



Polecamy

Zasady przyspieszonego zwrotu VAT: 25 dni i 40 dni

W numerze

Znaczenie, trudności i przyszłość zawodu księgowego

Sprawozdanie niefinansowe ESG – przygotowanie w 8 krokach

Ulga na złe długi w VAT a zawieszenie działalności – co musisz wiedzieć?

Jawność wynagrodzeń od 2026 r. – część II

Szanowni Państwo

W ŚWIECIE BIZNESU ROK 2025 PRZYNOŚI FUNDAMENTALNE ZMIANY W WIELU OBSZARACH. W NAJNOWSZYM NUMERZE SKUPIAMY SIĘ NA KLUCZOWYCH TRANSFORMACJACH, KTÓRE WPŁYWAJĄ NA CODZIENNĄ PRACĘ SPECJALISTÓW Z OBSZARU FINANSÓW, KSIĘGOWOŚCI I KADR.

Szczególnie interesujące są tu zagadnienia dotyczące sprawozdawczości ESG. Nowe standardy atestacji, wprowadzone przez ustawę o biegłych rewidentach, oraz krajowy standard KSUA 3002PL, stawiają przed firmami i audytorami nowe wyzwania. Komisja Europejska pracuje nad kolejnymi zmianami, biegli rewidenci muszą sprostać zwiększonym wymaganiom dotyczącym doskonalenia zawodowego w obszarze ESG, a przedsiębiorcy muszą mieć chociażby podstawową wiedzę w tym zakresie, tak by zabezpieczyć firm. W tym numerze pod tym kątem przedstawiamy praktyczny przewodnik po przygotowaniu sprawozdania ESG w 8 krokach.

Nie mniej istotne są zmiany w obszarze podatków. Analizujemy nowe regulacje dotyczące

grup VAT, przyspieszonego zwrotu podatku czy ulgi na złe długi. Dla księgowych przygotowaliśmy specjalny materiał o przyszłości zawodu w dobie transformacji cyfrowej.

W części kadrowej przyglądamy się gorącym tematom: zbliżającej się jawności wynagrodzeń, wakacjom składkowym w ZUS czy nowym regulacjom dotyczącym temperatury w miejscu pracy. Nie zabrakło też praktycznych porad w zakresie kultury organizacyjnej i zarządzania kompetencjami przyszłości.

Zachęcamy do dzielenia się opiniami na temat poruszanych tematów. Państwa głos pomaga nam tworzyć czasopismo odpowiadające na realne potrzeby przedsiębiorców.

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

luty 2 [56]



ROZWÓJ OSOBISTY

Kompetencje przyszłości – klucz do sukcesu w zmieniającym się świecie biznesu

4

Znaczenie, trudności i przyszłość zawodu księgowego

6

Rusza nabór wniosków o dofinansowanie szkoleń z KFS na 2025 rok

7

OCHRONA ŚRODOWISKA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Sprawozdanie niefinansowe ESG - przygotowanie w 8 krokach

8

PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

Zasady przyspieszonego zwrotu VAT: 25 dni i 40 dni

10

Moment ewidencjonowania zapłaty w kasie fiskalnej - co musisz wiedzieć?

11

Obowiązki ewidencyjne członków grup VAT: nowe regulacje i wyzwania po reformie

12

Ulga na złe długi w VAT a zawieszenie działalności – co musisz wiedzieć?

13

KADRY I PŁACE

Jawność wynagrodzeń od 2026 r. – część II

14

Wakacje składkowe w ZUS – co robić w przypadku odmowy?

17

35 stopni czy 22 stopnie – projekt rozporządzenia dotyczącego maksymalnej temperatura w pomieszczeniach pracy

18

Nie mów drugiemu, co tobie niemiłe, – czyli nie przeklinaj w pracy

20

Zmiana systemu orzekania w ZUS

21

Pracownicy zatrudnieni w szczególnym charakterze

22

Kompetencje przyszłości – klucz do sukcesu w zmieniającym się świecie biznesu

Środowisko biznesowe podlega nieustannym przemianom. Aby zrozumieć rzeczywistość przedsiębiorstwa w dzisiejszych czasach, trzeba zatem przyjrzeć się zmieniającym się trendom rynkowym, które kształtują krajobraz biznesowy. Wraz z postępem technologicznym świat stał się globalną wioską, a informacje przemieszczają się z prędkością światła. Firmy konkurują nie tylko lokalnie, ale również na arenie międzynarodowej. Te zmiany wprowadzają nowe wyzwania, ale także otwierają drzwi do nowych możliwości. Przedsiębiorstwa, które potrafią zrozumieć i wykorzystać te trendy, zdobywają przewagę konkurencyjną.

Agnieszka Ciećwierz

Fragment publikacji, „Reskilling i upskilling. Jak skutecznie wspomagać rozwój pracowników”, wyd. Onepress, 2025

Najważniejszym zjawiskiem kształującym dzisiejszy rynek jest dynamiczna ewolucja technologiczna. Postęp w dziedzinie sztucznej inteligencji, analizy danych, internetu rzeczy i innych obszarów przemysłu 4.0 rewolucjonizuje sposób, w jaki firmy operują. Nowe możliwości i narzędzia stwarzają potencjał do efektywniejszej produkcji, personalizacji ofert oraz szybkiego dostosowywania się do zmieniających się preferencji klientów.

Wraz z tymi zmianami pojawia się jednak konieczność ciągłego dostosowywania się do nowych realiów. Firmy, które pozostają bierne w obliczu zmian, ryzykują utratę konkurencyjności i pozostawanie w tyle. Adaptacja staje się elementem kluczowym dla przetrwania, a zdolność szybkiego reagowania na zmieniające się warunki – strategicznym atutem.

Adaptacja to nie tylko dostosowywanie się do zmian zewnętrznych, ale także tworzenie warunków do innowacji i rozwoju wewnętrznego. Aby przetrwać w środowisku biznesowym,

które nigdy nie pozostaje bierne, firmy muszą być elastyczne oraz gotowe na eksperymenty i na ryzyko. W dobie, w której technologia staje się narzędziem formującym przyszłość, konieczne jest ciągłe doskonalenie kompetencji pracowników. Zdolność przyswajania nowych umiejętności i dostosowywania się do nowych technologii staje się kluczowym elementem rozwoju osobistego i zawodowego.

W kolejnych rozdziałach przyjrzymy się bliżej narzędziom i strategiom, które pomagają firmom nie tylko przetrwać, ale także odnosić sukcesy w środowisku biznesowym, gdzie jedyną stałą jest zmiana. Reskilling i upskilling to nie tylko trendy. To filozofia, która pozwala spojrzeć w przyszłość z otwartym umysłem i gotowością do nauki i adaptacji.

Nowa era umiejętności

W świecie, w którym innowacje następują w tempie błyskawicy, tradycyjne umiejętności często tracą na znaczeniu na rzecz nowoczesnych kompetencji. Zmienny charakter umiejętności wynika z ciągłego rozwoju technologii, które w jednej chwili mogą przewartościować tradycyjne role zawodowe i wymagać od pracowników przyswajania nowych kompetencji.

Czym jest kompetencja?

Kompetencja to kombinacja:

- wiedzy merytorycznej [zarówno technicznej, jak i dotyczącej umiejętności miękkich],
- umiejętności poznawczych, społecznych, cech osobowości,
- postaw danej osoby.

A mówiąc prościej: kompetencja to zarówno wiedza merytoryczna lub techniczna [taka jak chociażby znajomość danego programu komputerowego], jak i cechy osobowości [na przykład rzetelność, pewność siebie] oraz postawa [jak chęć delegowania zadań albo prowadzenia auta].

