



Polecamy

BUSINESS PARTNERING W CZASACH KRYZYSU I POST-KRYZYSU

W numerze

Komu przysłuży się ulga IP Box

Umowa na czas określony
z pracownikiem na zastępstwo
– część II

Polityka rozwoju sztucznej
inteligencji w Polsce ze zbyt
małym udziałem biznesu

Szanowni Państwo

ATMOSFERA SIĘ ZAGĘSZCZA. KOLEJNEGO LOCKDOWNU RACZEJ NIE BĘDZIEMY PRZEŻYWAĆ, ALE STATYSTYKI ZACHOROWAŃ JUŻ POKAZUJĄ, ŻE MAMY DO CZYNNIENIA Z DRUGĄ FALĄ PANDEMII. BIZNESOWE PROGNOZY TEŻ NIE NASTRAJAJĄ OPTYMISTYCZNIE, CHOCIAŻ CZĘŚĆ PODMIOTÓW NA PEWNO NA SYTUACJI SKORZYSTA.

Kryzys przyniósł kilka pozytywnych zmian, w tym wstępne uregulowanie w Kodeksie pracy jej zdalnego charakteru. Póki co tworzenie ram prawnych dla tego rodzaju pracy odbywa się trochę na zasadzie „wolnej amerykanki”. Niektóre firmy mają Zakładowy Regulamin Pracy Zdalnej, a inne stosują do niej zasady telepracy zawarte w KK. Wydaje się, że propozycje rządu są w tym zakresie satysfakcjonujące. Telepracę w kodeksie miałyby zastąpić praca zdalna, co – jak stwierdziła Katarzyna Siemienkiewicz, ekspert ds. prawa pracy Pracodawców RP – może usunąć niepotrzebny zamęt i niepewność prawa, z którą w polskim systemie prawnym niestety często mamy do czynienia.

Niektóre branże będą miały ogromny problem i nie mowa tu o futrzarskiej, której likwidacja wbrew wieszczeniom jej przedstawicieli, nie pogrąży rolnictwa w Polsce, ale eventowej czy turystycznej, a także tych, które nie mogą przestawić się na pracę online, jak np. usługową, chociażby fryzjer-

ską, w której mocno zauważalny jest trend spadkowy. Również firmy szkoleniowe nie posiadające dotychczas zaplecza technologicznego do szkoleń online, jak też bez środków na inwestowanie w technologię, szybko pikują w dół lub już zamknięty biznes. Co zrobić kiedy sytuacja wydaje się beznadziejna? Zasięgnąć do analizy. W post-covidowym krajobrazie otwiera się sporo nowych możliwości, a w skorzystaniu z nich pomoc może business partnering, czyli partnerstwo biznesowe zakładające rozwój udanych, długoterminowych, strategicznych relacji między klientami i dostawcami, opartych na osiągnięciu najlepszych praktyk i trwałej przewadze konkurencyjnej. W modelu partnerstwa biznesowego koniecznym jest nakierowanie uwagi na HR, który ma pomóc menagerom w realizacji przeorganizowanych celów organizacyjnych. A zatem – nie załamujemy rąk, tylko szukamy rozwiązań, które być może rozwijną naszą działalność, być może w nowym kształcie.

Przyjemnej lektury
Jowita Zięba
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

SPIS TREŚCI

Numer 4 [4]
październik 2020



NOWE TECHNOLOGIE

Business Partnering w czasach kryzysu i post-kryzysu

4

KADRY I PŁACE

Co robić gdy zginie świadectwo pracy?

6

PODATKI

Nowe rozwiązania podatkowe MF – obniżki, ułatwienia i uszczelnianie

8

Komu przysłuży się ulga IP Box

10

PRAWO

Program „Solidarni z Białorusią” może pomóc w rozwoju outsourcingu w Polsce

12

Prace nad prawem holdingowym potrważą do końca 2020 – zmiany KSH na finiszu

14

Umowa na czas określony z pracownikiem na zastępstwo – część II

16

ROZWÓJ OSOBISTY

Jak często zmieniać pracę?

20

NOWE TECHNOLOGIE

Polityka rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce ze zbyt małym udziałem biznesu

4

BUSINESS PARTNERING W CZASACH KRYZYSU I POST-KRYZYSU

Kryzys spowodowany epidemią Covid-19 przyniósł znaczące zmiany w metodach pracy i interakcji prawie każdego uczestnika życia gospodarczego, kulturalnego i społecznego. Wiele działań w dużych, dobrze zorganizowanych korporacjach zostało zmuszonych do przededefiniowania swoich krótko- i średnioterminowych celów. Zmiany nie ominęły kontrolerów finansowych i szeroko rozumianego zaplecza analitycznego.



Powrót do podstaw

Dla działów kontrolingu, kryzysowa rzeczywistość objawiła się we wzroście znaczenia podstawowych i lekko przykurzonych narzędzi analitycznych, takich jak: raportowanie dzienne, detaliczna kontrola i analiza przepływów finansowych, kontrola należności, monitoring popytu oraz analiza dostępnych zasobów [w tym ludzkich].

Przed pandemią, w optymalnie pokładanych organizacjach, tego typu problemy rozwiązywane były przez kierownictwo średniego i niższego szczebla przy wsparciu zautomatyzowanego raportowania operacyjnego.

Lockdown gospodarki sprowadził zarządy wielu firm troski o podstawowe parametry, zapewniające przetrwanie podległych im jednostek. W duchu elastycznego Business Partnering'u, rolą zespołów analitycznych było przededefiniowanie istniejących raportów, dash-boardów i innych dostępnych narzędzi na nowe tory. Nie mówilibyśmy jednak o partnerstwie biznesowym jeśli wsparcie kończyłoby się jedynie na aspektach technicznych. Pozycja kontrolerów w nowej rzeczywistości wyznaczona była poprzez wkład w:

- poszukiwanie krótkoterminowych optymalizacji kosztowych,

- analizy wpływu zaprzestania inwestycji,
- określenie priorytetów inwestycyjnych w odpowiedzi na zamknięcie gospodarki i klasycznych metod dotarcia do klientów,
- modelowanie wrażliwości biznesu na scenariusze rozwoju życia gospodarczego,
- wsparcie w uzyskaniu lub podtrzymaniu finansowania opartego o standardowe źródła jak i programy rządowe.

Czasy kryzysowe naznaczone zostały poprzez skrócenie horyzontu analiz i planowania. Ważniejsza, od przy-

szlorocznych budżetów i celów, była przewidywana pozycja bilansowa na koniec najbliższego miesiąca/kwartalu.

Co dalej i dlaczego przyszłość ma kształt litery K?

Podobno nadzieja umiera ostatnia, ale coraz trudniej w najnowszych publikacjach ekonomicznych znaleźć prognozy mówiące o odbiciu gospodarczym w kształcie litery V. Coraz więcej głosów w popularnych mediach przywołuje do tablicy literę K1. W największym skrócie, oczekuje się i jednocześnie już obserwuje, że część podmiotów czy też całych branż, wyjdzie z kryzysu ze znacząco zwiększonym udziałem rynkowym. Dla wielu jednak, problemy nie skończyły się z końcem sezonu urlopowego, a mogą nawet przyspieszyć w miarę wysychania źródła pieniędzy pochodzących ze wsparcia rządowego.

Do pierwszych zalicza się oczywiście wielkich gigantów technologicznych – Alphabet, Microsoft, Apple - czy też podmioty oferujących większość lub całość swoich produktów i usług w wersji online – Netflix. W drugiej grupie prym wiodą linie lotnicze i branża turystyczna oraz podmioty operujące wyłącznie w strefie „realnej” / offline. Z lokalnego podwórka, do branż mocno poszkodowanych, z marnymi perspektywami na najbliższe miesiące, dołączyć można firmy eventowe oraz przewoźników samochodowych.

To myślenie na poziomie makroekonomicznych trendów dotyczących całych branż, grup społecznych, a nawet krajów, nie neguje jednak szans, przed którymi mogą stanąć podmioty odpowiednio inwestujące swoje uwolnione wewnętrznie lub uzyskane z zewnątrz środki.

Post-covidowy business partnering

Dla podmiotów, które zabezpieczyły w wystarczającym zakresie zasoby finansowe na przetrwanie wstrząsu, nadchodzi czas zmiany perspektywy planowania. Rolą controllingu wspierającego długotrwały rozwój firmy jest ponowne przewartościowanie oraz zmiana optyki prowadzonych analiz. Natura nie lubi próżni i można zauważyć, że już rozpoczyna się żarty wyścig. Focus z raportów d/t bieżących wyników wewnętrznych przedsiębiorstw powinien zostać przeniesiony na monitoring rynku i konkurencji.

