepisach ochrony  
środowiska  
w 2025 roku – co warto wiedzieć?

Prawo emeryta - byłego pracownik  
do świadczeń z Zakładowego  
Funduszu Świadczeń Socjalnych

Sprawdź, czy używasz na co dzień  
kompetencji pozazawodowych?

# Szanowni Państwo

POD KONIEC ROKU ZAPRASZAMY NA PODSUMOWANIE ZMIAN W PRZEPISACH OCHRONY ŚRODOWISKA ZAPLANOWANYCH NA 2025 ROKU. W GRUDNIOWYM NUMERZE MONITORA PODSUMOWUJEMY TEŻ ISTOTNE USTAWY KLUCZOWE DLA OCHRONY ŚRODOWISKA I ROZMAWIAMY Z JOANNĄ ALEKSANDROWICZ, DORADCZYNIĄ PODATKOWĄ, O PODATKU MINIMALNYM.

Bogaty w treść Monitor w tym wydaniu nie odnosi się do dwóch ważnych spraw, które jednakże monitorujemy. Warto o nich wspomnieć chociażby we wstępie. W naszym przekonaniu bowiem ważne dla przedsiębiorców – zmiany w zakresie zatrudniania cudzoziemców oraz system kaucyjny – realnie wpłyną na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

W odniesieniu do rynku pracy proponowany jest projekt ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Na mocy nowelizacji znacząco ograniczono by pracodawcom możliwość zatrudniania cudzoziemców na mocy umów cywilnoprawnych. Takie ograniczenie mogłoby wpłynąć negatywnie na rynek pracy, który w dużej mierze korzysta z usług

migrantów. Osoby przede wszystkim z Ukrainy zasilają też system ZUS, a także budżet naszego kraju, w którym według statystyk między innymi ONZ, obywatele Ukrainy mają wkład na poziomie ok. 1,1 proc.

Odnosnie do systemu kaucyjnego należy tu odnotować, że Senat przyjął poprawkę, dzięki której zostanie on przesunięty na 2026 rok. To dobra wiadomość, ponieważ wydłuża czas na dostosowanie się do zmian i być może pozwoli na doprecyzowanie przepisów w tym zakresie.

Wydając Monitor jeszcze przed Świętami Bożego Narodzenia, pragnę złożyć Państwu życzenia radosnych, pełnych rodzinnego ciepła świąt, szampańskiej zabawy noworocznej i szczęśliwego Nowego Roku 2025.

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

grudzień 12 [54]



## AKTUALNOŚCI

Konferencja Kadry i Płace 2024 już za nami

4

IV Konferencja podatkowo-rachunkowa – wprowadzone i planowane zmiany na 2024 oraz 2025 rok - relacja

5

## TEMAT NUMERU

Krajowy podatek minimalny – „owca w wilczej skórze”?

6

## OCHRONA ŚRODOWISKA

CBAM – wyzwania i perspektywy zbierania danych emisyjnych

8

Dwie ustawy kluczowe dla ochrony środowiska przyjęte przez Radę Ministrów - komentarz

10

Zmiany w przepisach ochrony środowiska w 2025 roku – co warto wiedzieć?

12

## KADRY I PŁACE

Prawo emeryta - byłego pracownik do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

16

Zmiana systemu orzekania w ZUS

18

Nowe badania profilaktyczne dla pracowników w 2025 r.

20

Wypowiedzenie przez SMS lub maila – wyrok SN z 11.4.2024 r. – II PSKP 86/22

21

## ROZWÓJ OSOBISTY

Sprawdź, czy używasz na co dzień kompetencji pozazawodowych?

22

Życzymy miłej lektury

# Konferencja Kadry i Płace 2024 już za nami

W dniach 14-15 listopada 2024 r. w warszawskim Warsaw Presidential Hotel odbyła się kolejna edycja Konferencji Kadry i Płace, organizowanej przez PCDK. Wydarzenie przyciągnęło uwagę wielu specjalistów związanych z obszarem kadr i płac, pragnących zgłębić najnowsze regulacje prawne oraz zapoznać się z zbliżającymi się zmianami w przepisach na rok 2025.

Konferencja rozpoczęła się rejestracją uczestników. Po przywitaniu, uczestnicy mieli możliwość wysłuchania serii wykładów prowadzonych przez ekspertów, którzy dzielili się swoją wiedzą na temat kluczowych zagadnień w obszarze prawa pracy oraz zarządzania kadrami.

## Dzień I

Pierwszy dzień konferencji rozpoczął się od omówienia obowiązków pracodawców na koniec roku kalendarzowego, w tym m.in. przekroczenia górnej granicy składek, rozliczenia PIT oraz zagadnień związanych z urlopami wypoczynkowymi. Uczestnicy mieli okazję poznać także konsekwencje minimalnego wynagrodzenia oraz wpływ wzrostu stawki na inne świadczenia.



Wśród paneli dyskusyjnych znalazły się również tematy dotyczące dyrektywy w sprawie równości płac i transparentności wynagrodzeń. Prelegenci wyjaśniali, jakie zmiany czekają nas w kontekście likwidacji luki płacowej oraz jakie będą konsekwencje dla pracowników.

Kolejny moduł poświęcony był nowemu prawu układów zbiorowych od 2025 roku, omawiając zasady negocjacji pracodawców i związków zawodowych. Tematyka tego modułu wzbudziła szczególne zainteresowanie, ponieważ wprowadza poważne zmiany w dotychczasowych przepisach dotyczących układów zbiorowych.

## Dzień II

Drugi dzień zainaugurowano dyskusją na temat zatrudniania cudzoziemców, a szczególnie aktualnych zasad oraz problemów legalizacyjnych, z jakimi borykają się agencje pracy. Uczestnicy mieli okazję zgłębić także temat sygnalistów oraz ochrony danych osobowych w kontekście zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy.

Podczas modułu o pracy zdalnej omówiono zarówno kwestie związane z zatrudnieniem w Polsce, jak i zagranicą, co stało się te-



matem bardzo na czasie w dobie zmieniającego się rynku pracy.

Ostatni moduł skupił się na dyrektywie w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE. Uczestnicy zapoznali się z cyklicznością aktualizacji płacy minimalnej, nowymi karami za łamanie przepisów, oraz zmianami, które będą miały miejsce w Kodeksie karnym w kontekście wynagrodzenia za pracę.

## Podsumowanie

Konferencja Kadry i Płace 2024 była doskonałą okazją do zdobycia wiedzy oraz wymiany doświadczeń wśród profesjonalistów branży. Uczestnicy wracali do swoich firm z nową dawką wiedzy oraz praktycznymi narzędziami, które pomogą im w przyszłości. Dzięki starannie dobranym prelegentom oraz omówieniu istotnych aspektów prawnych, uczestnicy mogli lepiej przygotować się na zbliżające się zmiany w przepisach oraz wyzwania, które niosą ze sobą nowe regulacje.

Patroni medialni oraz partnerzy wydarzenia, jak i aktywne zaangażowanie uczestników w dyskusje, dopełniły całości tego inspirującego wydarzenia. Mamy nadzieję, że zaprezentowane treści będą pomocne dla wszystkich obecnych na konferencji oraz przyczynią się do dalszego rozwoju w obszarze kadr i płac. Do zobaczenia na kolejnych edycjach!



# IV Konferencja podatkowo-rachunkowa

## - wprowadzone i planowane zmiany na 2024 oraz 2025 rok - relacja

Konferencję rozpoczęła rejestracja oraz tradycyjna kawa powitalna, które stwarzały doskonałą okazję do nawiązania kontaktów i wymiany doświadczeń między uczestnikami. Już od pierwszej sesji wykładowej, która dotyczyła JPK\_CIT, uczestnicy mieli okazję poznać planowane zmiany oraz nowe struktury, takie jak JPK\_KR\_PD i JPK\_ST\_KR. Ekspertci przedstawili, jakie grupy przedsiębiorców będą zobowiązane do dostosowania planu kont, a także jak nowoczesne rozwiązania informatyczne mogą wpłynąć na proces raportowania.

Kolejny wykład poświęcono nowym zasadom rozliczeń podatku u źródła (WHT), co spotkało się z dużym zainteresowaniem uczestników. Po przerwie kawowej, prelegenci zaserwowali istotne informacje dotyczące podatku minimalnego. Uczestnicy mieli szansę dowiedzieć się, jak obliczyć obowiązek zapłaty dodatkowej daniny oraz zapoznać się z interpretacjami indywidualnymi, które aranżują nowe regulacje.