Rodzaje kompetencji

W literaturze można spotkać wiele różnych podziałów kompetencji. Wyróżnia się między innymi kompetencje:

- twarde — wiedza merytoryczna i techniczna, którą nabywa się w toku nauki; ich posiadanie można potwierdzić za pomocą dyplomu, certyfikatu czy też uprawnień; łatwo je zmierzyć i sprawdzić;
- miękkie — cechy psychofizyczne oraz umiejętności społeczne i interpersonalne, mające związek z osobowością; ich natura jest bardziej subiektywna, dlatego trudniej je zmierzyć;
- obiektywne — opis kompetencji wymaganych na danym stanowisku pracy wraz ze standardami kompetencji zawodowych;
- subiektywne — faktycznie posiadane kompetencje, do których

- zaliczają się zdolności, wiedza, umiejętności itp.;
- zawodowe — profesjonalizm, fachowość; są wykorzystywane, by wykonać pracę zgodnie ze standardami;
 - pozazawodowe — odwrotne do zawodowych; są wykorzystywane w pracach pozazawodowych;
 - specyficzne — określony zakres wiedzy, doświadczenia itp., które są potrzebne do wykonywania zadań zawodowych na określonym stanowisku i w określonym zawodzie;
 - personalne — wprost charakteryzują danego człowieka; obejmują uzdolnienia, wiedzę, umiejętności, nawyki, postawy ogólne i specyficzne itp.;
 - społeczne — wpływają na budowanie relacji i umiejętność pracy w grupie, a pośrednio również na umiejętności sprzedażowe i negocjacyjne;
 - kierownicze/menedżerskie — ogół umiejętności w zakresie zarządzania [czasem, pracą, projektami, pracownikami]; mają charakter „liderski”;
 - poznawcze — związane ze zdolnościami intelektualnymi; zakładają posiadanie umiejętności pracy z różnorodnymi danymi, na przykład wyszukiwanie, analizowanie, dokonywanie syntezy informacji oraz ich trafnej interpretacji; wiążą się również z projektowaniem rozwiązań problemów różnego pochodzenia i o różnych poziomach zaawansowania.

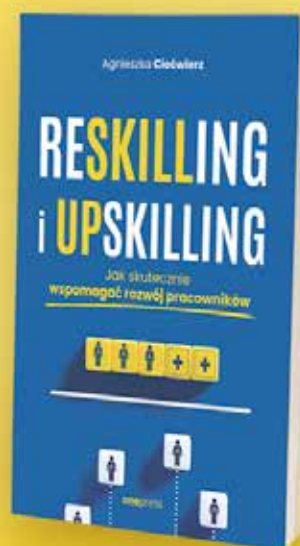
Dla ułatwienia w tabeli 1.1. przedstawiono przykłady wybranych rodzajów kompetencji.

Tabela 1.1. przykłady kompetencji

Rodzaj kompetencji	Przykład
Twarda	znajomość obsługi programu SAP, prawo jazdy, umiejętności tworzenia prezentacji w Power Point
Miękka	adaptacja do zmian, komunikacja, praca w grupie
Zawodowa	analiza danych, umiejętność organizacji pracy własnej, wszystkie kompetencje wykorzystanie na danym stanowisku
Pozazawodowa	spontaniczność, pewność siebie
Specyficzna	umiejętność ciągłej nauki, organizacja pracy własnej, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów
Spoteczna	umiejętność słuchania, umiejętność przekonywania, negocjacje, umiejętność przekazywania wiedzy
Kierownicza/menedżerska	kierowanie innymi, delegowanie zadań, motywowanie innych, umiejętność organizacji pracy innych
Poznawcza	kreatywność, myślenie analityczne, myślenie syntetyczne, myślenie strategiczne

**RYNEK PRACY JEST DYNAMICZNY
I WCIĄŻ SIĘ ZMIENIA -
A TY MUSISZ SIĘ DOSTOSOWAĆ**

PRZEDSPRZEDAŻ



onepress

PETER MEDALA

HR BUSINESS PARTNER

PETER WITOMBA

SIGMUND

Znaczenie, trudności i przyszłość zawodu księgowego

Zawód księgowy odgrywa kluczową rolę w funkcjonowaniu każdego przedsiębiorstwa, niezależnie od jego wielkości czy branży. W obliczu dynamicznych zmian w otoczeniu gospodarczym oraz postępującej cyfryzacji, księgowie stają przed nowymi wyzwaniami, które wymagają nieustannego rozwoju ich umiejętności i adaptacji do nowych realiów.

Księgowie pełnią funkcję nie tylko kontrolerów finansowych, ale również doradców strategicznych. Jak wskazuje raport przygotowany przez Fillup „Księgowi jako kluczowi doradcy klienta? Rola, wyzwania i rozwój zawodu okiem księgowych i przedsiębiorców”, księgowi są kluczowymi doradcami dla przedsiębiorców, pomagając im w podejmowaniu decyzji finansowych oraz w zarządzaniu ryzykiem. Ich wiedza i doświadczenie pozwalają na skuteczne planowanie budżetu, analizę rentowności oraz optymalizację kosztów.

W dobie rosnącej złożoności przepisów podatkowych oraz regulacji finansowych, rola księgowych staje się jeszcze bardziej istotna. Wspierają oni przedsiębiorców w zachowaniu zgodności z prawem oraz w minimalizowaniu ryzyka finansowego.

Wyzwania zawodowe

Mimo istotnej roli, zawód księgowy stoi przed wieloma wyzwaniami. Raport wskazuje na kilka kluczowych obszarów, w których księgowie muszą się dostosować:

- **Cyfryzacja i automatyzacja:** Wzrost znaczenia technologii w księgowości, w tym systemów ERP oraz narzędzi analitycznych, wymusza na księgowych konieczność ciągłego doskonalenia

umiejętności technologicznych. Pracownicy muszą być na bieżąco z nowinkami oraz umieć efektywnie korzystać z dostępnych narzędzi.

- **Zmieniające się przepisy:** Księgowie muszą nieustannie śledzić zmiany w przepisach podatkowych i rachunkowych. Jak zauważono w raporcie, „70% księgowych uważa, że zmiany w przepisach są jednym z największych wyzwań, z jakimi muszą się zmagać w swojej pracy”.
- **Zarządzanie danymi:** W erze big data, umiejętność analizy i interpretacji danych finansowych staje się kluczowa. Księgowie muszą umieć przekształcać dane w użyteczne informacje, które wspierają podejmowanie decyzji.
- **Zarządzanie relacjami z klientami:** Wzrost znaczenia relacji interpersonalnych w biznesie wymaga od księgowych umiejętności komunikacyjnych oraz zdolności do budowania zaufania w relacjach z klientami.

Rozwój zawodowy

Aby sprostać powyższym wyzwaniom, księgowie muszą inwestować w swój rozwój zawodowy. Raport Fillup podkreśla, że „61% księgowych

planuje podjąć dodatkowe kursy lub szkolenia w ciągu najbliższych dwóch lat”. Wzrost znaczenia ciągłego kształcenia sprawia, że księgowie powinny nie tylko korzystać z tradycyjnych form edukacji, ale także z e-learningu oraz szkoleń online.

Podjęcie studiów podyplomowych z zakresu finansów, podatków czy zarządzania projektami może znacząco zwiększyć ich kompetencje i wartość na rynku pracy. Warto również zwrócić uwagę na znaczenie certyfikacji zawodowych, które mogą stanowić dodatkowy atut w oczach pracodawców.

Podsumowanie

Zawód księgowy przechodzi dynamiczne zmiany, które wiążą się z rosnącymi wymaganiami rynku oraz rozwojem technologii. Pomimo licznych wyzwań, księgowie mają przed sobą wiele możliwości rozwoju zawodowego. Kluczowe jest, aby były one elastyczne, adaptacyjne i gotowe do nauki, co pozwoli im nie tylko przetrwać w zmieniającym się świecie, ale także stać się nieocenionymi doradcami dla swoich klientów. Jak podkreślono w raporcie, „przyszłość księgowych to nie tylko liczby, ale przede wszystkim umiejętność myślenia strategicznego i dostosowywania się do zmieniającej się rzeczywistości”.

Rusza nabór wniosków o dofinansowanie szkoleń z KFS na 2025 rok



Kolejne powiatowe urzędy pracy rozpoczynają nabory wniosków o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na rok 2025. Jest to świetna okazja dla pracodawców, którzy chcą zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników. Sprawdź, kiedy rusza nabór w twoim powiecie!