Poszukiwania nowej ścieżki rozwoju można zacząć od wstępnie rozpoznanych tematów. Na warsztat analityczny powinny trafić porzucone w covidowej gorączce projekty koncentrujące się na szeroko rozumianym wsparciu sprzedaży czy też front-end'ie, które perspektywicznie poszerzają pulę naszych klientów lub polepszają „customer experience”. Następną w kolejności jest rewizja planów marketingowych pod kątem ich wielkości i mixu kanałów w poszukiwaniu nowego optimum. W miarę rosnącej pewności w stabilność bazowej działalności, analizy powinny sięgać dalej, w stronę:

- potencjalnych przejęć konkurencji w różnorodnych formach, od zakupu całych jednostek poprzez przejmowanie najcenniejszych aktywów;
- poszukiwanie perspektywicznych rozwiązań informatycznych w ramach rozbudowy własnego know-how lub współpracy z obiecującymi start-upami;
- dywersyfikacji źródeł przychodu;

- poszukiwania jeszcze głębszych korzyści ze sprawdzonego w czasie lockdown'u modelu pracy zdalnej: ograniczenie przestrzeni biurowej, outsourcing funkcji, dywersyfikacja geograficzna zatrudnienia w stronę obszarów o zmniejszonych oczekiwaniach finansowych, czy też agresywna polityka ekspansji geograficznej uwolniona ze zbędnych kosztów budowania nowych centrali

W pułapce chciwości

Obecnie ocena działalności wielu firm, w szczególności notowanych na giełdzie, opiera się w dużym stopniu na splotonej analizie wskaźnikowej historycznych wyników. W takich realiach pojawić się może pokusa „konsumpcji” wypracowanych oszczędności na krótkoterminowe zwiększenie zysku i kompensacji ubytków w polityce dywidendowej. Taka polityka, choć kusząca, w zdecydowanej większości wypadków doprowadzić może do zaprzepaszczenia rynkowych szans, które zawsze pojawiają się z większym prawdopodobieństwem po okresie gwałtownych zawirowań. Odpowiedzialny i prawidłowo zorientowany Business Partnering powinien wspierać tylko takie decyzje, które maksymalizują wartość dodaną dla udziałowców w stabilny i długotrwały sposób

Zbigniew Pietranek

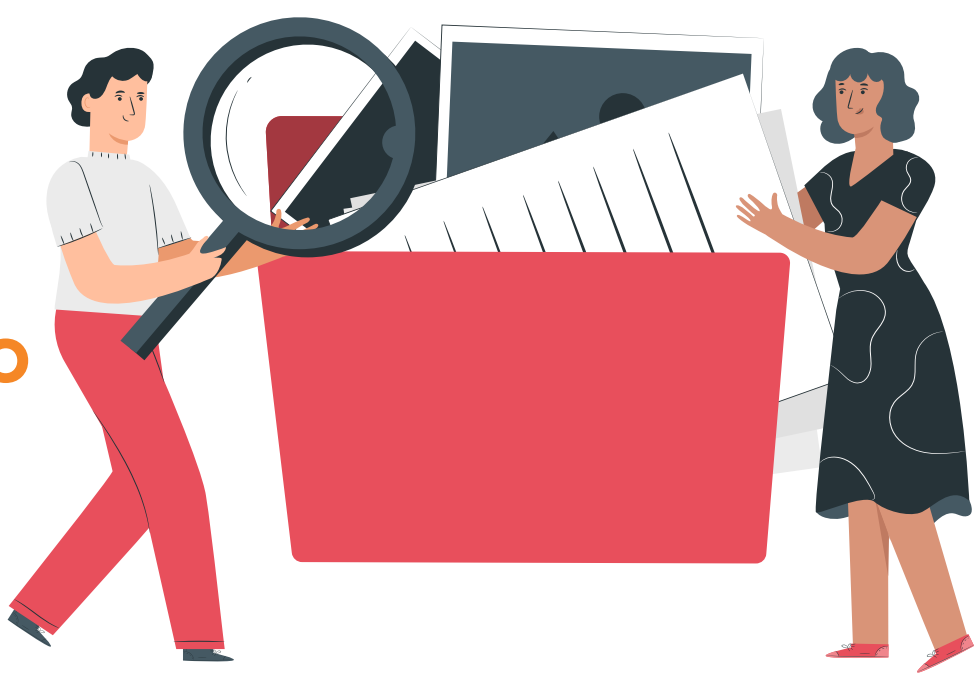
Ekspert controllingu. Członek Międzynarodowego Stowarzyszenia Kontrolerów.

CO ROBIĆ, GDY ZGINIE ŚWIADECTWO PRACY?

ABY OCHRONIĆ PRACOWNIKA PRZED MOŻLIWYMI KONSEKWENCJAMI BRAKU ŚWIADECTWA PRACY I NIE POZBAWIĆ GO MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z NALEŻNYCH UPRAWNIENI, USTAWODAWCA PRYZNAŁ PRACOWNIKOWI PRAWO POZYSKANIA OD PRACODAWCY KOPII ŚWIADECTWA PRACY. NA PRACODAWCÓW ZAŚ NAŁOŻYŁ OBOWIĄZEK WYDANIA PRACOWNIKOWI NA JEGO WNIOSEK KOPII ŚWIADECTWA PRACY.

KATARZYNA PAŁUCKA

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



Przypadki zagubienia czy też zniszczenia przez pracowników świadectwa pracy nie należą wcale do rzadkości. Natomiast brak świadectwa pracy, potwierdzającego okres zatrudnienia u danego pracodawcy, wiąże się np. z brakiem możliwości korzystania przez pracownika z określonych uprawnień pracowniczych u kolejnego pracodawcy, ze świadczeń ZUS czy też brakiem prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych. Jak postąpić kiedy zawierasz się ten ważny dokument?

Prawo do wydania kopii świadectwa pracy

Obowiązek pracodawcy do sporządzenia i wydania całości lub części dokumentacji pracowniczej, w tym kopii świadectwa pracy, został przewidziany w art. 94¹² Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca wydaje kopię całości lub części takiej dokumentacji na wniosek:

- pracownika lub byłego pracownika albo
- osób, o których mowa w art. 94⁹ § 3 Kodeksu pracy, w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika – osobami tymi są: dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione; przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed

osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci (z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka); małżonek (wdowa i wdowiec); rodzice, w tym ojczym i macocha oraz osoby przysposabiające.

Szczegółowy sposób wydawania kopii dokumentacji określa § 18 rozporządzenia MRPiPS z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej [Dz.U. z 2018 r. poz. 2369]. Zgodnie z rozporządzeniem, w przypadku gdy dokumentacja pracownicza jest przechowywana przez pracodawcę w postaci papierowej, pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej:

- w postaci papierowej, opatrzoną podpisem pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę potwierdzającym zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą, albo
- w postaci elektronicznej, jako odwzorowanie cyfrowe sporządzone zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku do rozporządzenia, zapisane w formacie PDF i opatrzone kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy lub osoby upoważnionej

przez pracodawcę potwierdzającym zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą.

Z kolei w przypadku, gdy dokumentacja pracownicza jest przechowywana przez pracodawcę w postaci elektronicznej, pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej:

- w postaci elektronicznej albo
- w postaci papierowej stanowiącej wydruk z dokumentacji pracowniczej prowadzonej w postaci elektronicznej, zawierający oprócz treści również określone metadane, oraz podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę potwierdzający zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą.

Pracodawca został zobligowany do wydania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania. Wniosek włącza się odpowiednio do części B albo C akt osobowych pracownika.

Z analizy wskazanych przepisów wynika, że ustawodawca uznał świadectwo pracy jako część dokumentacji pracowniczej i ujednotlił zasady przechowywania i wydawania dla wszystkich dokumentów stanowiących dokumentację pracowniczą. Potwierdza to także rozporządzenie MRPiPS z dnia 30.08.2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1709), obowiązujące od dnia 07.09.2019 r., na mocy którego ustawodawca, uchylając § 6, zrezygnował z obowiązku sporządzania przez pracodawcę odpisu świadectwa pracy na rzecz sporządzenia jego kopii oraz zezwolił pracodawcy na sporządzanie świadectwa pracy w więcej niż jednym oryginalnym

egzemplarzu i przechowywaniu jednego z nich w aktach pracowniczych, w miejsce dotychczasowej kopii.

Problemy z jakimi można się spotkać w praktyce

Co to oznacza w praktyce? Z jednej strony, regulacja ta zdejmuje z pracodawców pewne obciążenie – sporządzenie kopii zamiast odpisu świadectwa pracy jest z pewnością mniej pracochłonne, zwłaszcza jeśli pracownik wystąpi o kopię kilku świadectw pracy. Kopia świadectwa pracy to bowiem egzemplarz powielony i potwierdzony przez osobę, która kopię wykonała, za zgodność z dokumentem znajdującym się w aktach osobowych pracownika. Odpis świadectwa pracy z kolei stanowił dokładne odwzorowanie egzemplarza pozostającego w posiadaniu pracodawcy, włącznie z opisem pieczęci, podpisów, wyrazów nieczytelnych lub niewyraźnych, poprawek i uszkodzeń; sporządzany był z datą bieżącą i podpisany przez osobą, która taki odpis sporządziła. Z drugiej jednak strony, wycofanie się ze sporządzania odpisów świadectwa pracy może spowodować, iż pracownik będzie kilkakrotnie, w zależności od potrzeb, występował do pracodawcy o wydanie kopii tych samych świadectw pracy – dysponowanie oryginałem odpisu i powielanie go nie wiązało się z taką koniecznością. Wreszcie pamiętać trzeba, że pracownicy będą występować o wydanie kopii świadectwa pracy sprzed kilkudziesięciu lat. A dokumenty te, z uwagi na upływ czasu, znajdują się często w złym stanie, niekiedy wręcz trudno je odczytać. Odpis takiego świadectwa pracy pozwalał na odwzorowanie treści, dokładny opis nieczytelnych elementów, a to stanowiło o wiarygodności tego dokumentu. Czy kopia nieczytelnego świadectwa pracy będzie równie wiarygodna

i spełni swój cel? Z pewnością nie.