Dzień zakończył się omawianiem wybranych zmian w podatku CIT, w tym zakresu opodatkowania fundacji rodzinnych oraz zmian dotyczących zagranicznych spółek kontrolowanych (CFC). Tematyka spotkania była szeroka i niezwykle aktualna.

Drugi dzień konferencji rozpoczął się od przeglądu stanu Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF) oraz aktualnych wyzwań na lata 2025 i 2026. Uczestnicy dowiedzieli się o konieczności

przystosowania struktur JPK\_Faktura oraz o obowiązkach dotyczących faktur konsumenckich.

Następnie na tapetę wzięto międzynarodowy podatek VAT, który stał się niezwykle istotny w kontekście transakcji w e-commerce. Prezentowane zagadnienia dotyczyły również Dyrektywy DAC7 i jej implikacji dla operatorów platform cyfrowych.

Po lunchu kontynuowano dyskusję na temat zmian VAT zaplanowanych na 2025 rok oraz ich wpływu na przedsiębiorców. Tematy były różnorodne, obejmując zmiany stawek VAT, mechanizm podwójnego obciążenia oraz nowe unijne regulacje dotyczące małych przedsiębiorstw.

Ostatnia część konferencji poświęcona była zmianom w Międzynarodowych Standardach Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) oraz wybranym zagadnieniom związanym z raportowaniem niefinansowym. Szczególną uwagę zwrócono na badanie podwójnej istotności oraz taksonomię, która pełni istotną rolę w kontekście zrównoważonego rozwoju.

Dzięki starannie dobranej tematyce oraz doświadczonym prelegentom, konferencja okazała się nie tylko źródłem wiedzy, ale również doskonałym miejscem do wymiany myśli oraz budowania kontaktów zawodowych. Uczestnicy opuścili wydarzenie z nowymi informacjami i inspiracjami, które z pewnością będą miały wpływ na ich codzienną pracę w obszarze księgowości i podatków.



*W dniach 25-26 listopada 2024 r. w Warsaw Presidential Hotel (dawny Marriott Centrum) odbyła się kolejna edycja konferencji podatkowej, zorganizowana przez PCDK. Wydarzenie przyciągnęło wielu uczestników związanych z księgowością i podatkami, którzy mieli okazję zgłębić aktualne regulacje prawne oraz nadchodzące zmiany na rok 2025.*



## Krajowy podatek minimalny

### – „owca w wilczej skórze”?

Wywiad z Joanną Aleksandrowicz, doradczynią podatkową



W obliczu rozliczenia po raz pierwszy krajowego minimalnego podatku CIT, polscy przedsiębiorcy stoją przed nowymi wyzwaniami. Mimo że zasady te teoretycznie weszły w życie z początkiem 2022 roku, ich faktyczne stosowanie zostało znacząco opóźnione. O przyczynach tego stanu rzeczy oraz o wpływie nowego podatku na polskie przedsiębiorstwa rozmawiamy z ekspertem w dziedzinie prawa podatkowego Joanną Aleksandrowicz, rozmawiamy z radcą prawnym i doradcą podatkowym Joanną Aleksandrowicz, współnikiem spółki Capitalia. W trakcie wywiadu przyjrzymy się celom wprowadzenia tej daniny, jej założeniom oraz praktycznym konsekwencjom, które mogą dotknąć zarówno międzynarodowe korporacje, jak i średniej wielkości polskie firmy.

**Katarzyna Kołbuś: Teoretycznie przepisy dotyczące tzw. krajowego minimalnego podatku CIT pojawiły się w naszym systemie prawno-podatkowym już od 1 stycznia 2022 roku, jednakże do tej pory ich stosowanie było odroczone w czasie. Z czego to wynika?**

**Joanna Aleksandrowicz:** To prawda, sięgając do art. 24ca ustawy o CIT,

który reguluje problematykę krajowego minimalnego podatku CIT, można byłoby odnieść wrażenie, że przepisy te obowiązują już od 1 stycznia 2022 roku [a więc wraz z wejściem w życie słynnego już Polskiego Ładu]. Jednakże wprowadzanym regulacjom zarzucano, że [wbrew zapewnieniom ich twórców] uderzą one nie tylko w międzynarodowe korporacje, ale także w małe polskie przedsiębiorstwa.

Stąd też postulowano zarówno nowelizację przepisów krajowego minimalnego podatku CIT, jak i odroczenie ich stosowania w czasie. Co ciekawe, w tym wypadku faktycznie postulaty zostały spełnione. Mianowicie, po pierwsze przepisy zostały zmienione na korzyść podatników. Po drugiej, co istotne, wprowadzono do ustawy o CIT przepisy przejściowe, które powodują, że faktycznie krajowy mini-

malny podatek dochodowy będzie po raz pierwszy płacony w terminie do 31 marca 2025 roku [tj. w terminie złożenia zeznania podatkowego za 2024 rok przez podatników o roku podatkowym = kalendarzowy].

**K.K.:** Jakie są główne cele wprowadzenia nowej daniny?

**J.A.:** Nie da się ukryć, że celem wprowadzenia krajowego minimalnego podatku dochodowego CIT była przede wszystkim chęć znalezienia nowego tytułu wpływów do budżetu państwa. Niemniej, czytając uzasadnienie do ustawy, ustawodawca wskazuje wprost, że jego zdaniem bardzo często polskie przedstawicielstwa międzynarodowych korporacji unikają płacenia w Polsce podatku CIT albo odprowadzają go w zakresie niewspółmiernym do rzeczywistości uzyskiwanych przychodów. To też jest ciekawa kwestia, bo czytając ten fragment uzasadnienia można odnieść wrażenie, że danina ma uderzyć tylko w spółki córki wielkich międzynarodowych korporacji. W praktyce niestety okazuje, że krajowy minimalny podatek CIT zapłacą także niektóre

średniej wielkości przedsiębiorstwa z polskim kapitałem.

**K.K.:** Jak ma funkcjonować krajowy minimalny podatek dochodowy CIT?

**J.A.:** Główne założenie jest takie, iż podatek ten będzie dotyczyć tych podatników, którzy osiągają [w uproszczeniu] stratę podatkową lub też dochód nieprzekraczający 2% przychodów. Podatek wynosić ma 10% podstawy opodatkowania. Podstawa opodatkowania z kolei to albo 1,5% przychodów operacyjnych plus niektóre koszty ponoszone na rzecz podmiotów powiązanych/ podmiotów z rajów podatkowych lub też po prostu 3% przychodów operacyjnych [tzw. uproszczona podstawa opodatkowania]. Niemniej, po pierwsze „rentowność” na potrzeby krajowego minimalnego podatku CIT liczyć się będzie trochę inaczej niż na potrzeby klasycznego CIT. Co więcej, przepisy przewidują też odliczenia od podstawy opodatkowania. Koniec końców, krajowy minimalny podatek CIT zawiera także cały katalog wyłączeń spod opodatkowania. Także zmierzam do tego, że regulacje są bardzo skom-

plikowane, a więc podatnik [a raczej pion księgowy] w niektórych przypadkach będzie musiał się mocno nagimnastykować, aby ustalić, czy w danym roku podatkowym podatnika dotyczy obowiązek zapłaty minimalnego krajowego podatku CIT [a jeśli tak, to w jakiej wysokości].

**K.K.:** Czy da się przewidzieć, ilu podatników dotknie w rozliczeniu za 2024 rok obowiązek zapłaty krajowego minimalnego podatku CIT?

**J.A.:** Jako, że 2024 rok jeszcze trwa, to myślę, że sami podatnicy nie są w stanie jeszcze w wielu przypadkach oszacować, czy faktycznie w rozliczeniu za 2024 rok będą musieli wziąć pod uwagę kwestie zapłaty krajowego minimalnego podatku CIT. Niemniej, podejrzewam, że sporo podatników w nowy obowiązek ostatecznie wpadnie. Przy czym, z uwagi na specyficzne [lecz korzystne dla podatników] mechanizmy kalkulowania krajowego minimalnego CIT, może się okazać, że z perspektywy wysokości tej nowej daniny okaże się raczej „owcą w wilczej skórze”.