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to wydzielona część Funduszu Pracy przeznaczona na wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Środki te można przeznaczyć między innymi na:

- kursy i studia podyplomowe
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

Wysokość dofinansowania

W ramach KFS pracodawca może otrzymać:

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagro-

dzenia w danym roku na jednego uczestnika

- w przypadku mikroprzedsiębiorstw poziom dofinansowania wynosi 100% kosztów

Priorytety wydatkowania KFS w 2025 roku

Środki będą przyznawane zgodnie z ustalonymi priorytetami, które określają grupy pracowników i rodzaje szkoleń mogące uzyskać dofinansowanie. Szczegółowe informacje o priorytetach można uzyskać w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Jak złożyć wniosek?

Niektóre urzędy już ogłosiły nabory na składanie ofert. Jednym z nich jest Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego, gdzie można wnioskować o dofinansowanie w okresie od dnia 10.02.2025 r. do dnia 14.02.2025 r. Wnioski należy składać w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego lub

za pomocą przygotowanego wniosku elektronicznego dostępnego na portalu Praca.gov.pl. z użyciem profilu zaufanego lub kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Przed złożeniem wniosku warto zapoznać się z regulaminem naboru i przygotować wszystkie wymagane dokumenty.

Ważne informacje

- Wnioski są rozpatrywane według kolejności zgłoszeń
- O przyznaniu środków decyduje spełnienie wszystkich warunków formalnych
- Liczba środków jest ograniczona
- Warto składać wnioski jak najwcześniej

Gdzie sprawdzić nabory w innych powiatach?

Zachęcamy wszystkich pracodawców do skorzystania z tej formy wsparcia i inwestowania w rozwój swoich pracowników.

Potrzebujesz pomocy z dofinansowaniem? Pomożemy!

Agnieszka Kozłowska
Specjalista ds. dofinansowań

tel: +48 690 017 595
email: a.kozlowska@pcdk.pl

Sprawozdanie niefinansowe ESG

- przygotowanie w 8 krokach

Przygotowanie sprawozdania ESG zgodnego z ESRS wymaga systematycznego podejścia. Oto kompleksowy przewodnik, w którym punkt po punkcie rozpisaliśmy, od czego zacząć przygotowania, jakie dane musisz zebrać, na co zwrócić szczególną uwagę pod kątem zgodności z Europejskimi Standardami Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) i jak uniknąć typowych pułapek.

1. Przygotowanie do raportowania

Analiza wstępna:

- Identyfikacja wszystkich wymaganych standardów ESRS mających zastosowanie
- Określenie zakresu danych potrzebnych do raportowania
- Mapowanie dostępnych źródeł danych w organizacji

Organizacja procesu:

- Powołanie zespołu odpowiedzialnego za raportowanie
- Określenie harmonogramu prac
- Przydział odpowiedzialności dla poszczególnych obszarów
- Identyfikacja kluczowych interesariuszy wewnętrznych

2. Ocena istotności

Analiza podwójnej istotności:

- Przeprowadzenie oceny wpływu firmy na otoczenie (impact materiality)
- Analiza wpływu czynników ESG na firmę (financial materiality)
- Dokumentacja procesu oceny istotności
- Konsultacje z interesariuszami

3. Gromadzenie danych

- Dane środowiskowe (E):
- Emisje gazów cieplarnianych (Scope 1, 2, 3)
- Zużycie energii i wody
- Gospodarka odpadami

- Wpływ na bioróżnorodność

Dane społeczne (S):

- Wskaźniki zatrudnienia i różnorodności
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Szkolenia i rozwój pracowników
- Relacje ze społecznościami lokalnymi

Dane dotyczące ładu korporacyjnego (G):

- Struktura zarządzania
- Polityki i procedury
- Etyka biznesowa
- Zarządzanie ryzykiem

4. Opracowanie treści raportu

Struktura zgodna z ESRS:

- Wprowadzenie i kontekst
- Podejście do zarządzania
- Strategia i cele
- Wskaźniki efektywności
- Polityki i działania
- Ryzyka i szanse

5. Szczegółowe elementy raportu

Opis strategii:

- Długoterminowa wizja zrównoważonego rozwoju
- Cele krótko-, średnio- i długoterminowe
- Plany działań i inicjatywy
- Powiązanie z modelem biznesowym

Opis ryzyk:

- Identyfikacja kluczowych ryzyk ESG
- Metody zarządzania ryzykiem

- Plany mitygacji
- Monitoring i kontrola

Wskaźniki KPI:

- Dobór odpowiednich wskaźników
- Metodologia obliczania
- Trendy i porównania
- Kontekst i interpretacja

6. Weryfikacja i zapewnienie jakości

Kontrola wewnętrzna:

- Sprawdzenie kompletności danych
- Weryfikacja metodologii obliczeń
- Kontrola spójności informacji
- Przegląd przez różne działy

Weryfikacja zewnętrzna:

- Wybór audytora
- Przygotowanie dokumentacji
- Proces weryfikacji
- Uwzględnienie rekomendacji

7. Na co szczególnie zwrócić uwagę

Kluczowe aspekty:

- Spójność z innymi raportami firmy
- Dokładność i kompletność danych

- Przejrzystość metodologii
- Jasna prezentacja celów i postępów

Częste wyzwania:

- Dostępność i jakość danych
- Złożoność łańcucha dostaw
- Zmiany regulacyjne
- Ograniczenia czasowe i zasobowe

8. Finalizacja i publikacja

Ostatnie kroki:

- Końcowa redakcja
- Zatwierdzenie przez zarząd
- Przygotowanie wersji do publikacji
- Dystrybucja do interesariuszy

Rekomendacje:

- Rozpoczęcie procesu z odpowiednim wyprzedzeniem
- Regularna komunikacja z interesariuszami
- Dokumentowanie wszystkich decyzji i założeń
- Planowanie ciągłego doskonalenia procesu

Pamiętaj, że pierwsze raportowanie według ESRS będzie wymagało szczególnej uwagi i może być procesem uczenia się dla organizacji. Warto rozważyć skorzystanie z zewnętrznego wsparcia eksperckiego, szczególnie w pierwszym roku raportowania.

PCDK ESG

**Wsparcie w procesach
związanych
ze zrównoważonym
rozwojem**

Skontaktuj się z nami:

tel: 22 299 23 23

email: esg@pcdk.pl

Zasady przyspieszonego zwrotu VAT: 25 dni i 40 dni

Przedsiębiorcy będący podatnikami VAT mogą ubiegać się o zwrot nadwyżki podatku naliczonego nad należnym. Zgodnie z ustawą o VAT, podatnicy mają prawo do pomniejszenia podatku należnego o podatek naliczony, co zasadniczo odbywa się na podstawie faktur zakupowych, pod warunkiem, że towary i usługi są używane do działalności opodatkowanej. W sytuacji, gdy kwota podatku naliczonego przewyższa podatek należny w danym okresie rozliczeniowym, podatnik może zdecydować się na obniżenie podatku należnego w przyszłych okresach lub ubiegać się o zwrot na konto bankowe.

Standardowy czas oczekiwania na zwrot VAT wynosi 60 dni od momentu złożenia deklaracji. Jednak przepisy przewidują możliwość szybszego zwrotu w terminie 25 dni, pod warunkiem spełnienia określonych kryteriów. Wymagania te obejmują:

1. Dokumentacja: Kwoty podatku naliczonego muszą pochodzić wyłącznie z faktur i dokumentów, które spełniają określone normy, w tym konieczność dokonania płatności za pośrednictwem bankowego rachunku.
2. Limit kwoty: Kwota podatku naliczonego lub różnica z poprzednich okresów nie może przekraczać 3000 zł.
3. Potwierdzenie zapłaty: Należy dostarczyć potwierdzenie zapłaty w dniu składania deklaracji.
4. Rejestracja VAT: Przedsiębiorca musi być zarejestrowany jako podatnik VAT przez ostatnie 12 miesięcy przed okresem rozliczeniowym.

5. Regularne składanie deklaracji: Należy składać deklaracje VAT przez okres 12 miesięcy przed wnioskiem o zwrot.

6. Zachowanie norm płatności: Przedsiębiorca musi zapewnić możliwość dokonywania płatności za pomocą instrumentów płatniczych przez określony czas.