Zdarza się, że pracodawca już nie istnieje i pojawią się problemy, gdzie uzyskać można kopię świadectwa pracy przez niego wydanego. W takim przypadku należy skontaktować się z ZUS-em. W oddziałach ZUS i na stronie www.zus.pl można znaleźć bazę zlikwidowanych i przekształconych zakładów pracy. Przy każdym znajduje się informacja, gdzie aktualnie znajdują się archiwalne dokumenty. Miejsca przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracodawców można również znaleźć w ewidencji przechowywawców akt osobowych i płacowych znajdującej się na stronie Naczelnej Dyrekcji Archiwów Państwowych.

Wniosek o wydanie kopii świadectwa pracy

Zgodnie z art. 9412 Kodeksu pracy, wniosek o wydanie kopii świadectwa pracy (także innych dokumentów stanowiących dokumentację pracowniczą) powinien zostać złożony w formie papierowej lub elektronicznej – przemawiają za tym głównie względy dowodowe. Wniosek taki nie musi zawierać żadnej szczególnej treści. Wystarczy, aby pracownik zawarł w nim żądanie wydania kopii świadectwa pracy oraz wskazał okres zatrudnienia, za jakie było ono wydane. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracownik zażądał sporządzenia kilku kopii świadectwa pracy. Jest to szczególnie uzasadnione w przypadku pracowników, których akta osobowe przechowywane będą przez okres 10 lat – jeśli nie zostaną odebrane przez pracownika we wskazanym okresie, pracodawca dokona ich trwałego zniszczenia. Pracodawca nie będzie już zatem dysponował egzemplarzem świadectwa pracy i nie będzie w stanie sporządzić jego kopii.

Nowe rozwiązania podatkowe MF – obniżki, ułatwienia i uszczelnianie

MINISTERSTWO FINANSÓW PRZYGOTOWAŁO ROZWIĄZANIA USZCZELNIAJĄCE SYSTEM PODATKOWY, A TYM SAMYM ZAPEWNIAJĄCE MOŻLIWIE NAJLEPSZE WARUNKI DO PROWADZENIA BIZNESU W POLSCE. WŚRÓD NAJWAŻNIEJSZYCH ZMIAN JEST PRZENIESIENIE OBOWIĄZKU PODATKOWEGO NA SPÓŁKĘ KOMANDYTOWĄ, OBOWIĄZEK PUBLIKOWANIA STRATEGII PODATKOWEJ PRZEZ WIELKIE KONCERNY ORAZ OGRANICZENIE ULGI ABOLICYJNEJ.



Dla wielu firm pakiet oznaczać będzie zmniejszenie wysokości opodatkowania oraz otwarcie możliwości korzystania z uproszczonego, ryczałtowego rozliczenia podatku. Więcej firm skorzysta z obniżonej stawki 9% CIT oraz z ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych.

Na uszczelnieniu systemu podatkowego skorzysta większość przedsiębiorców, tych uczciwych i mniejszych, których Ministerstwo Finansów chce wspierać. Stracą natomiast nieuczciwi – spółki prowadzące agresywną politykę podatkową, w szczególności w wymiarze międzynarodowym. Projekt jest też istotny w kontekście pobudzenia rozwoju naszej gospodarki – informuje minister finansów Tadeusz Kościński.

W czasie wychodzenia gospodarki ze spowolnienia kluczowe jest, aby przedsiębiorcom, szczególnie tym mniejszym, zapewnić równe warunki konkurencji z większymi podmiotami. To właśnie duzi rynkowi gracze mają największe możliwości oszczędzania na podatkach, co czasami dzieje się również przy użyciu nieuczciwych metod. Skutkiem jest ich jeszcze większa przewaga wobec mniejszego biznesu. Tę prawidłowość widzi wiele państw Europy. Właśnie teraz walka o uczciwe opodatkowanie większych firm staje w centrum zainteresowania nie tylko OECD czy krajów Międzymorza, ale i tych państw, które są eksporterami kapitału, dla których temat sprawiedliwego opodatkowania i solidarności podatkowej nie był dotychczas priorytetem,

np. Francji czy Niemiec – zaznacza wiceminister finansów Jan Sarnowski.

Objęcie podatkiem CIT spółek komandytowych i jawnych mających siedzibę w Polsce.

Objęcie CIT-em spółek osobowych jest szeroko stosowane w krajach UE. Jest też rekomendowane przez OECD jako narzędzie zwalczania optymalizacji podatkowych. Jak wynika z analiz Krajowej Administracji Skarbowej, spółki komandytowe są często używane do wyprowadzania z Polski nieopodatkowanego dochodu do rajów podatkowych. Dzieje się to z wykorzystaniem firm zakładanych np. na Cyprze i w Luksemburgu. Polska traci na tym ok. 2 mld zł rocznie. Nowa regulacja to uniemożliwi.



i ekonomicznie tylko dochód osiągnięty przez pasywnego inwestora, czyli komandytariusza, ale tylko powyżej kwoty wolnej równej 120 tys. zł rocznie.

Ograniczenie ulgi abolicyjnej

W wyniku działania ulgi abolicyjnej często mamy do czynienia z podwójnym brakiem opodatkowania. Osoby zarabiające za granicą w ogóle nie płacą podatku – ani w miejscu zamieszkania ani tam, gdzie zarabiają pieniądze. Ulga służy często nieuczciwym firmom, żeby zmniejszać do minimum podatek płacony w Polsce przez ich właścicieli. Jest to zjawisko, któremu ostro sprzeciwia się OECD. W 2017 r. podpisując konwencję MLI, Polska zobowiązała się do wprowadzenia odpowiednich przepisów, które ukrócą takie sytuacje.

Polska wprowadzi specjalną kwotę wolną dla osób działających za granicą. Tak długo, jak dochody osiągnięte poza granicami Polski nie przekroczą kwoty 8 tys. zł, będą one rozliczane na dotychczasowych zasadach. Z danych MF wynika, że ok. 67 tys. osób korzysta z ulgi abolicyjnej. Z tej grupy niemal 2/3 (41 tysięcy) osiąga dochody poniżej ustalonego przez MF progu. Ich podatkowa sytuacja nie ulegnie zmianie.

Obowiązek informowania o polityce podatkowej firmy

Obowiązek ten dotyczy tylko największych podmiotów, które miały przychody powyżej 50 mln euro i tylko określonych danych dotyczących zarządzania podatkami. Z obowiązku publikacji zostaną wyłączone informacje dotyczące tajemnicy handlowej, przemysłowej, zawodowej lub procesu produkcyjnego.

Zmiany w ryczałcie od przychodów ewidencjonowanych

Chcemy by mniejsi przedsiębiorcy jak najmniej czasu poświęcali na rozliczenie podatków, a jak najwięcej na dostosowanie prowadzonego przez nich biznesu do dynamicznie zmieniającej się sytuacji. Jak największa liczba firm powinna mieć możliwość rozliczenia podatku w uproszczony sposób. Dlatego szeroko poszerzamy liczbę podatników, którzy będą mogli skorzystać z ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych i karty podatkowej – mówi Jan Sarnowski.

Propozycja Ministerstwa Finansów przewiduje:

- podniesienie limitu: 250 tys. euro do 2 mln euro;
- podniesienie limitu [kwartalne rozliczenia] z 25 tys. euro do 200 tys. euro;
- likwidację wielu wyłączeń;
- obniżenie stawek ryczałtu;
- ujednoczenie wysokości ryczałtu dla najmu;
- likwidację wyłączenia z opodatkowania kartą podatkową w przypadku prowadzenia takiej samej działalności przez małżonka;
- dopuszczenie czasowego zwiększenia stanu zatrudnienia przez przedsiębiorców opłacających kartę podatkową.

Mały podatek CIT

Prawie dwukrotnemu podwyższeniu (z 1,2 mln euro do 2 mln euro) ulegnie limit przychodów pozwalający na skorzystanie z obniżonej stawki 9 proc. CIT. W kieszeniach przedsiębiorców zostanie ok. 400 mln zł rocznie.

Krajowa Administracja Skarbowa systematycznie analizuje posiadane informacje, szczególnie raportowane w MDR i aktywnie im przeciwdziała stosując dostępne narzędzia. W szczególnych przypadkach niezbędne są zmiany systemowe, które KAS aktywnie wspiera – podkreśla wiceminister finansów, z-ca szefa KAS Anna Chałupa.