PCDK TAX

## Pełne wsparcie w zakresie doradztwa podatkowego

Skontaktuj się ze mną:

Marcin Otręba  
Doradca podatkowy  
email: [m.otreba@pcdk.pl](mailto:m.otreba@pcdk.pl)

# CBAM – wyzwania i perspektywy zbierania danych emisyjnych

**CBAM (ang. Carbon Border Adjustment Mechanism), który docelowo stanie się w pełni operacyjny w 2026 roku, wprowadza dodatkowe opłaty za emisje związane z importem wybranych towarów do UE. Jednak, aby mechanizm ten działał efektywnie, kluczowe jest rzetelne pozyskiwanie danych emisyjnych, co obecnie jest jednym z największych wyzwań w kontekście jego wdrożenia. Przyglądamy się temu, jakie szanse, a jakie zagrożenia przyniesie nam prawo implementujące rozwiązania tego mechanizmu.**

Mechanizm CBAM to unijny mechanizm dotyczący importu do Unii Europejskiej określonych towarów. Został on nazwany „mechanizmem dostosowywania cen na granicach z uwzględnieniem emisji CO<sub>2</sub>”, ponieważ jego celem jest wycena emisji gazów cieplarnianych, wyemitowanych przy produkcji tych towarów w krajach.

Graniczny podatek węglowy [CBAM] dotyczy importu do UE towarów wytwarzanych w branżach wysokoemisyjnych [cement, żelazo, stal, aluminium oraz niektóre wyroby przemysłu chemicznego jak nawozy i wodór]. Wiąże się z dodatkowymi obowiązkami i formalnościami, a niedługo z dodatkowymi kosztami. Najczęściej dotyczy takich produktów jak druty, śruby, blachy, płyty, profile, rury, pojemniki itp.

Mechanizm ma na celu zapobieganie tzw. ucieczce emisji [ang. carbon leakage], czyli przenoszeniu produkcji do krajów o mniej restrykcyjnych przepisach środowiskowych, oraz zachęcaniu do globalnej dekarbonizacji.

## **Stan aktualny – problemy z pozyskiwaniem danych**

Obecnie CBAM funkcjonuje w fazie przejściowej, to znaczy, że do końca 2025 roku wymagane są tylko sprawozdania kwartalne, w których importujący produkty do UE są zobowiązani do raportowania emisji generowanych przy produkcji tych dóbr. Jednakże w praktyce już pozyskiwanie danych o emisjach napotyka na liczne trudności.

Wiele krajów spoza UE nie posiada wystandaryzowanych metod monitorowania emisji. W efekcie dane mogą być niekompletne, nierzetelne lub niezgodne z wymogami CBAM. Niestety brakuje standardów międzynarodowych.

Motywacja dostawców to kolejna „przeszkoda”. Dostawcy spoza UE nie zawsze są zmotywowani do udostępniania szczegółowych informacji o emisjach, szczególnie gdy wiąże się to z kosztami wdrażania monitoringu czy certyfikacji emisji. Z rozmów importerów z dostawcami wynika, że przygotowują się do raportowania za

2025 rok, jednak nie dowierzają, że potrzebne są raporty również za 2024.

Kolejnym problemem jest sam formularz do zbierania danych – jest on bardzo skomplikowany i nieintuicyjny, przez co dostawcy mają trudności z jego zrozumieniem oraz poprawnym wypełnieniem. W rezultacie dostarczane dane są często błędne i nierzetelne, co dodatkowo utrudnia spełnienie wymagań CBAM przez importerów.

Na tę chwilę nie występują konsekwencje nieposiadania informacji o emisjach. Bez wejścia w życie przepisów o karach finansowych za niedostarczanie danych, trudno jest wymusić na dostawcach przestrzeganie wymagań CBAM, co osłabia skuteczność całego systemu.

## **Konsekwencje braku rzetelnych danych**

Bez dostępu do dokładnych danych emisyjnych efektywność CBAM jest mocno ograniczona. W sytuacji braku rzeczywistego wglądu w emisje mechanizm ten staje się podatny na



nadużycia i manipulacje, co może prowadzić do:

- ograniczonej skuteczności CBAM – zamiast pełnić funkcję narzędzia przeciw „ucieczce emisji”, CBAM może być postrzegany jako formalność bez rzeczywistego wpływu na redukcję emisji;
- niesprawiedliwej konkurencji – przedsiębiorstwa przestrzegające wysokich standardów mogą odczuwać nierówną konkurencję, jeśli inni dostawcy raportują niższe emisje ze względu na brak rzetelnych danych.

### Motywowanie i egzekwowanie przekazywania danych

Aby CBAM mógł spełniać swoje założenia, a my jako firma pozyskiwać dane, konieczne jest podjęcie działań. Podamy kilka przykładowych rozwiązań, w których możemy Państwa wesprzeć:

- Przeprowadzenie warsztatów i szkoleń dla dostawców, aby wytłumaczyć, jak liczyć i uzupełnić formularz danych o emisjach. Warto uświadomić ich, że wdrożenie procesów monitorowania śladu węglowego zwiększy transparentność i atrakcyjność dla kontrahentów z UE.
- Weryfikacja poprawności danych – oferujemy wsparcie w analizie i weryfikacji nadesłanych danych. Pomagamy importerom i dostawcom upewnić się, że przekazywane informacje są zgodne z wymogami CBAM i wolne od błędów. Dzięki temu unikniemy konieczności późniejszych poprawek i przyspieszymy cały proces raportowania

### Rola KOBIZE w przygotowaniach do CBAM

KOBIZE [Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami] w kontekście CBAM pełni rolę organu nadzorczego i egzekwującego. Ocenia poprawność składanych sprawozdań CBAM, identyfikuje nieprawidłowości, wzywa do ich korekty oraz nakłada kary w przypadku naruszeń.

Zgodnie z art. 16 rozporządzenia 2023/1773 kary finansowe wynoszą od 10 do 50 euro za tonę niezgłoszonych emisji i są stosowane w przypadkach:

1. niezłożenia wymaganego sprawozdania CBAM przez podmiot objęty obowiązkiem,
2. nieprawidłowości lub braków w sprawozdaniu CBAM, jeśli podmiot nie podjął działań korygujących mimo wezwania przez właściwy organ.

Jednakże na ten moment są to kary przewidziane w rozporządzeniu UE, ale nie ma ich przetransponowanych do polskiego prawa. Bez tego KOBIZE nie może nałożyć na firmy kar finansowych.

### Co przyniesie wprowadzenie CBAM?

W pełni funkcjonalny CBAM oznacza, że dostawcy towarów spoza UE będą musieli pozyskać/policzyć dane emisyjne, a ich produkty mogą zostać obciążone dodatkowymi opłatami. To pociągnie za sobą szereg konsekwencji.

1. Wzrost kosztów – dla wszystkich przedsiębiorstw importujących produkty objęte CBAM, szczególnie jeśli ich dostawcy nie przykładają dużej wagi do redukcji emisji, co będzie przekładać się na ceny produktów.

2. Konieczność dostosowania technologii produkcji – aby uniknąć dodatkowych opłat, firmy będą musiały inwestować w technologie ograniczające emisje, co może wpłynąć na konkurencyjność na rynkach UE.
3. Zwiększona przejrzystość – wymóg dostarczania dokładnych danych sprawi, że zarówno dostawcy, jak i odbiorcy produktów w UE będą lepiej poinformowani o śladzie węglowym produkowanych towarów, niestety kosztem dodatkowych formalności.

### Podsumowanie

CBAM to innowacyjne narzędzie, które może zmienić sposób, w jaki kraje i przedsiębiorstwa podchodzą do emisji. Jednak, aby mechanizm ten był skuteczny, niezbędne jest stworzenie przejrzystego i efektywnego systemu pozyskiwania danych. KOBIZE oraz inne instytucje mają do odegrania kluczową rolę w przygotowaniach do CBAM, a odpowiednie egzekwowanie wymagań może być krokiem milowym w walce z „ucieczką emisji” i globalnym ociepleniem, ale również może zachęcić firmy do importowania towarów z krajów członkowskich UE.

## dr Jacek Zatoński

Partner Zarządzający i dyrektor biura PCDK w Poznaniu. Ekspert w dziedzinie zrównoważonego rozwoju oraz ochrony środowiska

## Leon Kierejewski

Od 2024 roku związany z PCDK, specjalista ds. śladu węglowego i CBAM.