Dodatkowo, od 1 lipca 2018 r. wprowadzono mechanizm podzielonej płatności i związany z nim art. 87 ust. 6a ustawy o VAT, który umożliwia zwrot VAT na rachunek VAT w terminie 25 dni. W tym przypadku, aby skorzystać z tej opcji, należy złożyć odpowiedni wniosek przy składaniu deklaracji.

Z kolei od 1 stycznia 2022 r. przedsiębiorcy mogą wystawiać faktury ustrukturyzowane za pośrednictwem Krajowego Systemu e-Faktur. Choć obecnie jest to rozwiązanie dobrowolne, planowane jest, aby stało się obowiązkowe od 1 lutego 2026 r. Korzyścią z korzystania z e-Faktur jest

możliwość uzyskania zwrotu nadwyżki VAT w terminie 40 dni, także pod warunkiem spełnienia pięciu wymienionych wcześniej kryteriów.

Warto zaznaczyć, że przepisy dotyczące zwrotu VAT w terminie 40 dni mogą zostać uchylone po wdrożeniu obowiązkowej e-Faktury. Organy podatkowe zastrzegają sobie prawo do wydłużenia terminów zwrotu, jeśli zajdzie potrzeba dodatkowej weryfikacji zasadności zwrotu [art. 87 ust. 2 zdanie drugie ustawy o VAT].

Marcin Otręba

Partner Zarządzający i doradca podatkowy w kancelarii PCDK TAX, ekspert Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu. Wieloletni pracownik Izby Skarbowej we Wrocławiu. Trener Ministerstwa Finansów oraz Centrum Edukacji Zawodowej Resortu Finansów w zakresie podatków.

Moment ewidencjonowania zapłaty w kasie fiskalnej - co musisz wiedzieć?

Prowadzisz sprzedaż dla osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej lub rolników ryczałtowych? Zgodnie z art. 111 ust. 1 ustawy o VAT, masz obowiązek ewidencjonowania takiej sprzedaży w kasie rejestrującej. Warto jednak wiedzieć, że istnieją pewne wyjątki od tej reguły, określone w rozporządzeniu Ministra Finansów z 24 listopada 2023 r. (Dz. U. poz. 2605).

Kiedy należy zafiskalizować sprzedaż?

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie kas rejestrujących [Dz. U. z 2021 r. poz. 1625 ze zm.], moment fiskalizacji zależy od następujących okoliczności:

Standardowa sprzedaż

Paragon fiskalny należy wystawić i wydać kupującemu podczas dokonywania sprzedaży, nie później niż w momencie przyjęcia należności - niezależnie od formy płatności.

Przedpłaty

W przypadku otrzymania całości lub części zapłaty przed dokonaniem sprzedaży:

1. Dla płatności gotówkowych:
 - Paragon należy wystawić natychmiast po otrzymaniu zapłaty
2. Dla płatności bezgotówkowych (przelew bankowy, pocztowy lub przez SKOK):
 - Paragon należy wystawić niezwłocznie po uznaniu rachunku
 - Najpóźniej do końca miesiąca,

w którym nastąpiło uznanie

- Jeśli sprzedaż nastąpi przed końcem miesiąca - nie później niż w momencie sprzedaży

Praktyczne aspekty

Przedsiębiorca powinien ewidencjonować wpłaty w kasie fiskalnej niezwłocznie po otrzymaniu informacji o uznaniu rachunku. Jest to szczególnie istotne, ponieważ kasa rejestrująca stanowi kluczowy element dokumentowania transakcji.

Warto pamiętać, że to na podatniku spoczywa odpowiedzialność za rzetelne dokumentowanie transakcji. Oznacza to konieczność prowadzenia zapisów w sposób umożliwiający łatwe powiązanie wpłat klientów z odpowiednimi dokumentami fiskalnymi.

----- Podstawa prawna:

Ustawa z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług [Dz.U.2024.361 tj. z dnia 2024.03.13], art. 111 ust. 1

Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 29 kwietnia 2019 r. w sprawie kas rejestrujących [Dz. U. z 2021 r. poz. 1625 ze zm.], § 6 ust. 1 pkt 1 i 2

Warto pamiętać, że to na podatniku spoczywa odpowiedzialność za rzetelne dokumentowanie transakcji. Oznacza to konieczność prowadzenia zapisów w sposób umożliwiający łatwe powiązanie wpłat klientów z odpowiednimi dokumentami fiskalnymi.

Obowiązki ewidencyjne członków grup VAT: nowe regulacje i wyzwania po reformie

Grupy VAT, wprowadzone do polskiego systemu podatkowego w ramach reformy znanej jako Polski Ład, zaczęły funkcjonować od 1 stycznia 2023 roku. Nowe regulacje przyniosły szereg zmian, które mają na celu uproszczenie oraz ułatwienie obiegu informacji w obszarze podatku od towarów i usług. Jednymi z kluczowych elementów tych przepisów są kwestie związane z transakcjami pomiędzy członkami grupy VAT oraz obowiązki związane z ewidencjonowaniem tych transakcji.

Neutralność transakcji wewnątrzgrupowych

Jednym z głównych atutów funkcjonowania grup VAT jest ich neutralność w zakresie transakcji wewnątrzgrupowych. Oznacza to, że członkowie grupy VAT nie muszą naliczać podatku należnego przy sprzedaży towarów lub usług na rzecz innych członków tej samej grupy. Dodatkowo, transakcje te nie wymagają formalnego dokumentowania poprzez wystawianie faktur, co znacząco upraszcza proces obiegu dokumentów i ewidencji.

Kolejnym aspektem korzystnym dla członków grupy VAT jest to, że nie muszą oni stosować mechanizmu podzielonej płatności ani weryfikować kontrahentów w tzw. białej liście podatników. Z perspektywy organów podatkowych, cała grupa VAT traktowana jest jako jeden podatnik, co oznacza, że składany jest jeden zbiorczy JPK (Jednolity Plik Kontrolny) przez przedstawiciela grupy.

Obowiązek prowadzenia ewidencji

Jednakże, czy członkowie grup VAT są zobowiązani do przesyłania organom podatkowym dodatkowej ewidencji? Odpowiedź na to pytanie jest złożona i zmieniała się w czasie.

Od 1 stycznia 2023 roku do 30 czerw-

ca 2023 roku członkowie grup VAT byli zobowiązani do prowadzenia elektronicznej ewidencji dokumentującej transakcje wewnątrzgrupowe. Ewidencja ta musiała zawierać kluczowe informacje, takie jak nazwa nabywcy, daty transakcji, rodzaje towarów lub usług oraz kwoty należności. Na żądanie organów podatkowych, członkowie grupy musieli przekazywać tę ewidencję w formie JPK GV w ciągu 7 dni.

Z dniem 1 lipca 2023 roku, w wyniku nowelizacji przepisów, wymagania dotyczące ewidencji zostały zaostrzone. Obecnie, członkowie grup VAT muszą prowadzić ewidencję, która zawiera nie tylko szczegóły transakcji, ale także dane dotyczące dokumentów potwierdzających ich dokonanie. Co istotne, ewidencja ta musi być przesyłana do organów podatkowych automatycznie, bez potrzeby wcześniejszego żądania, do 25. dnia miesiąca następującego po każdym miesiącu.

Korygowanie ewidencji

W przypadku konieczności wprowadzenia zmian w ewidencji, członkowie grupy VAT mają obowiązek złożenia nowego pliku XML, który zawiera poprawione dane. Ważne jest, aby złożony plik był kompletny; nie ma możliwości przesyłania jedynie danych korygujących. Dodatkowo, w sytuacji

gdy nie zachodziły żadne transakcje wewnątrzgrupowe, należy w ewidencji wykazać wartość „0”.

Podsumowanie

Decydując się na utworzenie grupy VAT, przedsiębiorcy muszą być świadomi dodatkowych obowiązków, które na nich spoczywają. Prowadzenie elektronicznej ewidencji oraz comiesięczne raportowanie w formie JPK GV do organów podatkowych staje się koniecznością. Przepisy te mają na celu zwiększenie transparentności i efektywności w obszarze podatku VAT, co w dłuższej perspektywie może przynieść korzyści zarówno fiskusowi, jak i samym przedsiębiorcom.