Nadanie spółce komandytowej statusu podatnika CIT nie będzie oznaczać zmniejszenia atrakcyjności tej formy prowadzenia biznesu przez firmy sektora MŚP. Sytuacja komplementariusza, czyli wspólnika odpowiedzialnego majątkiem za efekt przedsięwzięcia nie ulegnie zmianie - odliczy od swojego PIT-u podatek dochodowy zapłacony przez spółkę. Podatkiem będzie objęty realnie



Komu przysłuży się ulga IP Box

PREFERENCJA PODATKOWA JAKĄ JEST ULGA IP BOX JEST NAKIEROWANA NA WZMOCNIENIE KREATYWNOŚCI FIRM, KTÓRA W DOBIE PANDEMII OBJAWIA SIĘ NA RÓŻNYCH POLACH. KTO MOŻE SKORZYSTAĆ Z PREFERENCJI I JAKIE WARUNKI MUSI SPEŁNIĆ, ABY JĄ DOSTAĆ, PODPOWIADAJĄ NAM INTERPRETACJE WYDANE PRZEZ DYREKTORA KIS.

IP Box została wprowadzona 23 października 2018 r., na mocy ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, ustawy – Ordynacja podatkowa oraz niektórych innych ustaw. Przedsiębiorcy osiągający dochody generowane przez prawa własności intelektualnej, m.in. z autorskich praw do programów komputerowych, od 1 stycznia 2019 r. mogą korzystać z preferen-

cyjnej stawki w podatku dochodowym 5% zamiast 19%.

Zgodnie z art. 30ca ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych: podatek od osiągniętego przez podatnika w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej kwalifikowanego dochodu z kwalifikowanych praw własności intelektualnej wynosi 5% podstawy opodatkowania.

Art. 30ca ust. 2 ustawy o PIT

wskazuje zamknięty katalog praw własności intelektualnych, z których dochód może zostać objęty preferencyjnym opodatkowaniem. Jedno z praw własności intelektualnych wskazanych w tym artykule w ust. 2 pkt 8 stanowi prawo autorskie do programu komputerowego.

„Warunkiem koniecznym dla skorzystania z omawianej preferencji jest wymóg prowadzenia przez przedsiębiorcę działalności badawczo-rozwojowej bezpośrednio związanej z wytworzeniem, komercjalizacją, rozwojem lub ulepszeniem kwalifikowanego prawa własności intelektualnej”.

Cytat: Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia z dnia 29 maja 2020 r., 0111-KDIB-1-3.4011.45.2020.3.MMU

„Zgodnie z art. 5a pkt 38 ustawy o PIT, ilekroć w ustawie jest mowa o działalności badawczo-rozwojowej - oznacza ona działalność twórczą obejmującą badania naukowe lub prace rozwojowe, podejmowaną w sposób systematyczny w celu zwiększenia zasobów wiedzy oraz wykorzystania zasobów wiedzy do tworzenia nowych zastosowań.

Natomiast, zgodnie z art. 5a pkt 38 ustawy o PIT pojęcie prace rozwojowe - oznacza prace rozwojowe w rozumieniu art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, czyli działalność obejmująca nabywanie, łączenie, kształtowanie i wykorzystywanie dostępnej aktualnie wiedzy i umiejętności, w tym w zakresie narzędzi informatycznych lub oprogramowania, do planowania produkcji oraz pro-

jektowania i tworzenia zmienionych, ulepszonych lub nowych produktów, procesów lub usług, z wyłączeniem działalności obejmującej rutynowe i okresowe zmiany wprowadzane do nich, nawet jeżeli takie zmiany mają charakter ulepszeń.

Aby dana działalność mogła zostać uznana za działalność badawczo - rozwojową, musi ona spełniać pięć podstawowych kryteriów. Działalność taka musi być:

- nowatorska,
- twórcza,
- nieprzewidywalna,
- metodyczna,
- możliwa do przeniesienia lub odtworzenia.

Podstawę opodatkowania stanowi suma kwalifikowanych dochodów z kwalifikowanych praw własności intelektualnej osiągniętych w roku podatkowym [art. 30ca ust. 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych].

Zgodnie natomiast z art. 30ca ust. 7 powołanej ustawy: dochodem [stratą] z kwalifikowanego prawa własności intelektualnej jest obliczony zgodnie z art. 9 ust. 2 dochód [strata] z pozarolniczej działalności gospodarczej w zakresie, w jakim został osiągnięty:

- z opłat lub należności wynikających z umowy licencyjnej, która dotyczy kwalifikowanego prawa własności intelektualnej;
- ze sprzedaży kwalifikowanego prawa własności intelektualnej;
- z kwalifikowanego prawa własności intelektualnej uwzględnionego w cenie sprzedaży produktu lub usługi;

z odszkodowania za naruszenie praw wynikających z kwalifikowanego prawa własności intelektualnej, jeżeli zostało uzyskane w postępowaniu spornym, w tym postępowaniu sądowym albo arbitrażu.”

Cytat.: Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia z dnia 29 maja 2020 r., 0115-KDIT.4011.312.2020.2.MK

Podatnik ma możliwość stosowania niniejszej ulgi przez cały okres trwania ochrony prawnej kwalifikowanych praw własności intelektualnej.

Malgorzata Gierula

Odbyła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, a następnie zdała egzamin zawodowy, uzyskując tytuł radcy prawnego. Ukończyła studia podyplomowe Prawa Własności Intelektualnej na wydziale Prawa i Administracji, Katedra Prawa Własności Intelektualnej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Swoją aktywność zawodową koncentruje w zakresie prawa cywilnego oraz gospodarczego. Zajmuje się przede wszystkim kompleksową obsługą prawną podmiotów gospodarczych, jak również reprezentowaniem klientów w postępowaniach sądowych. Specjalizuje się w zakresie prawa własności intelektualnej, prawa komputerowego i prawa autorskiego, a także prawa nieuczciwej konkurencji.

Program „Solidarni z Białorusią” może pomóc w rozwoju outsourcingu w Polsce

Po spotkaniu premiera Morawieckiego z przedstawicielką białoruskiej opozycji Swi- atłaną Cichanouską jest szansa na przyspie- szenie programu Solidarni z Białorusią, który ma między innymi uprościć zasady zatrud- niania obywateli Białorusi.

Polska, jak wiele krajów na świecie, boryka się z kryzysem spowodowa- nym pandemią. Jednocześnie, podobnie jak Litwa, stajemy się natu- ralnym wsparciem dla ruchów wol- nościowych na Białorusi. Pod tym kątem w sierpniu zapowiedziano uruchomienie rządowego programu „Solidarni z Białorusią”. Do tej pory w ramach programu Polska zaoferowa- ła możliwość swobodnego wjazdu dla naszych sąsiadów na podstawie wiz humanitarnych, w ramach pro- cedury udzielenia ochrony między- narodowej lub po zgodzie kome- danta Straży Granicznej.

Tego typu rozwiązania są zwolnione z opłat wizowych i ograni- czeń spowodowa- nych przez COVID.

Do dnia 08.09. z uprosz- czonych procedur skorzy- stało 116 Białorusinów. Niestety przyjazd utrudnia im sytuacja w kraju, który odmawia wyjazdu z różnych względów.

Nadal nie ma niestety konkretów co do uproszczenie zasad zatrudniania obywateli Białorusi. Tymczasem uła- twienia proceduralne w legalizacji pracy sąsiadów zza wschodniej gra- nicy mogłyby przyczynić się do roz- woju chociażby branży outsourcingu.

Realizacja programu będzie koszto- wała 50 mln zł w pierwszym roku, co stanowi dodatkowe środki obok tych, które Polska przeznacza na inne programy wsparcia dla Białorusi.



Konferencja Podatki 2020/2021 - przegląd kluczowych zmian

Prowadzący



10/11
grudnia



Warszawa
Hotel Novotel



Stacjonarna
bądź online

Zapraszamy
Państwa
na konferencję
poświęconą
przeglądowi
aktualnych regu-
lacji oraz plano-
wanych zmian
przepisów
podatkowych.

www.pcdk.pl

CDK Progressio

MONITOR
CDK

GAZETA
MSP gazeta-msp.pl
Praktyczne strony biznesu

B2B biznes2biznes.com
Spójrz na biznes z naszej strony

 **eGospodarka.pl**
Poradnik Internetu dla Twojej Firmy

Prace nad prawem holdingowym potrważą do końca 2020 – zmiany KSH na finiszu

Komisję do spraw reformy nadzoru właścicielskiego przy Ministerstwie Aktywów Państwowych opracowała nowelizację Kodeksu Spółek Handlowych, która wprowadza do polskiego stanu prawnego pojęcie tzw. prawa holdingowego. Co to oznacza dla polskich spółek?

Projekt budzący spore emocje noweli jest dosyć mocno zawiły, a eksperci zwracają uwagę na sporo niejasności. Zobaczmy co na mocy nowych regulacji znajdzie się w KSH.