# Dwie ustawy kluczowe dla ochrony środowiska przyjęte przez Radę Ministrów - komentarz

**20 października 2023 roku Rada Ministrów przyjęła dwie istotne ustawy zaproponowane przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska (MKiŚ), które mają na celu wzmocnienie działań na rzecz ochrony środowiska w Polsce. Oba dokumenty są odpowiedzią na wyzwania związane z ochroną klimatu oraz zrównoważonym rozwojem, a ich przyjęcie to krok w kierunku realizacji celów strategii ekologicznej państwa.**

W ostatnich tygodniach w Polsce zaprezentowane zostały ważne projekty ustawowe, które mają na celu zarówno rozwój energii odnawialnej, jak i usprawnienie zarządzania odpadami. Ustawa o promowaniu wytwarzania energii elektrycznej w morskich farmach wiatrowych oraz regulacje związane z Bazą danych o produktach i opakowaniach oraz gospodarce odpadami (BDO) wprowadzają istotne zmiany, które mogą wpłynąć na sektor energetyczny oraz gospodarki odpadami.

## **Ustawa o morskich farmach wiatrowych**

Jednym z kluczowych elementów nowej ustawy jest możliwość różnicowania maksymalnych cen za energię elektryczną wytwarzaną w morskich farmach wiatrowych. Minister Klimatu i Środowiska będzie miał prawo do wydawania rozporządzeń, które określą odmiennie ceny maksymalne dla różnych obszarów morskich wiatrow-

ni. To rozwiązanie uwzględnia zróżnicowanie geofizyczne i odległość od brzegu, co ma istotny wpływ na koszty budowy oraz eksploatacji farm.

Dzięki wprowadzeniu tych regulacji, oferta przetargowa dla producentów będzie lepiej dopasowana do specyfiki projektów, co z kolei może przyczynić się do zmniejszenia kosztów dla odbiorców energii. Przed wydaniem rozporządzenia, ministerstwo będzie zasięgać opinii właściwych ministrów, co podkreśla znaczenie współpracy między różnymi instytucjami państwowymi.

## **Ustawa o odpadach oraz niektórych innych ustaw**

W kontekście zarządzania odpadami, nowa ustawa ma na celu zapewnienie ciągłości funkcjonowania Bazy Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami (BDO). W latach 2025-2027 przewiduje się zwiększenie finansowania BDO, co ma klu-

czowe znaczenie dla ponad 600 tys. podmiotów zobowiązanych do ewidencji odpadów. Bez odpowiednich nakładów finansowych, system może zostać destabilizowany, co skutkowałoby trudnościami w realizacji ustawowych obowiązków.

Planowane jest m.in. przesunięcie terminu uruchomienia Modułu Potwierdzeń w BDO, co jest wynikiem trwającego procesu legislacyjnego na poziomie unijnym. Wprowadzenie nowych przepisów ma na celu dostosowanie polskich regulacji do zmian w prawie europejskim oraz ma zapobiec nieefektywnemu wykorzystaniu publicznych środków.

## **W ramach ustawy przewiduje się:**

- Zwiększenie maksymalnego limitu wydatków Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej na cele związane z BDO.

- Umożliwienie finansowania BDO z funduszy przeznaczonych na rozwój projektów cyfrowych.
- Przesunięcie terminu uruchomienia Modułu Potwierdzeń na lata 2026-2027, co wiąże się z przekształceniem dokumentacji z papierowej na elektroniczną formę.

Nowe regulacje mają szansę przyczynić się do zautomatyzowania procesów oraz poprawy efektywności działania BDO, co w dłuższej perspektywie przyniesie korzyści zarówno dla środowiska, jak i przedsiębiorstw działających w Polsce.

### Komentarz do nowego prawa

Nowe ustawy, zarówno w kontekście wytwarzania energii elektrycznej w morskich farmach wiatrowych, jak i regulacji dotyczących zarządzania odpadami, stanowią istotny krok w kierunku zrównoważonego rozwoju i efektywności energetycznej w Polsce. Wdrażanie tych przepisów wymaga jednak ścisłej współpracy między różnymi instytucjami, aby zmaksymalizować korzyści z wprowadzanych zmian oraz zapewnić stabilność i bezpieczeństwo w obszarze energetyki i ochrony środowiska.

Analizując zaprezentowany projekt ustawy dotyczący promowania wytwarzania energii elektrycznej w morskich farmach wiatrowych oraz nowelizacji ustawy o odpadach, można wyróżnić kilka kluczowych aspektów o znaczeniu strategicznym dla polskiej energetyki i gospodarki odpadami.

### Morskie farmy wiatrowe

Elastyczność cenowa: Umożliwienie

ustalania odmiennych maksymalnych cen energii elektrycznej w zależności od specyfiki lokalizacji morskich farm wiatrowych jest krokiem w dobrym kierunku. Różnorodność warunków geofizycznych i odległość od brzegu wpływają na koszty inwestycji i eksploatacji. Elastyczność ta poderwa może przyciągać inwestycje tam, gdzie są one najbardziej potrzebne i opłacalne.

Optymalizacja kosztów: Wprowadzenie różnorodnych maksymalnych cen za energię może przyczynić się do lepszego odzwierciedlenia rzeczywistych kosztów wytwarzania energii. Zminimalizowanie kosztów dla odbiorców końcowych jest kluczowe w kontekście zachęt do rozwoju zielonej energii oraz osiągnięcia celów dekarbonizacji.

Konsultacje międzyresortowe: Zasięgnięcie opinii ministra do spraw aktywów państwowych oraz ministra finansów wskazuje na świadome podejście rządu do zintegrowania tego projektu z ogólną polityką gospodarczą i energetyczną kraju, co powinno przynieść korzyści w dłuższej perspektywie.

### Ustawa o odpadach

Finansowanie BDO: Zapewnienie stabilnego finansowania dla Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (BDO) jest kluczowe dla ciągłości i efektywności funkcjonowania systemu ewidencji odpadów. Zwiększenie limitu wydatków ze środków Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW) na cele związane z BDO może znacząco poprawić jakość i dostępność e-usług dla podmiotów gospodarczych.

Cyberbezpieczeństwo i wymiana infrastruktury: Umożliwienie dostosowania BDO do nowych wymogów prawnych Unii Europejskiej oraz zwiększenie poziomu cyberbezpieczeństwa są kluczowe, szczególnie w kontekście rosnącej liczby zagrożeń w przestrzeni cyfrowej. Przesunięcie terminu uruchomienia Modułu Potwierdzeń ma na celu optymalne wykorzystanie środków publicznych i zminimalizowanie ryzyk związanych z niewłaściwym wdrożeniem.

Przejrzystość i kontrola: Wprowadzenie elektronicznych dokumentów potwierdzających recykling może przyczynić się do zwiększenia transparentności w obiegu dokumentów związanych z gospodarką odpadami oraz ułatwić kontrolę nad ewidencją i raportowaniem, co jest niezbędne w kontekście rosnących wymagań ochrony środowiska.

Obydwa projekty ustawy stanowią istotny krok w kierunku rozwoju zielonej energii oraz poprawy efektywności systemu gospodarowania odpadami w Polsce. Ich realizacja wymaga jednak nie tylko skutecznych rozwiązań legislacyjnych, ale również odpowiedniego wsparcia technicznego i finansowego, aby zrealizować ambitne cele związane z transformacją energetyczną i ochroną środowiska.

---

## dr Jacek Zatoński

Partner Zarządzający i dyrektor biura PCDK w Poznaniu. Ekspert w dziedzinie zrównoważonego rozwoju oraz ochrony środowiska

# Zmiany w przepisach ochrony środowiska w 2025 roku – co warto wiedzieć?

Już za niecały miesiąc rozpoczniemy nowy rok – 2025. Wraz z jego rozpoczęciem wejdzie w życie kilka zmian w przepisach dotyczących ochrony środowiska, które dotkną wielu przedsiębiorców. Co się zmieni od 1 stycznia roku 2025?

## **Organizacja systemu segregowania odpadów budowlanych i rozbiórkowych**

Jedną z największych zmian w przepisach prawa, dotyczących ochrony środowiska, które wejdą w życie 1 stycznia 2025 roku, będzie obowiązek utworzenia systemów sortowania odpadów budowlanych i rozbiórkowych.