Podstawa prawna: art. 14 pkt 4 ustawy z dnia 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw [Dz.U. poz. 2180].

Marcin Otręba

Partner Zarządzający i doradca podatkowy w kancelarii PCDK TAX, ekspert Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu. Wieloletni pracownik Izby Skarbowej we Wrocławiu. Trener Ministerstwa Finansów oraz Centrum Edukacji Zawodowej Resortu Finansów w zakresie podatków.

Ulga na złe długi w VAT a zawieszenie działalności – co musisz wiedzieć?

Ulga na złe długi, wprowadzona w 2008 roku, pozwala podatnikom korygować faktury sprzedażowe, które nie zostały opłacone. Jednocześnie nabywca musi skorygować odliczony VAT, jeśli nie zapłacił w terminie za fakturę. Ulga na złe długi w VAT może być korzystna dla przedsiębiorców, ale zawieszenie działalności wprowadza pewne ograniczenia w tym zakresie.

Ulga na złe długi w VAT ma na celu wsparcie przedsiębiorców, którzy nie otrzymali płatności za sprzedane towary lub usługi. Przedsiębiorca może odliczyć VAT od niezapłaconej faktury, jeśli:

- minęło 150 dni od terminu płatności.
- nabywca nie jest w stanie upłać.
- przedsiębiorca poinformował nabywcę o zamiarze skorzystania z ulgi.

Aby skorzystać z ulgi, konieczne jest posiadanie odpowiedniej dokumentacji, która potwierdzi niezapłacenie długów. Należy też spełnić pewne warunki. Od 1 października 2021 roku wierzyciel musi:

- być czynnym podatnikiem VAT w dniu poprzedzającym złożenie korekty
- dokonać korekty w ciągu 3 lat od końca roku wystawienia faktury

Kiedy dług uznaje się za nieściągalny?

Nieściągalność wierzytelności jest

uprawdopodobniona, gdy należność nie została uregulowana lub zbyta w ciągu 90 dni od terminu płatności.

Problem z zawieszoną działalnością

Zwieszenie działalności gospodarczej może być dokonane na okres od 30 dni do 24 miesięcy. Przedsiębiorca musi spełniać pewne warunki, takie jak brak przychodu w trakcie zawieszenia. W okresie zawieszenia przedsiębiorca nie może wystawiać faktur ani dokonywać transakcji, co oznacza, że nie będzie miał podstaw do odliczania VAT.

Warto mieć na uwadze, że:

- Podatnik zawieszający działalność na co najmniej 6 miesięcy zostaje wykreślony z rejestru VAT
- W okresie zawieszenia nie może korzystać z ulgi na złe długi
- Po wznowieniu działalności i ponownej rejestracji jako podatnik VAT teoretycznie może skorzystać z ulgi

Ważne ograniczenie!

Organy podatkowe wymagają rozli-

czenia ulgi dokładnie w tym okresie, w którym upłynął 90-dniowy termin. Jeśli termin ten przypadł na okres zawieszenia działalności, późniejsze skorzystanie z ulgi może być zakwestionowane.

Podstawa prawna: Art. 89a oraz art. 96 ust. 6, ust. 9a pkt 1 ustawy z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług [Dz.U.2024.361 tj. z dnia 2024.03.13]

Marcin Otręba

Partner Zarządzający i doradca podatkowy w kancelarii PCDK TAX, ekspert Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu. Wieloletni pracownik Izby Skarbowej we Wrocławiu. Trener Ministerstwa Finansów oraz Centrum Edukacji Zawodowej Resortu Finansów w zakresie podatków.

Jawność wynagrodzeń od 2026 r. – część II



W 2 części artykułu dotyczącego implementacji unijnej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. o jawności wynagrodzeń przyglądamy się temu, jakie zmiany przyniesie.

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.

Co w przypadku kiedy nie ma pracowników danej płci do porównania?

Autorzy dyrektywy o jawności płac zadbali również o te specyficzne sytuacje, kiedy na danym stanowisku brakuje pracowników danej płci. Gdy w danej firmie na określonym stanowisku nie ma kobiet lub mężczyzn, pracodawcy powinni skorzystać ze statystyk i dostępnych danych, aby stworzyć modelowego pracownika innej płci. Model ten ma służyć jako punkt odniesienia w ocenie, czy praktyki płacowe są sprawiedliwe i nie dyskryminują ze względu na płeć.

Czy wynagrodzenie współpracowników będzie jawne?

Chociaż dyrektywa zwiększa przejrzystość w zakresie wynagrodzeń, nie wprowadza automatycznej pełnej jawności wszystkich wynagrodzeń pracowników w firmie. Czyli ujawnienie

wynagrodzenia konkretnego pracownika nie będzie możliwe. Zamiast tego, skupia się na zapewnieniu dostępu do informacji dla osób, które mają uzasadnione powody, by dowiedzieć się więcej o polityce płacowej i sprawdzić, czy nie są ofiarami dyskryminacji płacowej.

Możliwe przypadki ujawnienia danych osobowych

Istnieje jednak sytuacja, w której udzielanie informacji na podstawie dyrektywy może nieumyślnie ujawnić wynagrodzenie konkretnego pracownika. Może się to zdarzyć, gdy na danym stanowisku pracuje niewiele osób, co sprawia, że łatwo zidentyfikować ich zarobki. W takim przypadku, zastosowanie znajduje art. 12 dyrektywy, który podkreśla, że wszelkie przekazywane informacje, wiążące się z przetwarzaniem danych osobowych, muszą być zgodne z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych [RODO]. Zgodnie

z tym przepisem, dane osobowe, które są przetwarzane w celu promowania zasady równości wynagrodzeń, nie mogą być wykorzystywane do innych celów.

Rola przedstawicieli pracowników i organów nadzorczych

Dyrektywa pozostawia państwu członkowskim decyzję, czy w przypadkach potencjalnego ujawnienia danych osobowych pracownika, dostęp do informacji mają mieć wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organy ds. równości. Te podmioty mogą działać jako doradcy dla pracowników, pomagając im w ewentualnym dochodzeniu roszczeń na podstawie przepisów dyrektywy, nie ujawniając przy tym rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych osób.

Zatem, chociaż dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń znacząco zwiększa dostępność informacji o zarobkach, robi to w sposób, który równoważy potrzebę promowania równości płac i przejrzystości z koniecznością ochrony danych osobowych pracowników. Wprowadzenie jasnych ram prawnych dla przetwarzania tych informacji ma na celu zapewnienie, że wszelkie działania podejmowane w celu realizacji zasady równości wynagrodzeń są zgodne z zasadami ochrony prywatności i danych osobowych.

Zakaz klauzuli poufności

Zgodnie z dyrektywą pracodawcy nie mogą wprowadzać do umów klauzuli poufności dotyczącej wynagrodzenia. To oznacza, że pracownicy mogą swobodnie ujawniać in-

formacje o swoich zarobkach w celu egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. Pracodawca może jedynie wymagać, by informacje o płacach innych pracowników, uzyskane w ramach dochodzenia prawa do równego wynagrodzenia, były wykorzystywane tylko do tego celu.

Te zmiany wymagają od pracodawców dostosowania polityk płacowych i praktyk zarządzania w celu zapewnienia większej przejrzystości i sprawiedliwości. Obejmuje to zarówno przegląd istniejących struktur wynagrodzeń, jak i sposób komunikacji z pracownikami w kwestiach płacowych.

Czy pracodawca będzie musiał określać widełki płacowe?

Wprowadzenie dyrektywy o transparentności wynagrodzeń wpłynie na proces rekrutacyjny i sposób prezentowania ofert pracy przez pracodawców. Istotnym elementem jest kwestia widełek płacowych, czyli zakresu wynagrodzenia przewidywanego dla danego stanowiska.

Oto, co warto wiedzieć:

Jawność na etapie rekrutacji:

Informacja o wynagrodzeniu już na początkowym etapie rekrutacji buduje zaufanie kandydatów do pracodawcy i pozwala na efektywniejszą selekcję aplikacji. Dzięki temu, osoby aplikujące mają jasność co do warunków finansowych i mogą ocenić, czy oferta jest dla nich atrakcyjna.