Unormowanie kwestii holdingów faktycznych

W pierwszej kolejności proponowana nowelizacja KSH skupia się na wprowadzeniu do polskiego prawa spółek handlowych regulacji prawnej tzw. prawa holdingowego. W pracach legislacyjnych nad Kodeksem spółek handlowych w 2000 roku przyjęto koncepcję ograniczonej [szczętkowej] regulacji prawa holdingowego w ramach tego kodeksu. Regulacja ta ograniczyła się wówczas do – uchylonego w ramach niniejszej nowelizacji – art. 7 KSH, który odnosił się do tzw. holdingów umownych, a więc takich, w których spółka dominująca i spółka zależna zawierają między sobą umowę o zarządzanie spółką zależną przez spółkę dominującą lub umowę o odprowadzanie zysku spółki zależnej do spółki dominującej. Wspomniana wyżej regulacja [dawnego art. 7 KSH] nie uwzględniła natomiast unormowania kwestii prawnych dotyczących

czących tzw. holdingów faktycznych, a więc spółek, pomiędzy którymi powstał stosunek dominacji i zależności [art. 4 § 1 pkt 4 KSH].

W polskiej praktyce gospodarczej dominują holdingi faktyczne. Holdingi umowne należą do rzadkości, podobnie jak tzw. podatkowe grupy kapitałowe [art. 1 a ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych], stąd też regulacja grup spółek nie odpowiadała potrzebom obrotu. Dlatego proponowana nowelizacja KSH – przez wprowadzenie nowego Działu IV pt. „Grupy spółek” w ramach tytułu pierwszego KSH pt. Przepisy ogólne [art. 211 – art. 2115 KSH] – dotyczy zasadniczo holdingów faktycznych. Przepisy te mogą jednak znaleźć zastosowanie także do holdingów umownych, gdyż holding umowy spełnia z reguły przesłanki istnienia holdingu faktycznego. Dopuszczalność tworzenia holdingów umownych wynika też z zasady wolności umów [art. 3531 KC w zw. z art. 2 KSH], co wobec

braku wystarczająco ukształtowanej praktyki kontraktowej wyklucza potrzebę szczegółowej regulacji takich holdingów w ramach kodeksu spółek handlowych.

Proponowana nowelizacja uchyla przepisy art. 7 KSH. Za ich uchyleniem przemawiają następujące argumenty. Po pierwsze, przepisy te w ogóle nie funkcjonowały w praktyce [były przepisami „martwymi”]. Po drugie, wywoływały one istotne wątpliwości doktrynalne. Chodziło tu przede wszystkim o kwestię, czy ujawnienie w rejestrze przedsiębiorców okoliczności, że spółka dominująca nie odpowiada wobec wierzycieli za zobowiązania spółki zależnej [art. 7 § 2 KSH – tzw. klauzule indemnifikacyjne] nie oznaczało a contrario, że brak takiego ujawnienia uzasadnia wspomnianą odpowiedzialność spółki dominującej. Taki wniosek nie był wprawdzie możliwy do przyjęcia z przyczyn systemowych, gdyż wyłączenia zasady z art. 151 § 4 albo z art.

301 § 5 KSH (braku odpowiedzialności wspólnika za zobowiązania spółki kapitałowej) nie można było wyprowadzić tylko z interpretacji innego przepisu. Po trzecie, ewentualne próby nowelizacji dotychczasowej treści art. 7 KSH napotkały na trudności związane z określeniem sankcji za naruszenie obowiązku rejestrowego, zwłaszcza z zakresu ujawniania postanowień tych umów holdingowych, które regulowały odpowiedzialność spółki dominującej względem wierzycieli spółki zależnej. Zachowanie dotychczasowej sankcji nieważności wspomnianych wyżej postanowień umowy holdingowej godziłoby w prawa osób trzecich, w sytuacji uznania tych postanowień za „pactum in favorem tertii”. Wprowadzenie zaś innej sankcji, np. bezskuteczności względem spółki bądź sankcji za niedopełnienie obowiązku rejestrowego, było pozbawione treści normatywnej. Po czwarte, nie jest konieczne istnienie przepisów art. 7 KSH jako podstawy dopuszczalności zawierania przez spółkę dominującą ze spółką zależną umów przewidujących zarządzanie spółką zależną przez spółkę dominującą, czy nawet umów odprowadzania zysku spółki zależnej do spółki dominującej, gdyż taką dopuszczalność można wyprowadzić z treści art. 3531 KC w zw. z art. 2 KSH.

Rada nadzorcza partnerem zarządu

Kolejną zasadniczą częścią projektowanej nowelizacji stanowi próba zmiany sposobu myślenia o radzie nadzorczej – z pojmowania jej jako organu czysto kontrolnego w kierunku organu będącego równoprawnym partnerem zarządu, mającym dostęp do informacji oraz do realnych instrumentów nadzoru – jest istotnym krokiem w obszarze zapewnienia bezpieczeństwa spółek, jak i ich otoczenia. Nieco sprzecznie z tym założeniem mocą nowelizacji wprowadzony zostanie katalog informacji, które zarząd będzie zobowiązany regularnie przekazywać radzie nadzorczej. Ponadto rada będzie mogła bez wiedzy zarządu powołać tzw. doradcy rady nadzorczej, który będzie badać funkcjonowanie spółki (w tym jej majątek), za zgodą wspólników.

Wprowadzenie osądu biznesowego

Odpowiedzią na zmieniającą się w ostatnim czasie linię orzeczniczą sądów jest również wprowadzenie zasady osądu biznesowego (Business Judgment Rule). Jeszcze w poprzedniej dekadzie problematyczne okazywały się sytuacje, kiedy członek zarządu spółki lub organu nadzorczego, dokonując czynności nie naruszył bezpośrednio normy prawnej, lecz wywrządził spółce szkodę. O pociągnięciu do odpowiedzialności członka organu decydowało dopiero jasne

wskazanie naruszenia konkretnej normy prawnej. Orzecznictwo Sądu Najwyższego zaczęło się z czasem zmieniać, począwszy od 2014 r. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2014 r. II CSK 627/13), kiedy zaczęło pociągać do odpowiedzialności członków organów spółki również w przypadkach, gdy nie zachowali staranności wynikającej z zawodowego charakteru ich działalności.

Te i inne zmiany wprowadzające tzw. prawo holdingowe, budzą sprzeciw ekspertów, którzy zwracają uwagę na zbyt ni pośpiech w tworzeniu tak ważnego prawa, a także na sporo luk, które się znajdują w projekcie.

- Już sama definicja grupy spółek zawiera niejasne sformułowania np.: „jednolite kierownictwo”, gdzie nie wiadomo na czym „jednolitość” ma polegać. Nie wiadomo czy regulacja dotyczy spółek zagranicznych, a jeśli tak, powstają pytania o kwestie techniczne (np.: wpis do rejestru). Nie ma także jasnej odpowiedzi czy spółka może należeć do więcej niż jednej grupy spółek albo jak ustaje uczestniczenie spółki w grupie. Samo uczestniczenie w grupie spółek ma być z kolei ujawniane w rejestrze i tu pojawia się kilka pytań o to jakie informacje należy w nim przedstawić – mówi mec. Adrian Zwoliński, ekspert Konfederacji Lewiatan.

Prace nad nowelizacją mają zakończyć się pod koniec roku. Ma wejść w życie po trzymiesięcznym *vacatio legis*.

Umowa na czas określony z pracownikiem na zastępstwo – część II

W drugiej części artykułu zajmiemy się tym co umowa o pracę na zastępstwo powinna zawierać, oraz jak taką umowę rozwiązać.

Elementy treści umowy o pracę na zastępstwo

Umowa o pracę na zastępstwo w swojej treści powinna zawierać wszystkie istotne elementy wskazane w art. 29 § 1 Kodeksu pracy, tj. określać strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności zaś rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Strony stosunku pracy mogą określać jeszcze inne warunki.

Istotne jest, aby praca wykonywana w ramach umowy na zastępstwo odpowiadała rodzajowi pracy wykonywanej przez nieobecny pracownika, tzn. stanowiska obydwu pracowników muszą być tożsame. W przeciwnym razie nie zostałby zachowany cel umowy na zastępstwo.

Pozostałe warunki umowy o pracę na zastępstwo mogą kształtować się odmiennie od warunków pracy przewidzianych w umowie o pracę pracownika zastępowanego. Warunki te podyktowane są aktualną potrzebą pracodawcy. I tak, umowa na zastępstwo może określać inne wynagrodzenie, przy czym przyznanie

pracownikowi zastępującemu niższego wynagrodzenia powinno być uzasadnione obiektywnymi przesłankami, np. niższymi kwalifikacjami do wykonywanych zadań, mniejszym doświadczeniem zawodowym, czy niższą wydajnością pracy. Umowa na zastępstwo może określać mniejszy wymiar etatu, np. $\frac{3}{4}$ etatu zamiast pełnego etatu [zasada ta nie może działać w odwrotnym kierunku, tzn. pracownik zastępujący nie może zostać zatrudniony w wymiarze większym niż pracownik zastępowany, byłoby to bowiem nadużyciem celu umowy na zastępstwo, a taki pracownik mógłby dochodzić przed sądem pracy ustalenia istnienia stosunku pracy w wymiarze przekraczającym wymiar etatu pracownika zastępowanego] – takie rozwiązanie jest konieczne w sytuacji, gdy pracodawca w celu zastępstwa nieobecnego pracownika zawiera kilka równoległych umów o pracę na zastępstwo, każdą na część etatu, przy czym łącznie nie mogą przekraczać wymiaru czasu pracy pracownika zastępowanego; również zakres zadań pracownika zastępującego nie musi w pełni pokrywać się z zakresem zadań pracownika zastępowanego, może dotyczyć pewnej części zadań, ważne jest jednak, aby pracodawca nie powierzył pracownikowi zastępującemu innych czy też dodatkowych zadań, które nie mieszczą się

w zakresie zadań pracownika zastępowanego; pracownik zastępujący powinien także świadczyć pracę w tym samym miejscu, w którym świadczył pracę pracownik nieobecny.