Zmiana prawa wynika z konieczności wprowadzanie do prawodawstwa polskiego zapisów art. 11 ust. 1 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/851 z dnia 30 maja 2018 r. zmieniającej dyrektywę 2008/98/WE w sprawie odpadów [Dz. Urz. UE L 150 z 14.06.2018, str. 109], który nakłada na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia systemów sortowania dla odpadów budowlanych i rozbiórkowych przynajmniej dla drewna, frakcji mineralnych [beton, cegły, płytki i materiały ceramiczne, kamienie], metalu, szkła, tworzyw sztucznych i gipsu.

W związku z powyższym w ustawie z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach wprowadzony został art. 101a, w myśl którego odpady budowlane i rozbiórkowe zbiera się oraz odbiera selektywnie, z podziałem na co najmniej sześć frakcji: drewno, metale, szkło, tworzywa sztuczne, gips, odpady mi-

neralne [beton, cegłę, płytki i materiały ceramiczne oraz kamienie].

Z obowiązku segregacji odpadów budowlanych i rozbiórkowych ostatecznie zwolnione będą wyłącznie osoby fizyczne, niebędące przedsiębiorcą. W takim przypadku obowiązek segregacji przedmiotowych odpadów wykonuje kolejna firma, do której osoba fizyczna przekazała odpady np. Punkty Selektywnego Zbierania Odpadów Komunalnych (PSZOK).

Pierwotnie, wprowadzony przepis wymagał, aby to wytwórcy odpadów budowlanych i rozbiórkowych dokonali segregacji odpadów na poszczególne frakcje wyłącznie w miejscu ich powstania. Oznaczałoby to dla firm budowlanych i remontowych konieczność oddelegowania pracowników do nowych zadań oraz wyznaczenia na terenie prowadzonych budów, rozbiórek, remontów przestrzeni, gdzie odbywałby się proces ich segregacji.

Ostatecznie zapisy art. 101a wprowadzonego w ustawie z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach zostały złagodzone. Ustawodawca umożliwił firmom budowlanym i remontowym przekazanie wytworzonych przez nich odpadów innemu uprawnionemu podmiotowi, który zajmie się wyse-

gregowaniem odpadów. Zatem nie będzie obowiązku segregacji odpadów budowlanych i rozbiórkowych wyłącznie u źródła. W praktyce oznacza to, że wytwórca odpadów budowlanych i rozbiórkowych, który nie ma możliwości samodzielnie dokonać wstępnej segregacji tych odpadów na sześć frakcji, może przekazać wytworzone odpady firmom, które przeprowadzą ich segregację.

Przywołany przepis dopuszcza takie rozwiązanie, jednak pod warunkiem zawarcia umowy w formie pisemnej, określającej dalsze zagospodarowanie wysegregowanych odpadów. Wówczas odpowiedzialność za ich segregację przejdzie na podmiot, któremu przekazano odpady.

Co istotne, wytwórca odpadów budowlanych i remontowych oraz firma, do której trafiły odpady od osób fizycznych może przekazać odpady budowlane i remontowe wyłącznie podmiotom, które posiadają wymagane zezwolenie na przetwarzanie odpadów, o którym mowa w art. 41 ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach.

## **Kary pieniężne**

Podmiotom, które nie będą prowadziły selektywnego zbierania, odbierania

i sortowania wbrew obowiązkowi, określone w art. 101a ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach grozi administracyjna kara pieniężna od 1000 zł do 1 000 000 zł.

### **Wprowadzenie systemu kaucyjnego od 1 października 2025 roku**

Nowelizacja ustawy z 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi wprowadza znaczące zmiany dotyczące funkcjonowania systemu kaucyjnego w Polsce. Przepisy w sprawie systemu kaucyjnego początkowo miały wejść w życie 1 stycznia 2025 roku, jednakże termin został przesunięty na 1 października przyszłego roku.

System kaucyjny to mechanizm, w ramach którego konsumenci przy zakupie towarów w opakowaniach objętych systemem ponoszą dodatkową opłatę [kaucję], która w momencie oddania opakowania w punkcie zbiórki jest im zwracana.

Systemem zostaną objęte opakowania na napoje jednorazowego użytku:

- jednorazowe butelki z tworzyw sztucznych do 3 litrów,
- szklane butelki wielorazowego użytku do 1,5 litra,
- metalowe puszki o pojemności do 1 litra.

### **Wysokość kaucji**

Wysokość kaucji dla poszczególnych rodzajów opakowań objętych systemem kaucyjnym wyniesie:

- 50 groszy na butelki PET i puszki metalowej,

- 1 zł na butelki szklane wielokrotnego użytku.

Opakowania objęte systemem będą odpowiednio oznakowane, logotypem systemu kaucyjnego. Opakowanie można będzie zwracać w dowolnym punkcie zbiórki - obowiązek zbierania opakowań objętych systemem nałożony jest na sklepy powyżej 200 m<sup>2</sup>, a małe sklepy poniżej 200 m<sup>2</sup> mogą dobrowolnie przystępować do systemu. Do systemu mogą przystępować także inni zbierający.

### **Krótsza lista odpadów zwolnionych z obowiązku prowadzenia ewidencji**

Obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Klimatu z dnia 23 grudnia 2019 r. w sprawie rodzajów odpadów i ilości odpadów, dla których nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji odpadów [Dz.U. 2019 poz. 2531] uwzględnia 46 rodzajów [kodów] odpadów, dla których nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji, o ile nie są przekroczone dopuszczalne ilości tych odpadów.

W nowym rozporządzeniu, które zacznie obowiązywać od 2025 roku, został zaktualizowany wykaz odpadów zwolnionych z obowiązku prowadzenia ewidencji. Z listy odpadów zwolnionych z ewidencji odpadów usunięte zostały wszystkie rodzaje [kody] odpadów niebezpiecznych.

Od 2025 roku pojawi się obowiązek prowadzenia ewidencji dla następujących rodzajów odpadów niebezpiecznych [w każdej ilości]:

- 13 02 08\* [Inne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe]

- 15 01 10\* [Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi zanieczyszczone]
- ex 15 01 11\* [Opakowania z metali zawierające niebezpieczne porowate elementy wzmocnienia konstrukcyjnego inne niż z azbestu, włącznie z pustymi pojemnikami ciśnieniowymi]
- 16 02 13\* [Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 12]
- 16 06 03\* [Baterie zawierające rtęć].

Wejście w życie nowego rozporządzenia wynika z konieczności dostosowania przepisów krajowych do wymogów legislacji unijnej. Art. 35 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/98/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie odpadów oraz uchylającej niektóre dyrektywy [Dz. U. UE z 22 listopada 2008 r. L 312/3] narzuca obowiązek prowadzenia ewidencji dla wszystkich rodzajów odpadów niebezpiecznych m.in. przez wytwórców odpadów, bez względu na wytworzoną ilość odpadów tego rodzaju. Tymczasem obowiązujące na gruncie krajowym rozporządzenie Ministra Klimatu z 23 grudnia 2019 r. w sprawie rodzajów odpadów i ilości odpadów, dla których nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji odpadów, uwzględnia również kody właściwe dla odpadów niebezpiecznych.

### **Dodatkowe obowiązki**

#### **dla wytwórców odpadów**

**– wpis do BDO i sprawozdawczość z wytworzonych odpadów**

Warto zaznaczyć, że zmiana rozporządzenia jest szczególnie istotna z punktu widzenia szeregu małych i średnich przedsiębiorstw, w których powstają stosunkowo małe ilości odpadów. Podmioty, które są już zarejestrowane w Bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (BDO) będą musiały rozszerzyć ewidencję odpadów o wytworzone odpady niebezpieczne.

Jeśli natomiast w firmie, nieposiadającej do tej pory obowiązku rejestracji w BDO, zostaną wytworzone odpady, które od 2025 r. nie podlegają zwolnieniu z obowiązku prowadzenia ewidencji (np. świetlówek), oprócz prowadzenia ewidencji odpadów, taki przedsiębiorca będzie musiał uzyskać wpis do BDO. Poza tym będzie zobowiązany również do złożenia do urzędu marszałkowskiego właściwego ze względu na miejsce wytworzenia odpadów sprawozdania o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami.

W tym miejscu należy przypomnieć, że prowadzenie działalności bez wymaganego wpisu do rejestru BDO podlega administracyjnej karze pieniężnej od 1000 zł do 1 000 000 zł.

### **Wzrost stawki opłaty rejestrowej i rocznej za wpis w BDO**

Od 1 stycznia 2025 r. szereg przedsiębiorców czekają nowe stawki opłat rejestrowych oraz rocznych w Bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (BDO).