Widełki płacowe a proces aplikacyjny:

Umieszczenie widełek płacowych w ogłoszeniu o pracę usprawnia

proces rekrutacyjny, zwiększając liczbę aplikacji od kandydatów, których oczekiwania finansowe pokrywają się z ofertą pracodawcy. Takie podejście oszczędza czas obu stronom i umożliwia bardziej świadome podejmowanie decyzji o aplikowaniu. Natomiast sama dyrektywa do publikacji widełek w ogłoszeniu nie zobowiązuje - pracodawca ma obowiązek poinformować o wynagrodzeniu przed rozmową kwalifikacyjną. Informacja ta może zostać przekazana na różne sposoby, na przykład podczas rozmowy telefonicznej czy w e-mailu, niezależnie od tego, czy kandydat zapyta o zarobki czy nie.

Niemniej jednak, publikacja widełek płacowych może znacząco przyciągnąć potencjalnych kandydatów i jest postrzegana jako praktyka budująca pozytywny wizerunek pracodawcy.

Jeśli publikować, to jakie widełki?

Dobłą praktyką jest utrzymywanie nie większej niż 20% różnicy pomiędzy dolną a górną granicą widełek płacowych. Taka praktyka zapewnia przejrzystość i ułatwia negocjacje wynagrodzenia, dając obu stronom jasne ramy do rozmów oraz wzbu- dzając zaufanie.

Co muszą wiedzieć rekruterzy w kontekście nowych przepisów o transparentności wynagrodzeń

Dyrektywa unijna o transparentności wynagrodzeń wprowadza zmiany w procesie rekrutacji.

Upewnij się, że Twój rekruterzy:

- Nie pytają o poprzednie wy-

grodzienie: Najważniejszą zmianą jest, że rekruterom nie wolno pytać kandydatów o wysokość ich poprzedniego lub aktualnego wynagrodzenia. Ten przepis ma na celu zapobieganie utrwalaniu dyskryminacji płacowej oraz zapewnienie, że negocjacje dotyczące płacy opierają się na kwalifikacjach i odpowiedzialnościach związanych z danym stanowiskiem, a nie na poprzednich zarobkach.

- Informują o wysokości wynagrodzenia: Upewnij się, że kandydaci są informowani o widełkach wynagrodzeń oferowanych na danym stanowisku jeszcze przed podpisaniem umowy. Można to zrobić już na etapie ogłoszenia lub przed pierwszą rozmową kwalifikacyjną. To zapewnia transparentność i pozwala kandydatom na świadome podjęcie decyzji o aplikowaniu.
- Negocjują uczciwie: Kandydaci, zgodnie z dyrektywą, mają zyskać prawo do uczciwych negocjacji wynagrodzeń, nawet poza widełkami wskazanymi przez pracodawcę. Celem jest umożliwienie kandydatom negocjowania wynagrodzenia opartego na ich kwalifikacjach i wartości, jaką wniosą na danym stanowisku, niezależnie od ich poprzednich zarobków.
- Podają informacje w sposób dostępny dla osób z niepełnosprawnościami: wszystkie przekazywane kandydatom informacje muszą mieć format przystępny dla osób z niepełnosprawnościami.

Są to poważne zmiany wymagające nowego podejścia i adaptacji ze strony pracodawców i samych rekruterów. Rozmowa na temat wynagrodzenia już na etapie pierwszego kontaktu to nowość. Zazwyczaj tego typu negocjacje odbywały się na końcowych etapach i często były prowadzone już przez inne osoby. Z tego powodu wielu rekruterów nie ma doświadczenia w prowadzeniu rozmów na temat płacy i będą wymagali oni jasnych instrukcji a także specjalnych szkoleń.

Jakie kary grożą za niedostosowanie się do dyrektywy?

W obliczu nowej dyrektywy o jawności wynagrodzeń, firmy nieprzystosowujące się do jej wymogów mogą spotkać się z surowymi konsekwencjami.

Za brak uzasadnienia różnic w wynagrodzeniach między płciami osób wykonujących pracę takiej samej wartości przy użyciu obiektywnych kryteriów, bądź niepodjęcie działań naprawczych w przypadku stwierdzenia nieuzasadnionych dysproporcji, może grozić:

- wspólna ocena wynagrodzeń: pracodawca wraz z przedstawicielami pracowników musi zidentyfikować różnice w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione kryteriami innymi niż płeć oraz wspólnie podjąć akcje mające na celu redukcję nierówności płac .
- Sankcjami finansowymi: te mogą obejmować nie tylko kary

pieniężne, ale również wykluczenie z otrzymania publicznych dotacji czy korzystania z ulg finansowych lub kredytowych.

- Odszkodowaniami i sądem: pracownicy doznający dyskryminacji płacowej ze względu na płeć mają prawo do dochodzenia odszkodowania przed sądem, a ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Zadośćuczynienie ma obejmować nie tylko odzyskanie utraconego wynagrodzenia, ale też związanych z nim premii, świadczeń rzeczowych, utraconych szans a także rekompensaty strat niematerialnych. Wysokość odszkodowania ma nie tylko rekompensować straty, ale również odstraszać od przyszłych naruszeń.

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.

Wakacje składkowe w ZUS – co robić w przypadku odmowy?

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) rozpoczął wysyłkę decyzji dotyczących wakacji składkowych, które mają na celu wsparcie przedsiębiorców w trudnych czasach. Warto jednak zdawać sobie sprawę, że nie każdy wniosek może zostać pozytywnie rozpatrzony. Co zatem zrobić, gdy otrzymamy odmowę?

Wakacje składkowe to forma wsparcia dla przedsiębiorców, która umożliwia im czasowe zawieszenie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne. Jest to szczególnie istotne dla osób prowadzących działalność gospodarczą, które znalazły się w trudnej sytuacji finansowej, na przykład z powodu pandemii COVID-19. Dotychczas ponad 1,6 mln przedsiębiorców złożyło wnioski o zwolnienie z obowiązku opłacenia składek za wskazany miesiąc. Jak dotąd przyznano przeszło 1,4 mln ulg. Informacje o tym widnieją na profilach płatników na Platformie Usług Elektronicznych ZUS. Od 13.01. Zakład Ubezpieczeń Społecznych rozpoczął wysyłkę 23 tys. decyzji odmawiających przyznania wakacji składkowych. Dotyczy to zarówno odmów całkowitych, jak też częściowych. Co zrobić, gdy dostaniemy decyzję odmowną?

- Analiza decyzji ZUS: Pierwszym krokiem po otrzymaniu odmowy powinna być dokładna analiza decyzji ZUS. Należy zwrócić uwagę na przyczyny odmowy, które powinny być jasno opisane w dokumentacji. Często zdarza się, że wnioski są odrzucane z powodu braków formalnych lub niezgodności z wymaganiami.
- Zbieranie dokumentacji: Jeśli przyczyna odmowy wyni-

ka z braków w dokumentacji, warto jak najszybciej uzupełnić brakujące dokumenty. Może to być np. zaświadczenie o dochodach, potwierdzenie opłacania składek w przeszłości lub inne istotne informacje.

- Złożenie odwołania: W przypadku, gdy uzupełnienie dokumentacji nie jest możliwe lub odmowa wynika z innych przyczyn, przysługuje nam prawo do złożenia odwołania. Odwołanie należy złożyć w ciągu 14 dni od dnia doręczenia decyzji. Warto w nim zawrzeć wszystkie okoliczności, które mogą wpłynąć na pozytywne rozpatrzenie sprawy oraz załączyć odpowiednie dokumenty.
- Konsultacja z ekspertem: W przypadku wątpliwości co do procesu odwoławczego lub złożoności sytuacji warto skonsultować się z prawnikiem lub doradcą podatkowym. Specjalista pomoże w przygotowaniu skutecznego odwołania oraz podpowie, jakie kroki podjąć dalej.
- Monitorowanie sprawy: Po złożeniu odwołania warto na bieżąco monitorować sytuację. ZUS zobowiązany jest do rozpatrzenia odwołania w określonym czasie, jednak może się to wy-

dłużyć w przypadku skomplikowanych spraw.