Wydaje się, że zastępujący pracownik nie musi posiadać tego samego tytułu służbowego, co pracownik zastępowany, zwłaszcza jeśli pracodawca ma prawo przyznać mu niższe wynagrodzenie, gdy ten posiada niższe kwalifikacje do wykonywanych zadań. Oznacza to, iż wystarczy, aby osoba taka spełniała minimalne wymagania kwalifikacyjne, gwarantujące prawidłowe wykonywanie zadań. Można spotkać się jednak z przeciwnym stanowiskiem, zgodnie z którym pracownik zastępujący powinien posiadać ten sam tytuł służbowy, co pracownik zastępowany, co wynikać ma z konieczności zachowania tych samych warunków pracy – taki pogląd zaprezentowano jako nieoficjalne stanowisko Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji. W praktyce takie stanowisko byłoby dość niewygodne dla pracodawcy, który z jednej strony zmuszony byłby do zachowania ciągłości pracy, a z drugiej strony, mógłby nie znaleźć właściwej osoby o odpowiednich kompetencjach celem zastępowania nieobecnego pracownika. Poza tym, takie podejście godziłoby w pracow-

nika zastępującego w zakresie pozabawienia go możliwości awansu wewnętrznego.

W praktyce stosuje się zasadę, zgodnie z którą w umowie o pracę na zastępstwo zamieszcza się imię i nazwisko pracownika zastępowanego oraz klauzulę stwierdzającą, iż umowa została zawarta na czas usprawiedliwionej nieobecności tego pracownika, ze określeniem rodzaju czy przyczyny nieobecności. Kwestia ta budzi jednak kontrowersje w świetle ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1000, z późn. zm.).

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych w swoim stanowisku uznał, iż „zawarcie w treści umowy na zastępstwo personaliów zastępowanego pracownika nie godzi w przepisy ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (obecnie z dnia 10 maja 2018 r.). Takie postępowanie pracodawcy jest dopuszczalne, zważywszy na pozostawioną mu przez ustawodawcę możliwość swobodnego kształtowania umowy o pracę (poza niezbędnymi elementami wskazanymi w art. 29 Kodeksu pracy). Jednak, w sytuacji gdy pracodawca podaje dane osobowe osoby zastępowanej, powinien wskazać konieczność/niezbędność takiego działania”. Ten sposób identyfikacji pracownika zastępowanego został zanegowany w wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 24 czerwca 2010 r., sygn. C – 98/09, w którym wyjaśniono, iż umowa na zastępstwo nie musi zawierać nazwiska zastępowanego pracownika i może ograniczać

się do wskazania przyczyny dla której została zawarta.

W świetle ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1000, z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE [ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych] zamieszczenie w treści umowy o pracę imienia i nazwiska osoby zastępowanej narusza przepisy o ochronie danych osobowych. Stanowisko GIODO jest zatem w tej części nieaktualne.

Tryby rozwiązania umowy o pracę na zastępstwo

Rozwiązanie umowy o pracę na zastępstwo z upływem czasu

Umowa o pracę na zastępstwo rozwiązuje się w dniu, w którym cel, jakiemu służyła, został zrealizowany, tzn. zakończył się okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika. W takim przypadku umowa o pracę na zastępstwo rozwiązuje się automatycznie z mocy prawa, w myśl art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy. Oznacza to, że pracodawca nie jest zobowiązany składać pracownikowi zastępowanemu żadnego oświadczenia woli związanego z rozwiązaniem jego umowy o pracę. Jednak często stosowana jest praktyka, gdzie pracodawcy informują na piśmie pracownika zastępowanego o terminie powrotu do pracy zastępowanego pracownika i tym samym o terminie rozwiązania

się jego umowy o pracę z mocy prawa. Takie działania pracodawcy znajdują zasadność w sytuacjach, kiedy np. zastępowany pracownik skrócił okres swojej usprawiedliwionej nieobecności i powraca do pracy bądź usprawiedliwiona nieobecność stała się nieobecnością nieusprawiedliwioną, pracownik zastępowany nie jest zobowiązany bowiem posiadać takiej wiedzy.

Z uwagi na to, iż umowy na zastępstwo zawierane są na okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy i najczęściej taką też klauzulę umieszcza się w umowie, powstają kontrowersje wokół daty rozwiązania się tej umowy: czy jeden dzień pracy pracownika zastępowanego, który powrócił do pracy po okresie absencji, i zastępującego powinny pokrywać się? Czy raczej ostatni dzień absencji zastępowanego jest również ostatnim dniem pracy zastępowanego? Pierwsze rozwiązanie może wydawać się słuszne w związku z uwagi na możliwość przekazania obowiązków między pracownikiem zastępowanym a zastępującym, choć z drugiej strony, takiego przekazania obowiązków może dokonać przełożony. Podejście to niesie jednak za sobą pewne ryzyko dla pracodawcy: pracownik zastępowany może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy i zawarcie z nim odrębnej umowy o pracę, z uwagi na dopuszczenie go do pracy i ustanie celu umowy na zastępstwo w dniu powrotu do pracy zastępowanego pracownika. Tego typu rozwiązanie komplikuje się jeszcze bardziej w sytuacji, gdy pracownik zastępowany wraca do pracy po weekendzie. Rów-

niez tutaj powstaje ryzyko wystąpienia przez pracownika zastępującego z powodztwem o stalenie stosunku pracy, a dodatkowo jest niekorzystne dla pracodawcy z punktu widzenia ekonomicznego z tego względu, że przez czas weekendu dwóch pracowników zajmuje to samo stanowisko, a zatem wynagrodzenie jest płacone podwójnie. Uznać należy więc, że ten wariant nie znajduje uzasadnienia.

Takie wątpliwości ani ryzyko nie wystąpią w przypadku drugiego wariantu, tj. rozwiązania umowy na zastępstwo w ostatnim dniu absencji pracownika zastępowanego, wydaje się on bowiem odpowiadać celowi umowy na zastępstwo. W praktyce stosowane jest raczej to rozwiązanie.

Tego typu wątpliwości nie powstają na gruncie umów o pracę na zastępstwo, zawartych na niepełny okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika lub gdy taki koniec usprawiedliwionej nieobecności jest możliwy do ustalenia. W takich umowach konkretną datą oznaczono końcowy termin ich obowiązywania i rozwiązują się z upływem czasu, we wskazanym dniu.

Rozwiązanie umowy o pracę na zastępstwo z zastosowaniem wypowiedzenia

Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 22 lutego 2016 r., wprowadziła jednakowe okresy wypowiedzenia dla umów o pracę na czas nieokreślony i umów o pracę na czas określony. Zgodnie z art. 36 Kodeksu pracy, umowa o pracę na czas nieokreślony i umowa o pracę na czas określony, czyli również umowa na zastępstwo, mogą zostać rozwiązane przez każdą ze stron w każdym momencie jej trwania, z zastosowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi

[inne okresy wypowiedzenia obowiązują przy umowach zawartych na okres próbny]:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Warto podkreślić, iż nowelizacja Kodeksu pracy dotycząca okresu wypowiedzenia, dopiero teraz czyni zadość zobowiązaniom, jakie Polska przyjęła w związku z przystąpieniem w 1991 r. do Rady Europy oraz podpisaniem postanowień Europejskiej Karty Społecznej z 1961 r. Zgodnie bowiem z art. 4 Europejskiej Karty Społecznej, strony zobowiązały się m.in. uznać prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy.

W przypadku rozwiązywania umowy na zastępstwo w tym trybie, zarówno pracownik, jak i pracodawca, nie są zobowiązani do uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy. Dodatkowo pracodawca nie ma obowiązku przeprowadzania konsultacji związkowych. Decyzja ta powinna jednak mieć formę pisemną i zawierać pouczenie o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę na zastępstwo korzysta co prawda z ochrony prawnej stosunku pracy na zasadach ogólnych, przewidzianych w Kodeksie pracy, jednak w pewnych aspektach ochrona ta jest słabsza niż w przypadku pozostałych umów o pracę, np. jeśli chodzi o kobiety w ciąży.

Po pierwsze, pracownicy tacy korzystają z ochrony przewidzianej w art.

41 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy na zastępstwo w czasie urlopu pracownika oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Po drugie, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy na zastępstwo w okresie ciąży pracownicy, a także w okresie urlopów związanych z rodzicielstwem.