Obecnie wysokość opłaty rejestrowej i rocznej za wpis do BDO wynosi:

- 100 zł – dla mikroprzedsiębiorców

oraz

- 300 zł – dla pozostałych przedsiębiorców.

Od przyszłego roku nastąpi podniesienie stawek opłaty rejestrowej i opłaty rocznej do:

- 200 zł – dla mikroprzedsiębiorców
- 800 zł – dla pozostałych podmiotów

Obowiązek uiszczania opłaty rejestrowej i rocznej wynika z art. 57 ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach.

### **Kto wnosi opłatę rejestrową za wpis do BDO?**

Podczas rejestracji w BDO do uiszczania opłaty rejestrowej zobowiązani są przedsiębiorcy wprowadzający:

- sprzęt elektryczny i elektroniczny,
- baterie lub akumulatory,
- pojazdy,
- produkty w opakowaniach,
- produkty jednorazowego użytku z tworzyw sztucznych,
- narzędzia połowowe zawierające tworzywa sztuczne,
- opony,
- oleje smarowe,

a także

- autoryzowani przedstawiciele wyznaczeni przez zagranicznych producentów sprzętu elektrycznego lub elektronicznego,
- producenci, importerzy i wewnątrzspółnotowi nabywcy

opakowań,

- podmioty reprezentujące.

### **W jakim terminie wnosi się opłatę roczną?**

Podmioty, które dokonały już rejestracji do BDO, zobowiązane są ponadto do uiszczenia do końca lutego każdego roku opłatę roczną za dany rok. Należną kwotę wnosi się na konto urzędu marszałkowskiego właściwego dla siedziby firmy lub miejsca zamieszkania.

### **Zwolnienie od opłat**

Od ponoszenia opłaty rejestrowej i rocznej są nieliczne wyjątki. Opłaty rejestrowej nie uiszczają przedsiębiorcy wpisani do krajowego systemu ekzarządzania i audytu (EMAS). Z kolei opłaty rocznej nie uiszcza się w roku, w którym podmiot dokonał rejestracji w BDO. Wystarczy wówczas uiszczenie opłaty rejestrowej, a opłatę roczną należy wnieść dopiero w następnym roku.

### **Co grozi za nieuiszczenie opłaty rocznej?**

W sytuacji, gdy podmiot nie uiszcza opłaty rocznej, marszałek województwa z urzędu dokonuje wykreślenia podmiotu z rejestru [tak wynika z art. 64 ust. 1 pkt 1 ustawy z 14 grudnia 2012 r. o odpadach].

---

Dawid Nawrocki

okieminspektora.pl



# VOUCHERY NA SZKOLENIA

**Masz do wykorzystania budżet szkoleniowy z 2024 roku? Kup w PCDK Voucher na usługi szkoleniowe i sfinansuj sobie szkolenia w 2025 roku z budżetu jeszcze za rok 2024.**

Vouchery obowiązują na wszystkie szkolenia PCDK, zarówno w formie otwartej, zamkniętej, konferencji czy szkolenia wyjazdowe.

Voucher może być wykorzystany przez dowolną osobą wskazaną przez nabywcę vouchera.

## Zadzwoń do nas

Szkolenia otwarte i konferencje  
tel: 22 299 23 23  
email: szkolenia@pcdk.pl

Szkolenia zamknięte  
tel: 690 017 583  
email: m.siwinski@pcdk.pl

[więcej >](#)

# Prawo emeryta - byłego pracownika do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych



**Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 21 lutego 2024 r., sygn. akt III PZP 3/23, poddał interpretacji przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288) w kontekście prawa „emeryta – byłego pracownika” do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych u byłego 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.

### Stan faktyczny

MSprawa dotyczyła pracownicy - byłej nauczycielki zatrudnionej w szkole podstawowej, która po rozwiązaniu stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, podjęła pracę na stanowisku wizytatora w kuratorium oświaty. Po niespełna siedmiu latach zakończyła aktywność zawodową, przechodząc ze statusu „emeryta – pracownika” na status „emeryt”.

Co ważne, przez cały okres zatrudnienia korzystała ze świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych u pierwszego pracodawcy. Po zakończeniu zatrudnienia w kuratorium i definitywnym przejściu na emeryturę, wystąpiła do szkoły – pierwszego pracodawcy o wypłatę świadczeń z zfsś. Szkoła odmówiła prawa do świadczeń twierdząc, że była nauczycielką jest co prawda emerytką, ale to kuratorium, jako ostatni pracodawca, przejęło obowiązek wypłaty świadczeń socjalnych wobec niej.

Nauczycielka - emerytka wystąpiła do sądu z pozwem o ustalenie prawa do korzystania ze świadczeń przysługujących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych szkoły podstawowej.

Sąd rejonowy wydał wyrok, w którym przychylił się do żądania nauczycielki, ale na skutek apelacji szkoły sprawa trafiła do sądu okręgowego. Sąd okręgowy uznał, że w sprawie pojawił się problem prawny, i skierował do Sądu Najwyższego następujące pytanie prawne: czy jest „emerytem - byłym pracownikiem zakładu” w rozumieniu przepisu art. 2 pkt 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych [t.j. z dnia 2022.04.28, Dz.U.2022.923] - emeryt, który jest byłym pracownikiem pozwanego, który uprzednio przeszedł na emeryturę z tego zakładu pracy [pозwanego] i nie zawieszając jej pobierania, podjął zatrudnienie w innym zakładzie, gdzie otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie powodującej zwieszenia wypłaty emeryta.



rytury, a tym samym czy do „zerwania więzi” „emeryta - byłego pracownika” z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) doniosłe pod względem prawnym znaczenie ma zawieszenie pobierania emerytury (ewentualnie inne zdarzenie skutkujące przerwaniem pobierania emerytury), czy - jedynie zatrudnienie u nowego pracodawcy nawet przy jednoczesnym nieprzerwanym pobieraniu emerytury od momentu jej przyznania?

## Uchwała Sądu Najwyższego

W pierwszej kolejności Sąd Najwyższy odniósł się do katalogu osób uprawnionych do świadczeń z zfsś. Podkreślił, że „aby określić uprawnienia osoby będącej emerytem, trzeba przede wszystkim spojrzeć na ten problem przez pryzmat przepisu ustawowego – art. 2 pkt 5 ustawy o zfsś wskazuje, kogo należy rozumieć jako osobę uprawnioną do świadczeń z funduszu. Mamy tutaj pracowników i członków ich rodzin, ale też emerytów i rencistów byłych pracowników, a także członków rodzin tych emerytów i rencistów. I to są osoby uprawnione do korzystania ze świadczeń socjalnych, ustawa nie przewiduje tu żadnych dodatkowych przesłanek, które wskazywałyby na możliwość różnicowania statusu tych osób. Nie ma też tym bardziej warunków negatywnych, które uniemożliwiłyby pracownikowi, emerytowi albo renciście korzystanie ze świadczeń socjalnych. Nie mogą tego ograniczać także postanowienia regulaminów, gdyż rozstrzygający jest przepis ustawy. Żaden regulamin zfsś nie może wprowadzać treści, które byłyby w jakiegokolwiek

kolizji lub sprzeczności z przepisem ustawowym.”

Sąd Najwyższy następnie stwierdził, że emeryt, który uprzednio przeszedł na emeryturę i podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, gdzie otrzymuje wynagrodzenie w wysokości niepowodującej zawieszenia wypłaty emerytury, jest „emerytem – byłym pracownikiem zakładu” w rozumieniu przepisu art. 2 pkt 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Uznał bowiem, iż zatrudnienie emeryta u nowego pracodawcy, nawet jeśli nie powoduje zawieszenia wypłaty emerytury, nie zrywa więzi z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych poprzedniego pracodawcy. W związku z tym, emeryt ten nadal jest uprawniony do świadczeń socjalnych wynikających z tego funduszu.

W dalszej części, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu odniósł się do prawa do równoczesnego korzystania ze świadczeń z zakładowych funduszy socjalnych u poszczególnych pracodawców. Stwierdził tutaj, że „można się zastanawiać, czy w dzisiejszym stanie prawnym dopuszczalne jest korzystanie tylko z jednego funduszu socjalnego u jednego pracodawcy. Skoro jednak ustawa przewiduje, że odpisy są dokonywane nie tylko na pracowników, lecz także na emerytów lub rencistów, to nie widać tu przeszkód, by taki emeryt miał prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych nie tylko od pracodawcy, od którego przeszedł na emeryturę, lecz także od kolejnych, u których pracował już na emeryturze. Ta kwestia powinna być jednak rozstrzygana indywidualnie, gdyż nie stanowiła przedmiotu pytania prawnego”.