- Alternatywne formy wsparcia: Jeśli ostatecznie nie uda się uzyskać wakacji składkowych, warto rozważyć inne formy wsparcia, takie jak dotacje, pożyczki czy programy pomocowe oferowane przez różne instytucje.

Podsumowanie

Otrzymanie odmowy wakacji składkowych od ZUS nie musi być końcem możliwości wsparcia dla przedsiębiorcy. Kluczowe jest dokładne zrozumienie przyczyn odmowy i podjęcie odpowiednich działań, takich jak uzupełnienie dokumentacji, złożenie odwołania oraz skonsultowanie się z ekspertem. Dzięki temu można zwiększyć szanse na uzyskanie pomocnych ulg w trudnym okresie.

Katarzyna Pałucka

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

35 stopni czy 22 stopnie – projekt rozporządzenia dotyczącego maksymalnej temperatura w pomieszczeniach pracy



W obecnie obowiązującym rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650, z późn. zm.) wskazane są wyłącznie minimalne temperatury, w których praca w pomieszczeniach nie może być wykonywana. Nie określono natomiast norm wysokich temperaturach. Wprowadzenie takich regulacji, zarówno jeśli chodzi o pracę w pomieszczeniu, jak i pracę wykonywaną na otwartej przestrzeni, przewiduje projekt zmian do rozporządzenia.

Minimalne temperatury, w których praca może być wykonywana

Jeśli chodzi o minimalne temperatury, w których praca może być wykonywana, to rozporządzenie wyraźnie wskazuje, że:

1. w pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (zwłaszcza metod pracy i wysiłku fizycznego nie-

zbędnego do jej wykonania) nie niższą niż +14 C [287 K], chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają [wymuszają inną temperaturę],

2. w pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż +18 C [291 K].

Maksymalne temperatury, w których praca może być wykonywana

Co do maksymalnych temperatur, w których praca może być wykonywana, to w projekcie zmian do rozporządzenia dodano następujące regulacje:

- nałożono na pracodawców obowiązek zapewnienia w pomieszczeniu pracy temperatury odpowiedniej do rodzaju wyko-

nywanej pracy [tempa metabolizmu] nie wyższej niż: 28°C [301 K] dla pracy o niskim i umiarkowanym tempie metabolizmu i w pomieszczeniach biurowych, 25°C [298 K] dla pracy o wysokim tempie metabolizmu lub 22°C [295 K] dla pracy o bardzo wysokim tempie metabolizmu, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają;

- gdy temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy określoną wartość dla danej klasy tempa metabolizmu, pracodawca obowiązany będzie do zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych obniżających temperaturę, a jeśli nie będzie to możliwe, pracodawca zobowiązany będzie do zastosowania innych rozwiązań organizacyjnych;
- przy pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze powyżej 25°C pracodawca będzie zobowiązany do podjęcia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych;
- niezbędne rozwiązania organizacyjne pracodawca będzie ustalał w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami;
- w celu ułatwienia pracodawcom wywiązania się z wskazanych obowiązków, dodawano do rozporządzenia załącznik nr 4, który przewiduje przykładowy katalog rozwiązań technicznych i organizacyjnych;

- w celu określenia tempa metabolizmu, wyróżniono klasy, gdzie definicje pojęć i metody pomiaru tempa metabolizmu określają Polskie Normy;

- wskazane w tabeli klasy tempa metabolizmu będą określone podczas oceny ryzyka zawodowego dla danego stanowiska pracy;

- jeśli pomimo zastosowania rozwiązań technicznych temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy 35°C, wówczas praca w pomieszczeniu pracy nie będzie mogła być w ogóle wykonywana;

- jeśli przy pracy na otwartej przestrzeni temperatura przekroczy 32°C, to w czasie jej występowania nie będzie mogła być wykonywana żadna praca o wysokim tempie metabolizmu lub bardzo wysokim tempie metabolizmu;

- obowiązek czasowego wstrzymania pracy w związku z wysoką temperaturą nie będzie dotyczył tych rodzajów prac, których wykonywanie jest obiektywnie konieczne [katalog tych rodzajów pracy będzie się pokrywać z rodzajami prac, których nie dotyczy zakaz pracy w niedzielę].

Jak wspomniano wyżej, w projekt nowelizacji rozporządzenia pojawił się załącznik nr 4, który określa przykładowy katalog rozwiązań technicznych i działań organizacyjnych podejmowanych w celu ograniczenia nadmiernego obciążenia cieplnego w sytuacji wystąpienia wysokich temperatur. Co istotne, ów katalog ma charakter pomocniczy, co ozna-

cza, że wskazane tam rozwiązania nie będą obowiązkowe dla pracodawców, a jedynie stanowić mają ułatwienie podjęcia właściwych działań w celu ograniczenia zagrożeń wynikających z warunków pracy w niekorzystnych temperaturach.

Projekt rozporządzenia przewiduje, iż wejście w życie zmian nastąpi po upływie 14 dni od dnia jego ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Ponadto nakłada na pracodawców obowiązek dostosowania w terminie do 1 czerwca 2025 r. pomieszczeń pracy oraz dokonania aktualizacji oceny ryzyka zawodowego zgodnie z wymaganiami określonymi w nowelizowanych przepisach.

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.

Nie mów drugiemu, co tobie niemiłe, czyli nie przeklinaj w pracy

Z pewnością każdy spotkał się lub przynajmniej był świadkiem niestosownego zachowania współpracownika lub przełożonego związanego ze szczególnym zdarzeniem w miejscu pracy. Nie ma znaczenia, czy owo zachowanie przejawiało się tylko użyciem niekulturalnych słów, czy pociągnęło za sobą również fizyczne zachowanie agresywne.

Dość często zdarza się, że przed sadami pojawiają się sprawy, których tłem było nieetyczne zachowanie w miejscu pracy, przejawiające się np. zakłócaniem spokoju w miejscu pracy, naruszeniem zasad koleżeństwa, przekraczaniem granic dozwolonej krytyki czy prezentowaniem lekceważącej postawy wobec współpracowników, i które najczęściej skutkowały rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem dopuszczającym się tego typu zachowań.

Przeklinanie w miejscu pracy jako utrata zaufania pracodawcy

Jedną z takich spraw dotyczyła rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownicą, która po otrzymaniu kary upomnienia dopuściła się m. in. niewłaściwego zachowania, które zakłóciło spokój w zakładzie pracy i naruszało zasady współżycia społecznego oraz przekraczało granice dozwolonej krytyki, a polegało na użyciu pod adresem przełożonej w obecności innych pracowników sformułowań niecenzuralnych i lekceważących, a także opuszczenia miejsca pracy bez zgody pracodawcy. Wszystkie wymienione przyczyny składały się na utratę zaufania do pracownicy wynikającą ze składania przez nią nieprawdziwych oświadczeń i nielojalności wobec pracodawcy i stanowiły przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy.

Pracownica odwołała się od wypowiedzenia do sądu, kwestionując za-

sadność dokonanego wypowiedzenia. Sprawa w konsekwencji trafiła do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 sierpnia 2019 r., sygn. akt II PK 42/18, potwierdził prawdziwość wszystkich tych przyczyn. Stwierdził, że „wszystkie te przyczyny traktowane łącznie, a nawet każda z nich rozważana odrębnie uzasadniały wypowiedzenie skarżącej umowy o pracę, jeśli zważyć, że taki sposób rozwiązania stosunku pracy nie wymaga wystąpienia przyczyny szczególnie doniosłej. Wystarczy, że pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a dotyczy to w szczególności pracowników zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne, w stosunku do których należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie”. Zdaniem Sądu Najwyższego, za nieuzasadnione można uznać tylko takie wypowiedzenie, które zostało dokonane w stosunku do pracownika nienagannie wykonującego swoje obowiązki; natomiast w sytuacji, w której pracownik nie wykonuje zgodnie z prawem polecenia pracodawcy dotyczącego pracy, przekazuje pracodawcy nieprawdziwe informacje, wprowadzając go w błąd, używa pod adresem przełożonego sformułowań lekceważących a nawet niecenzuralnych oraz opuszcza miejsce pracy bez zgody przełożonego, bez wątplenia istnieje podstawa do uznania, że taki

pracownik utracił zaufanie pracodawcy oraz naruszył w stosunku do niego obowiązek lojalności”, co skutkować może w pełni zasadnym rozwiązaniem stosunku pracy.