Wreszcie, zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Szczególną ochroną objęte są kobiety w ciąży. Ochrona ta wynika z art. 177 § 3 Kodeksu pracy, w myśl którego umowa o pracę na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Jednak stosowanie tej zasady wyłączone jest w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. Wyłączenie to przewidziane jest wprost w art. 177 § 31 Kodeksu pracy.

Owa słabsza ochrona kobiet w ciąży oraz pracowników związana jest z celem umowy o pracę na zastępstwo – przedłużenie ich do dnia porodu powodowałoby, że umowy te trwałyby dłużej niż wymagałyby tego potrzeby pracodawcy zastępstwa nieobecnego pracownika. Ponadto, sytuacje takie byłby niekorzystne dla pracodawcy z ekonomicznego punktu wi-

dzenia, gdyż jedno stanowisko objęte byłoby przez dwóch pracowników: tego, który wrócił do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności oraz pracownicy w ciąży zatrudnionej na podstawie umowy na zastępstwo. Tym samym, odpadłoby założenie, któremu mają służyć umowy o pracę na zastępstwo, czyli uelastycznienie rozwiązywania problemów kadrowych pracodawców wynikających z okresowej absencji pracowników.

Pozostałe przypadki ustania umowy o pracę na zastępstwo

Umowy o pracę na zastępstwo mogą zostać rozwiązane w oparciu o ogólne zasady rozwiązywania umów o pracę przewidziane w Kodeksie pracy lub w przepisach szczególnych, np. w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz. U. z 2018 r. poz. 1969, z późn. zm.].

Na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, strony stosunku pracy mogą za

obopólną zgodą rozwiązać umowę na zastępstwo na mocy porozumienia stron, w każdym momencie jej trwania, w zgodnie ustalonym terminie.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę na zastępstwo z winy pracownika, w trybie natychmiastowym, o którym mowa w art. 52 § 1 Kodeksu pracy, w przypadkach tam wskazanych.

Z kolei, na mocy art. 53 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca ma prawo do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn przez niego niezawinionych.

Również pracownik, w określonych okolicznościach, w myśl art. 55 Kodeksu pracy, może wypowiedzieć pracodawcy umowę o pracę.

Wreszcie, stosunek pracy oparty na umowie o pracę na zastępstwo może wygasnąć w przypadku śmierci pracownika lub pracodawcy, zgodnie z art. 631 i art. 632 Kodeksu pracy, oraz w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, o którym mowa w art. 66 Kodeksu pracy.

Ponadto, z uwagi na ściśle powiązanie prawne stosunku pracy pracownika zastępowanego i pracownika zastępującego, umowa o pracę na zastępstwo rozwiązuje się automatycznie, kiedy to stosunek pracy pracownika zastępowanego ustaje na skutek okoliczności wskazanych w art. art. 30 § 1 pkt 1 i 4, art. 52 § 1, art. 53 § 1, art. z art. 631 i art. 632 czy art. 66 Kodeksu pracy, odpada bowiem przyczyna dla której stosunek ten powstał, tj. ustał okres usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego pracownika w pracy.

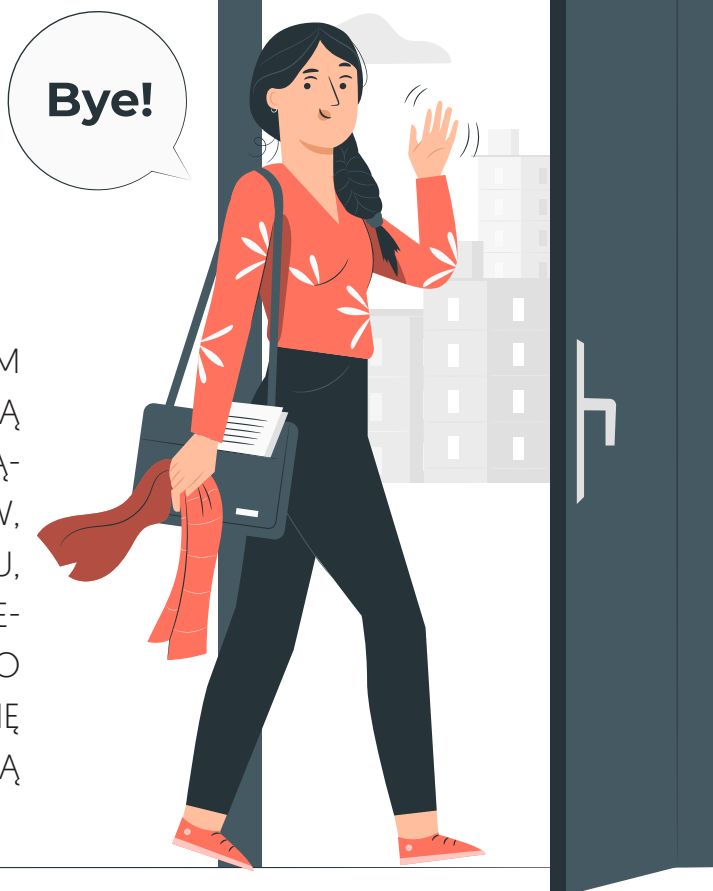
KATARZYNA PAŁUCKA

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



JAK CZĘSTO ZMIENIAĆ PRACĘ?

ZMIANA PRACY JEST ZJAWISKIEM POWSZECHNYM. ZA TĄ DECYZJĄ NAJCZĘŚCIEJ STOI CHĘĆ OSIĄGANIA WYŻSZYCH ZAROBKÓW, BRAK MOŻLIWOŚCI ROZWOJU, CHĘĆ ZDOBYCIA NOWYCH UMIEJĘTNOŚCI, DOŚWIADCZENIA ALBO NIEZBYT DOBRZE UKŁADAJĄCA SIĘ WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCĄ CZY WSPÓŁPRACOWNIKAMI.



Obecnie rynek pracy rozwija się w sposób dość dynamiczny. Zagraniczni pracodawcy otwierają w Polsce swoje oddziały, pojawiają się nowe obszary działania, zwiększa się ilość miejsc pracy. To wszystko przekłada się na ogromny wachlarz ofert pracy. Co więcej, dostępne kanały komunikacji i przepływu informacji ułatwiają poszukiwanie zarówno pracowników, jak i pracodawców. Podobnie jest z formami zatrudnienia – ich elastyczny kształt zapewnia każdemu wybór takiej formy, która odpowiada jego potrzebom i predyspozycjom, a jednocześnie pozwala na realizację celów pracodawcy.

Częsta zmiana pracy pożądana u młodych

Takie spectrum możliwości powoduje, że już do rzadkości należą pracownicy, którzy przez całe życie zawodowe albo przynajmniej przez jego znaczną część związani są z jednym pracodawcą. Dziś pracownicy zmieniają pracę co kilka lat, a zdarza się, zwłaszcza wśród młodych osób, że wiążą się z pracodawcami tylko na kilka miesięcy.

Częste zmiany pracy są wręcz akceptowalne i pożądate u osób młodych, które dopiero wkraczają na rynek pracy i stawiają pierwsze kroki na ścieżce kariery. Zrozumiałe jest, że osoby takie nie mają rozeznania na rynku pracy, nie wiedzą jeszcze, jak funkcjonuje rynek pracy, w jakim obszarze chciałyby się rozwijać, jakie są potrzeby i oczekiwania pracodaw-

ców albo jaka forma zatrudnienia byłaby odpowiednia dla nich, a często starają się pogodzić życie zawodowe z nauką i główną wartością dla nich na tym etapie jest wynagrodzenie. Zdobywają zatem w ten sposób wiedzę i doświadczenie, nabywają nowe kompetencje i umiejętności, a przede wszystkim uczą się elastyczności, dopasowania i oswajają się z rynkiem pracy, z którym będą się zmagać przez najbliższe kilkadziesiąt lat.

Skoki z kwiatka na kwiatek niechętnie widziane u starszych

Zupełnie inaczej odbierani są przez pracodawców pracownicy z długim stażem zawodowym, którzy często zmieniają zatrudnienie, stanowiska lub posiadają okresy zatrudnienia

trwające do pół roku. Takie sytuacje będą niepokój i obawy pracodawców, którzy raczej zrezygnują z zatrudnienia takich osób niż zaryzykują związanie się z pracownikiem „na chwilę” – nie odbierają takich pracowników jako pracowników elastycznych, potrafiących dopasować się do różnych warunków i zadań, a jako pracowników niestabilnych, nielojalnych i niezaangażowanych w pracę. Nie da się ukryć, że pracodawcom zależy na współpracy długofalowej, której fundamentem będzie lojalność i zaangażowanie pracownika – w końcu pracodawca inwestuje w pracownika, kierując go na szkolenia, kursy czy studia, i poświęcając czas na wdrożenie w sprawę zakładu pracy i w sam proces pracy. W takich przypadkach najlepiej już na etapie rozmowy kwalifikacyjnej zapytać wprost kandydata o motywacje tak częstych zmian pracy, stanowisk czy tak krótkich okresów zatrudnienia. Pomocna jest też analiza świadectwa pracy, w szczególności podstawa rozwiązania stosunku pracy z poprzednimi pracodawcami.