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.**

Ile można otrzymać dofinansowania?

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

**Skontaktuj się z nami:**

tel:

22 299 23 23

email:

szkolenia@pcdk.pl

**więcej**

# Zmiana systemu orzekania w ZUS

Z uwagi na zbyt małą liczbę lekarzy orzeczników i lekarzy świadczących powszechne usługi medyczne, od stycznia 2025 r. zlikwidowane zostaną komisje lekarskie orzekające w sprawach przyznania ubezpieczonym prawa do renty, zasiłków i innych świadczeń wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a także trzyosobowe komisje odwoławcze.

Orzeczenia w sprawach przyznania ubezpieczonym prawa do renty, zasiłków i innych świadczeń wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydawane będą przez lekarzy w składzie jednoosobowym. Co więcej orzeczenia będą wydawały pielęgniarki i fizjoterapeuci.

## Instancja odwoławcza

W celu zapewnienia prawidłowości przy rozpatrywaniu odwołania od orzeczenia wydanego przez lekarza w I instancji, zwłaszcza w zakresie zapewnienia bezstronności przy ocenie odwołania, z dnia 1 stycznia 2025 r. zastosowanie będą miały następujące zasady:

1. lekarze orzekającym w II instancji w ZUS będzie lekarz ze specjalizacją dla schorzenia osoby orzekanej, ale także ze specjalizacją pokrewną;
2. w przypadku gdy nie ma możliwości wydania orzeczenia przez lekarza o właściwej specjalizacji, wydanie orzeczenia w II instancji zostanie poprzedzone wydaniem opinii specjalistycznej przez lekarza konsultanta o specjalizacji odpowiadającej schorzeniu osoby orzekanej;
3. w przypadkach skomplikowanych i trudnych sprawy odwoławcze kierowane będą do rozpatrzenia przez lekarza posiadającego większe doświadczenie w orzecznictwie lekarskim.

Co więcej, zgodnie z przepisami przejściowymi, do wydawania orzeczeń lekarzy orzeczników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz komisji lekarskich Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawach, w których postępowanie nie zostało zakończone przed dniem wejścia w życie nowej ustawy, tj. przed 1 stycznia 2025 r., zastosowanie będą miały już nowe przepisy.

Ta sama zasada dotyczy postępowań przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych w zakresie odwołania od decyzji w sprawach świadczeń, wydanych na podstawie orzeczeń komisji lekarskich ZUS przed wejściem w życie ustawy. Oznacza to, że w takich sprawach sądy zobowiązane będą stosować znowelizowane przepisy.

## Pielęgniarki i fizjoterapeuci

W myśl nowelizacji, pielęgniarki będą orzekać, w składach jednoosobowych, w sprawach o ustalenie niezdolność do samodzielnej egzystencji, tj. naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych.

Z kolei fizjoterapeuci orzekać będą, również w składach jednoosobowych, w sprawach o rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej w zakresie profilu narządu ruchu.

## Stosowanie dotychczasowych przepisów

Przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w aktualnym brzmieniu będą miały zastosowanie od 1 stycznia 2025 r. w następujących postępowaniach:

1. we wszczętych i niezakończonych przed 1 stycznia 2025 r. postępowaniach dotyczących utraty prawa do zasiłku chorobowego na skutek wykonywania pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności pracy lub wykorzystywania zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia;
2. w postępowaniach dotyczących odwołania od decyzji w sprawie cofnięcia decyzji upoważniającej do wystawiania zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy, jeżeli decyzja w sprawie cofnięcia decyzji upoważniającej do wystawiania zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy została wydana przed dniem wejścia w życie nowej ustawy;
3. we wszczętych i niezakończonych przed 1 stycznia 2025 r. postępowaniach w sprawie przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy zgodnie z ich celem oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich.

---

Katarzyna Pałucka

**live** Webinar

## **NIS2 w nowelizacji ustawy o Krajowym Systemie Cyberbezpieczeństwa** **17 grudnia 2024 roku**

Polska obecnie implementuje wymogi z dyrektywy NIS2 poprzez uwzględnienie ich w nowelizacji ustawy o Krajowym Systemie Cyberbezpieczeństwa. To rewolucja dla rzeszy podmiotów i szerokie obowiązki dla spółek.

Szacuje się, że nowe prawo obejmie ponad 10.000 spółek w Polsce. W większości przypadków istotne jest kryterium wielkości przedsiębiorstwa. Są to spółki średnie i duże spełniające kryterium sektorowe.

**Zapisz się**



# Nowe badania profilaktyczne dla pracowników w 2025 roku

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownicy podlegają lekarskim badaniom profilaktycznym: wstępnym, okresowym i kontrolnym, przeprowadzanym przez lekarza medycyny pracy. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się - w miarę możliwości - w godzinach pracy. Za czas wykonywania tych badań pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Na badania kontrolne pracownik zostaje skierowany przez pracodawcę w sytuacji niezdolności do pracy spowodowanej chorobą i trwającej dłużej niż 30 dni – badania te mają na celu ustalenia zdolności pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Katarzyna Pałucka

Szczegółowy zakres wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników określa Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy [Dz. U. z 2023 r. poz. 607].

## O jakie badania rozszerzone będą badania profilaktyczne?

Pod koniec października br. Ministerstwo Zdrowia zapowiedziało, że pakiet badań dla pracowników w ramach medycyny pracy zostanie poszerzony. Ma to związek z przekształceniem programu „Profilaktyka 40 plus”. Jako przykłady dodatkowych i jednocześnie obowiązkowych dla każdego pracownika badań wymieniono lipidogram, poziom cukru oraz określenie wskaźnika BMI. Co więcej, w przypadku, gdy dana przychodnia medycyny pracy przystąpi do programu, to owe dodatkowe badania dla pracodawcy będą bezpłatne. Przy-

pomniał, że koszt badań medycyny pracy ponosi pracodawca. Jeżeli natomiast przychodnia medycyny pracy nie przystąpi do programu, to za dodatkowe badania medycyny pracy koszt poniosą pracodawcy. Na chwilę obecną założenia te mają charakter programowy.

## Badania dodatkowe - nieobowiązkowe

Program obejmowałby również badania dodatkowe. Chodzi m.in. o mammografię, cytologię, oznaczenie PSA oraz RTG płuc. Badania te nie będą jednak obowiązkowe – będą miały charakter programu profilaktycznego i każdy pracownik będzie sam decydował o skorzystaniu z nich. Byłby one finansowane z budżetu państwa, pod warunkiem, że dana przychodnia przystąpi do programu. Celem wprowadzenia tych badań dodatkowych jest połączenie badań profilaktycznych z medycyną pracy.

## Skutki dla pracodawców

W sytuacji, gdy poradnia medycy-

ny pracy obejmująca profilaktyczną opieką lekarską pracowników danego pracodawcy przystąpi do programu profilaktyki, wówczas taki pracodawca nie poniesie żadnych kosztów związanych z rozszerzonym pakietem badań w ramach medycyny pracy.

W przypadku, gdy dana poradnia nie przystąpi do tego programu, pracodawca będzie ponosił koszty rozszerzonego pakietu badań medycyny pracy. A to z kolei może wpłynąć na spadek konkurencyjności takiej placówki na rynku profilaktycznych badań lekarskich.

## Od kiedy zmiany w profilaktycznych badaniach lekarskich?

Przewidywany termin wejścia w życie nowych regulacji w zakresie rozszerzenia pakietu badań medycznych dla pracowników w ramach medycyny pracy to styczeń 2025 r. Aczkolwiek, według Ministerstwa Zdrowia, termin ten może ulec przesunięciu z uwagi na konieczność połączenia systemu Narodowego Funduszu Zdrowia i systemu medycyny pracy.

# Wypowiedzenie przez SMS lub maila

– wyrok SN  
z 11.4.2024 r.  
– II PSKP 86/22

Czy można rozwiązać umowę o pracę smsem lub mailem? Kiedy wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne?