Jeszcze o wypowiedzeniu

Jak wskazał Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej wyroku, przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy nie musi być szczególnie doniosła. Z pewnością powinna być prawdziwa i konkretna, tzn. określona w sposób jasny, szczegółowy i zrozumiały dla pracownika. Ponadto, okoliczności wypowiedzenia umowy ujawnione w postępowaniu sądowym w razie sporu powinny odpowiadać okolicznościom podanym pracownikowi w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Częstym błędem popełnianym przez pracodawców w związku z uzasadnieniem wypowiedzenia stosunku pracy jest nieprecyzyjne i nazbyt ogólne określanie przyczyny wypowiedzenia, np.: „pracownik niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem” lub „utrata zaufania do pracownika” albo „zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Takie przyczyny nie są konkretne ani jasne i nie zostaną uznane jako zasadne w postępowaniu przed sądem pracy.

Katarzyna Pałucka

Z uwagi na zbyt małą liczbę lekarzy orzeczników i lekarzy świadczących powszechne usługi medyczne, od stycznia 2025 r. zlikwidowane zostały 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 są 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, od 1 stycznia 2025 r. zastosowanie mają następujące zasady:

- lekarze orzekającym w II instancji w ZUS będzie lekarz ze specjalizacją dla schorzenia osoby orzekanej, ale także ze specjalizacją pokrewną;
- 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;
- 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 mają 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 orzekają, 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 orzekają 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:

- 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;
- 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;
- we wszczętych i niezakończonych przed 1 stycznia 2025 r. postępowaniach w sprawie przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy zgodnie z ich celem oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich.

Pracownicy zatrudnieni w szczególnym charakterze

Praca w szczególnym charakterze mylna jest często z pracą w szczególnych warunkach. Są to jednak dwa odrębne pojęcia.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze [Dz. U. z 1983 r. Nr 8 poz. 43, z późn. zm.], za pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach uważa się pracowników zatrudnionych przy pracach o znacznej szkodliwości dla zdrowia oraz o znacznym stopniu uciążliwości lub wymagających wysokiej sprawności psychofizycznej ze względu na bezpieczeństwo własne lub otoczenia, np.: praca pod ziemią, przy przetwórstwie azbestu, produkcji ołowiu i kadmu, praca ratowników w Górskim Ochotniczym Pogotowiu Ratunkowym.

Z kolei, w myśl rozporządzenia, za pracowników zatrudnionych w szczególnym charakterze uważa się:

- pracowników organów kontroli państwowej;
- pracowników organów administracji celnej;
- pracowników wykonujących działalność twórczą lub artystyczną;
- dziennikarzy zatrudnionych w redakcjach dzienników, czasopism, w radiu, telewizji oraz w organach prasowych, informacyjnych, publicystycznych albo fotograficznych, objętych układem zbiorowym pracy dziennikarzy;
- nauczycieli, wychowawców lub innych pracowników pedagogicznych wykonujących pracę nauczycielską wymienioną w art. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela;
- żołnierzy zawodowych, funkcjonariuszy Policji, Urzędu Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Służby Ochrony Państwa, Służby Celnej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Więziennej i Państwowej Straży Pożarnej;
- pracowników jednostek ochrony przeciwpożarowej, o których mowa w art. 15 pkt 1a–5 i 8 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej [Dz. U. z 2020 r. poz. 961, z późn. zm.].

Praca w szczególnym charakterze a wiek emerytalny

Powszechny wiek emerytalny w Polsce wynosi 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w szczególnym charakterze, wiek emerytalny – z uwagi na charakter pracy – jest obniżony (podobnie jak wymagany staż pracy) i wynosi:

- co najmniej 15 lat zatrudnienia na kolei dla osób w wieku: 55 lat [kobieta] i 60 lat [mężczyzna]; okresy zatrudnienia na kolei to okresy pozostawania w stosunku pracy w kolejowych jednostkach organizacyjnych, w czasie których pracownik pobierał wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego: chorobowy, macierzyński lub opiekuńczy.
- co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach wymienionej w wykazie A rozporządzenia dla osób w wieku: 55 lat [kobieta] i 60 lat [mężczyzna].
- wiek wynoszący 10, 15 lub 20 lat w zależności od wykonywanej pracy na stanowisku pracy wy-

mienionym w wykazie B rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przy spełnieniu pozostałych warunków.

- co najmniej 15 lat pracy dziennikarskiej dla osób w wieku: 55 lat [kobieta] i 60 lat [mężczyzna]; dodatkowo wymagane jest osiągnięcie ww. wieku w czasie wykonywania pracy dziennikarskiej lub wykonywanie tej pracy w dniu zgłoszenia wniosku o emeryturę oraz objęcie układem zbiorowym pracy dziennikarzy,
- co najmniej 15 lat zatrudnienia w Najwyższej Izbie Kontroli dla osób w wieku: 55 lat [kobieta] i 60 lat [mężczyzna]; dodatkowo wymagane jest osiągnięcie ww. wieku w czasie zatrudnienia w Najwyższej Izbie Kontroli,
- co najmniej 15 lat działalności twórczej lub artystycznej uprawnia do przejścia na emeryturę w wieku: tancerz, akrobata, gimnastyk, ekwilibrysta, kaskader: 40 lat [kobieta] i 45 lat [mężczyzna], solista wokalista, muzyk grający na instrumentach dętych, treser zwierząt drapieżnych: 45 lat [kobieta] i 50 lat [mężczyzna], artysta chóru, żongler, komik cyrkowy, aktor teatru lalek: 50 lat [kobieta] i 55 lat [mężczyzna], aktorka, dyrygentka – 55 lat, muzyk grający na instrumentach smyczkowych, perkusyjnych oraz klawiszowych, operator obrazu

filmowego, fotografik: 55 lat [kobieta] i 60 lat [mężczyzna],

- w celu ustalenia uprawnień osoby w wieku 55 lat [kobieta] i 60 lat [mężczyzna] za pracowników zatrudnionych w szczególnym charakterze uważa się również:
 - pracowników organów kontroli państwowej,
 - pracowników organów administracji celnej,
 - nauczycieli, wychowawców lub innych pracowników pedagogicznych wykonujących pracę nauczycielską wymienioną w art. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela,
 - żołnierzy zawodowych, funkcjonariuszy Policji, Urzędu Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Służby Celnej, Służby Więziennej i Państwowej Straży Pożarnej, jeżeli nie spełniają warunków lub utracili prawo do świadczeń określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym tych osób,
 - pracowników jednostek ochrony przeciwpożarowej.

Ochrona pracownika zatrudnionego w szczególnym charakterze

Pracownicy zatrudnieni w szczególnym charakterze korzystają na zasadach ogólnych ze specjalnej ochrony w stosunku pracy. 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 umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ochrona ta obejmuje nie tylko rozwiązanie umowy z zastosowaniem okresu wypowiedzenia, ale również wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Regulacja ta ma zapewnić stabilność i pewność zatrudnienia tym osobom w okresie przejścia w stan zawodowego spoczynku.

Ochrona ta nie dotyczy jednak rozwiązania stosunku pracy w przypadku:

- ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy,
- uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
- nabycia prawa do powszechnej emerytury i jednoczesnego zawieszenia prawa do wcześniejszej emerytury przysługującej pracownikowi kontynuującemu stosunek pracy,
- rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. w trybie art. 52 KP.

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 centered on a black rectangular background.

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

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

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

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

The logo for MonitorCDK, with 'MONITOR' in a large, black, uppercase, sans-serif font above 'CDK' in a larger, bold, black, uppercase, sans-serif font. The text is positioned on a pink triangular background that points towards the top right.