Długoletnie związki najlepiej roszą

A jak z perspektywy pracodawcy odbierani są pracownicy, którzy zdecydowali się na zmianę zatrudnienia po jeszcze dłuższym okresie pracy w danym zakładzie pracy, np. po 8 lub 10 latach? Tacy pracownicy są pracownikami najbardziej pożądanymi. Mają bowiem spójne doświadczenie, określone kompetencje, znają swoje oczekiwania, potrzeby i możliwości. Taki staż pracy pokazuje również, że są oni pracownikami lojalnymi, zaangażowanymi w pracę i gwarantującymi stabilność pracy. Stanowią zatem wysoką wartość na rynku pracy.

Uciekając przed wypaleniem

Jaki długo powinno się pracować u jednego pracodawcy? Nie można jednoznacznie wskazać, jaki jest minimalny czy maksymalny okres pracy w jednym zakładzie pracy. Określają to raczej zindywidualizowane potrzeby, możliwości i oczekiwania każdego pracownika (i pracodawcy). Według ekspertów, najlepiej zmienić pracę po 3 – 4 latach. Okres taki wystarczy, aby pracownik w jakimś stopniu rozwinął się, osiągnął pewne założenia lub cele zawodowe, wdrożył się w sprawę zakładu pracy, przeszedł pewien odcinek na ścieżce kariery zawodowej, zdobył doświadczenie, umiejętności, a przede wszystkim, aby stał się świadomy tego, czy wykonywane zadania, forma pracy i organizacja pracy odpowiadają jego oczekiwaniom i potrzebom.

Zdarza się często, że właśnie po okresie 3 – 4 lat pracownik zaczyna odczuwać pierwsze symptomy braku satysfakcji z pracy, monotonii zadań i w konsekwencji przestaje się rozwijać. I jeśli na tym etapie nie dostanie od pracodawcy odpowiednich bodźców motywacyjnych, które pozwolą na dalszy jego rozwój (i zatrzymanie w zakładzie pracy na kolejny okres czasu), to z pewnością podejmie decyzję o zmianie miejsca pracy – rozwój zawodowy jest bowiem naturalną potrzebą człowieka.

Zmiana pracy jest decyzją poważną, która pociąga za sobą określone konsekwencje. Opinie ekspertów w zakresie zalet i wad częstych zmian miejsca pracy nie powinny stać się jedynym wyznacznikiem tych decyzji. Najlepszym doradcą jest tu własny, zdrowy rozsądek.



Nie da się ukryć, że pracodawcom zależy na współpracy długofalowej, której fundamentem będzie lojalność i zaangażowanie pracownika – w końcu pracodawca inwestuje w pracownika, kierując go na szkolenia, kursy czy studia, i poświęcając czas na wdrożenie w sprawę zakładu pracy oraz w sam proces pracy.

KATARZYNA PAŁUCKA

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

POLITYKA ROZWOJU SZTUCZNEJ INTELIGENCJI W POLSCE ZE ZBYT MAŁYM UDZIAŁEM BIZNESU

Projekt uchwały Rady Ministrów w sprawie ustanowienia „Polityki dla rozwoju Sztucznej Inteligencji w Polsce od roku 2020” jest nadal w fazie konsultacji. Przedsiębiorcy zrzeszeni w Konfederacji Lewiatan zwracają uwagę na jego słabe punkty, w tym brak jasnej deklaracji ze strony administracji publicznej, że będzie katalizatorem wdrożeń sztucznej inteligencji w Polsce na wzór innych krajów.

Tworzący dokument minister cyfryzacji Marek Zagórski ma ambitny cel wejścia Polski do grupy 20-25% gospodarek wiodących w tworzeniu rozwiązań AI. Niestety już na poziomie planowania widać zapowiedzi pewnych problemów, które będą towarzyszyć wdrażaniu „trustworthy AI”.

Założenia polityki AI

Rozwój cyfryzacji to obszar, który pochłonie w najbliższych latach bardzo duże środki finansowe, także w budżecie państwa. Sztuczna inteligencja zmieni też diametralnie rynek pracy. OECD szacuje, że do 2030 roku aż 49 proc. czasu pracy i średnio połowa obecnych na rynku zawodów może zostać zautomatyzowane. Jak czytamy w założeniach projektu polityki AI jej celem jest między innymi: wzrost inwestycji własnych w cyfryzację przemysłu i usług z uwzględnieniem AI, lepsza koordynacja finansowania oraz koordynacja projektów

badań naukowych, zmniejszenie odpływu kadry za granicę, moderowanie wpływu AI na zmiany zachodzące na rynku pracy, zniwelowanie ryzyka zakłócenia autonomii człowieka i podejmowania świadomych decyzji w korzystaniu z AI.

Finansowanie rozwoju sztucznej inteligencji

To w jaki sposób i skąd będą rozdysponowywane środki na rozwój AI znacząco wpłynie na zbliżenie Polski do śmiało założonego celu wejścia do ścisłego grona wiodących AI gospodarek. Wchodzą tu w grę środki z unijnych programów Horyzont (przygotowanych do 2027 roku) oraz e Digital Europe. Ministerstwo proponuje tu rozwiązania oparte na finansowaniu typu venture capital oraz private equity. Miałyby powstać scentralizowany fundusz, w który mogliby inwestować między innymi aniołowie biznesu, a także spółki Skarbu Państwa. In-

nym źródłem finansowania mają być konkursy oraz zamówienia publiczne. Zaproponowano również program kredytów gwarantowanych na transformację cyfrową przemysłu, który miałby być prowadzony w ramach Banku Gospodarstwa Krajowego.

Uwagi Lewiatana

Sztuczna inteligencja pełni rolę druku XXI wieku – automatyzacja zmienia obraz świata podobnie jak wynalazek Gutenberga. Procesy automatyzacji, oparte na danych maszynowych, wypierają z czołówki wartościowych firm np. koncerny paliwowe czy motoryzacyjne. Na ich miejsce wchodzą firmy operujące cyfrowymi platformami, operujące scyfrowaną informacją i modelami jej przetwarzania (dane i algorytmy). Potężną walutą stają własność intelektualną (badania, rozwój, projektowanie), czy kompetencje gospodarcze (budowanie relacji sieciowych i kooperacji,



rozumienie rynku, szkolenie czy reinyżynieria procesów biznesowych]. Potrzeba naprawdę silnego zespołu ekspertów, który będzie zarządzał nową energią biznesu, jednocześnie nie zamykając jej w sztywnych ramach, narzuconych np. przez państwowe obostrzenia. Dlatego w polityce rozwoju AI powinni mieć czynny udział przedstawiciele biznesu. W ocenę założeń tego jednego z najważniejszych kierunków rozwoju włączyła się Konfederacja Lewiatan.

Podstawową słabością dokumentu jest brak obiektywnej i pełnej analizy stanu wyjściowego, następnie zaś określenia realnych celów [z miernikami] i w dalszej kolejności kluczowych obszarów i zagadnień, na których należy się skupić, aby stworzyć pod-

stawy dla efektywnego rozwoju rozwiązań sztucznej inteligencji – czytamy w komunikacie Lewiatana. – Przykładem może być niekompletna analiza potencjału edukacyjnego. Za wskaźnik gotowości do rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce uznaje się wyniki badania PISA i z określenia poziomu podstawowych umiejętności rachowania wyciąga się wnioski o potencjale rozwoju rozwiązań AI. Pomija się przy tym raporty całościowo i dogłębnie analizujące stan kompetencji polskich pracowników i uczniów np. OECD Skills Strategy Poland - ASSESSMENT AND RECOMMENDATIONS.

Konfederacja Lewiatan za konieczne uważa też dołączenie do realizacji różnych przedsięwzięć organizacji biznesowych dla których rozwój sztucznej inteligencji odgrywa kluczową rolę. Chodzi o inicjatywy w takich obszarach jak społeczeństwo, innowacyjne

firmy, edukacja, nauka i współpraca międzynarodowa. Brak również w dokumencie jasnej deklaracji ze strony administracji publicznej, że będzie katalizatorem wdrożeń sztucznej inteligencji w Polsce na wzór innych krajów. Zdaniem Konfederacji Lewiatan, autorzy dokumentu, za mały nacisk położyli na gromadzenie i wykorzystywanie danych maszynowych. Zamiast tego widoczne jest promowanie danych tworzonych przez człowieka [pracowników administracji]. Niestosowne jest też oczekiwanie, że jedynie „najlepsze światowe ośrodki AI zorientowane na zarządzanie zmianą” mają edukować polskich menedżerów. Praktyki związane z transformacją cyfrową są rozwijane przez wiodące zagraniczne szkoły biznesowe. Jednakże takie programy i kompetencje są również obecne na naszych uczelniach. Środki na wsparcie szkoleń kadry zarządzającej powinny być dostępne zarówno dla podmiotów polskich, jak i międzynarodowych.

Partnerzy merytoryczni

OKW | OLSZENKO - KAMIŃSKI
WSPÓLNICY
RADCOWIE PRAWNI

justjoin.it



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

STACHNIK GIERULA
Kancelaria Radców Prawnych



Kinga Matyasik-Ochlust
Kancelaria Radcy Prawnego

HR *helper*

Wydawca

CDK

Progressio

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”.

**MONITOR
CDK**