1. Rozwiązanie stosunku pracy przez wysłanie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej w trybie natychmiastowym – w postaci elektronicznej, opatrzonej bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu, nie narusza art. 30 § 3 k.p. w związku z art. 781 § 1 k.c. w stosunku do pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych) komunikacją elektroniczną, korzystając ze sprzętu komputerowego dostarczonego przez pracodawcę. W stosunku do pozostałych pracowników, z uwagi na ochronną rolę prawa pracy, konieczne jest zastosowanie zwykłej (papierowej) formy pisemnej.
2. Wystanie do pracownika oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze tzw. SMS (z ang. Short Message Service) nie spełnia wymogu rozwiązania umowy o pracę w formie pisemnej, jeśli nie został opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu. Pomimo tego, że pojawia się coraz ściślejsza integracja pomiędzy SMS-ami a Internetem przy pomocy tzw. internetowych bramek SMS, otrzymanie przez pracownika jedynie krótkiej wiadomości tekstowej w postaci zwykłego SMS – przekazu elektronicznego o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, zwłaszcza bez podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, narusza art. 30 § 3 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Nawet ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne, choć prawnie wadliwe. Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa. Otrzymanie więc SMS o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym, bez wskazania konkretnej (innej) daty, powoduje rozwiązanie umowy o pracę w dniu otrzymania SMS.



## Sprawdź, czy używasz na co dzień kompetencji pozazawodowych?

Przyjrzyjmy się tak zwanym kompetencjom interpersonalnym „miękkim” i „twardym”. Czy mają sens dla [prze]życia codziennego większy niż zdajemy sobie z tego sprawę, czy może to w większości coś bardziej teoretycznego, przeznaczonego na rozmowy, gdy kończą się tematy?

Kompetencje interpersonalne:

1. Od dziecka mówimy – czy umiemy się komunikować? Czy zdarzyło Ci się być inaczej zrozumianym niż chciałeś/eś? Lub czy myślałeś/aś, że coś oczywistego, naturalnego dla Ciebie, jest tak samo oczywiste i/lub naturalne dla drugiej osoby? Takich pytań jest więcej. Wykonujesz [jakąś] czynność w pracy. Czy przed jej wykonaniem dla produktywności dobrze byłoby zaplanować tę czynność, tak aby jej odbior-

ca, był usatysfakcjonowany? Czy w trakcie prac, dajesz i/lub oczekujesz informacji zwrotnej? Pojawia się delikatny dyskomfort, ponieważ kompetencje „miękkie” bywają traktowane jako magiczne, tajemnicze. Pojawia się też pytanie, czy może trzeba się z nimi urodzić? Na szczęście na pomoc przychodzą narzędzia, metody istniejące i działające od wielu lat. Chociażby: analiza transakcyjna Erica Berne`a, test psychometryczny Mereditha-Belbina czy DISC [DISA] Williama Moultona Marstona.

2. Od dziecka słyszymy – czy umiemy empatycznie słuchać? A zdarzało Ci się pomyśleć, co też autor miał na myśli? Albo byłeś/eś przekonany/a, że na pewno odpowiednio zrozumiałeś/aś, a nie do końca tak było? I na koniec klasyk: większość czasu tak naprawdę spędzamy w swojej głowie, nie słysząc tak prawdziwie innych osób. Przykład z życia osobistego: Dziecko zdejmując sweter: „Jest mi za gorąco”. Rodzic idący obok, bez zastanowienia, wysłuchania rzuca: „Załóż z powrotem, jest

zimno". Przykład z pracy: Szef zleca zadanie pracownikowi i w odpowiedzi słyszy: „No wie szef, hmm, to będzie trudne, hmm, wydaje się dość skomplikowane, hmm...”. Na co szef: „Okej, damy radę, do boju” i odchodzi zadowolony, podczas gdy pracownik chciał dać znać, że potrzebuje przy tym zadaniu większego wsparcia niż zwykle, a może nawet obawia się, że nie podoła temu zleceniu. Przykładowa wiedza do pomocy to w takich przypadkach: macierz Kennetha Blancharda i Paula Herseya, NVC Marshalla Bertrama Rosenberga.

Kompetencje twarde:

1. Czy podczas codziennej pracy napotykasz problemy, które samodzielnie lub w zespole można by rozwiązać? Przy okazji w komfortowej atmosferze, przy pozytywnych emocjach i wspólnym porozumieniu? Z takimi narzędziami jak ABCD Suzuki, burza mózgów werbalna/niewerbalna czy diagram Ishikawy, odpowiednio przeprowadzonych, uzyskanie odpowiedzi pozytywnej na postawione pytania jest bardziej prawdopodobne, niż to by się mogło wydawać na pierwszy rzut oka.
2. A jak tam z zajęciami rutynowymi, mocno powtarzalnymi? Czy czasami masz wrażenie, że „wyznacza” otwarte drzwi? Że zajmuje to więcej czasu niż powinno, przy wysiłku większym niż zwykle? Brakuje systemu. Mamy taką pokusę, żeby odhaczyć, zakuć i zapomnieć. Gdy zadanie powraca, po szoku i niedowierzaniu, należałoby coś z nim zrobić. Warto stworzyć z tego samograj za pomocą narzędzi wchodzących w skład Makigami, tzw. Mapowania Procesów.
3. Kontynuując wątek, pójdźmy w odwrotność: zadania oryginalne, niepowtarzalne, coś nowego. Kreatywne projekty. Czy czasami uczestniczysz w projekcie lub nim zarządzasz? Po co zdawać się na intuicję, nakładać na siebie presję, stres? Tu też jest wiedza do zastosowania: zarządzanie projektami, skondensowane, w praktyce, nie potrzeba rocznych studiów podyplomowych, aby z tych narzędzi skorzystać.
4. Pracując w otoczeniu fizycznym i cyfrowym, mamy do czynienia z ergonomią, jak również maszynami, urządzeniami nie tylko mechanicznymi, ale również cyfrowymi. Kompetencje cyfrowe, temat bardzo świeży i na czasie pomірmy tu. Przyjrzyjmy się zarządzaniu swoim najbliższym otoczeniem. Często dziwnie i coraz dziwniej dzieje się w pomieszczeniach wspólnych i/lub tzw. ziemi niczyjej, czyli obszarze z którego większość korzysta, a nikt do końca nie odpowiada... A wystarczą delikatne elementy 6S i TPM.
5. Przykłady kompetencji twardej i ich użycia mógłbym mnożyć, wspomnę o jeszcze jednej. Otóż wszyscy chcemy stabilności w zmieniającym się świecie. A przecież ryzyko to element życia towarzyszący nam od zawsze. Jeśli coś może pójść źle, to prawie na pewno

tak się stanie – jedno z niepisanych praw Murphy’ego. Zwykle po fakcie każdy jest specjalistą i nieraz słyszymy: no wiedziałem/ałam. A wystarczyłoby sięgnąć po PDPC, FMEA, elementy SPC.

Spokojna głowa. Nie jest tego tak dużo jak się wydaje na początku przygody. I wcale nie jest to trudne czy czasochłonne. A kompetencje miękkie i twarde raczej będą z nami jeszcze długi czas, aktualne przez wiele lat i żadna sztuczna inteligencja ich nie zastąpi. Wystarczy chwila dialogu i wszystko jasne. Chodź, zapraszam do rozmowy. Wejdz na nasze, „szyte” na miarę, dla Ciebie, Ścieżki Rozwoju: <https://www.pcdk.pl/szkolenia/kategorie-szkolen/szkolenia-biznesowe>. Możesz zorganizować sobie Ścieżkę Rozwoju dla swoich kadr w parę minut dzięki aplikacji: <https://baplatform.pl/apps/app/2/>.

## Damian Szczepaniak

Magister inżynier fizyki technicznej ze specjalizacją miernictwo komputerowe. Executive Master of Business Administration (Dominican University). Lean Six Sigma Master Black Belt. Project Manager. Auditor wiodący zintegrowanych systemów zarządzania jakością. Inspektor BHP. Rzeczoznawca majątkowy. A także hobbystycznie dietetyk i trener personalny

## Partnerzy merytoryczni

The logo for HRhelper, featuring the letters 'HR' in a bold, green, sans-serif font, followed by the word 'helper' in a green, lowercase, sans-serif font.The logo for PCDK TAX, with 'PCDK' in a bold, blue, sans-serif font and 'TAX' in a blue, uppercase, sans-serif font.

## Wydawca

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

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

Autor wyraża zgodę na wyłączenie 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.