



MONITOR CDK

Polecamy

Abonament w zakresie doradztwa podatkowego

W numerze

Nowelizacja Ordynacji podatkowej
i ustaw podatkowych – kluczowe
zmiany z komentarzami

Kas fiskalnych nie trzeba integrować
z terminalami płatniczymi
– nowelizacja ustawy o VAT i akcyzie

Nowy VSME dla MŚP: narzędzie ESG
na rzecz zrównoważonego rozwoju
przedsiębiorstw w Europie (2024)

Mobbing czeka na zmianę

Szanowni Państwo

Z RADOŚCIĄ ODDAJEMY PAŃSTWU NAJNOWSZE WYDANIE MIESIĘCZNIKA
MONITOR CDK – ŹRÓDŁO NAJWAŻNIEJSZYCH INFORMACJI I ANALIZ
Z OBSZARU PODATKÓW, PRAWA ORAZ REGULACJI BIZNESOWYCH.

Jednym z głównych tematów są zmiany w zakresie doradztwa podatkowego, obejmujące m.in. abonamenty na usługi doradcze, które stają się coraz bardziej popularne wśród firm poszukujących elastycznych rozwiązań. Nie zabraknie również analiz dotyczących przyszłości cen transferowych – kierunków zmian i ich wpływu na strategię biznesowe, co jest szczególnie ważne w kontekście rosnącej globalizacji i potrzeby transparentności.

Przeglądamy się także nowelizacji Ordynacji podatkowej. Z dużym zainteresowaniem omawiamy pakiet dziewięciu projektów ustaw deregulacyjnych przyjętych przez rząd 6 maja 2025 r., które mają na celu odciążenie przedsiębiorców i uproszczenie wielu obszarów działalności. W zakresie podatków zmieni się m.in. to, że kontrolowany przedsiębiorca będzie mógł złożyć korektę deklaracji podatkowej po zakończeniu kontroli celno-skarbowej – korekta

będzie mogła częściowo uwzględniać nieprawidłowości stwierdzone przez urząd celno-skarbowy w trakcie kontroli. Warto tu nadmienić, że dotychczas kontrolowany mógł złożyć korektę, która w całości uwzględniała nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli.

Ponadto prezentujemy nowy VSME dla MŚP – narzędzie wspierające zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczną przedsiębiorstw w Europie na rok 2024. W kontekście wyzwań sektora energetycznego i ochrony środowiska analizujemy kluczowe zagadnienia CCUS oraz propozycje regulacji w tym zakresie.

Jak co miesiąc, nie zabraknie również tematów dotyczących kadr, takich jak problem mobbingu, warunki korzystania ze zwolnienia na poszukiwanie pracy, a także kwestie związane z odpowiedzialnością karną za zatrzymanie mienia pracodawcy na poczet zaległego wynagrodzenia.

Przyjemnej lektury

Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca

MONITOR
CDK

WYDAWCA
Centrum Doskonalenie Kompetencji Progressio sp. z o.o.
ul. Rakowicka 10B/4, 31-511 Kraków | NIP: 6751729207

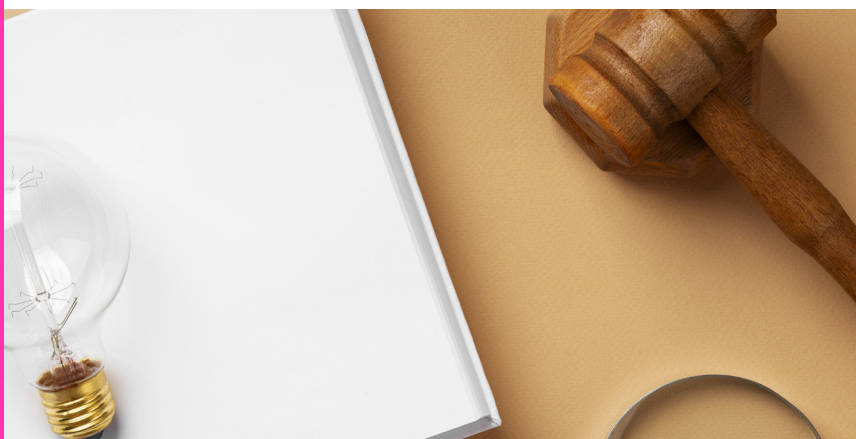
REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

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

Spis treści

maj 5 (59)



NEWS

Abonament w zakresie doradztwa podatkowego

4

PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

Przyszłość cen transferowych: kierunki zmian i ich wpływ na strategie biznesowe przedsiębiorstw

6

Nowelizacja Ordynacji podatkowej i ustaw podatkowych – kluczowe zmiany z komentarzami

8

Kas fiskalnych nie trzeba integrować z terminalami płatniczymi – nowelizacja ustawy o VAT i akcyzie

12

Rząd przyjmie pakiet dziewięciu projektów ustaw deregulacyjnych – zmiany w wielu obszarach

14

OCHRONA ŚRODOWISKA I ESG

Nowy VSME dla MŚP: narzędzie ESG na rzecz zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw w Europie (2024)

16

Kluczowe wyzwania CCUS i propozycje deregulacyjne dla sektora

18

KADRY I PŁACE

Mobbing czeka na zmianę

20

Warunki wykorzystania zwolnienia na poszukiwanie pracy

22

Odprawa pośmiertna

24

Zatrzymanie mienia pracodawcy na poczet zaległego wynagrodzenia może skutkować odpowiedzialnością karną

26



Abonament w zakresie doradztwa podatkowego

Kancelaria PCDK TAX specjalizuje się w kompleksowej obsłudze prawno-podatkowej przedsiębiorców i osób fizycznych. Naszym celem jest zapewnienie optymalnych rozwiązań podatkowych i prawnych, zgodnych z obowiązującymi przepisami i dostosowanych do indywidualnych potrzeb.



Minimum formalności, dowolny czas na realizację abonamentu, jednorazowa płatność

Nasz abonament obejmuje pomoc w zakresie polskiego i międzynarodowego prawa podatkowego, co pozwala podejmować Ci decyzje w oparciu o najnowsze przepisy i orzecznictwo.

Zakres abonamentu

- Bieżące doradztwo podatkowe CIT, PIT i VAT
- Przeglądy i opinie podatkowe
- Audyt podatkowy
- Opracowywanie wniosków o wydanie interpretacji indywidualnej
- Wsparcie w postępowaniach podatkowych i kontrolach skarbowych
- Wsparcie związane z JPK CIT,
- Wsparcie związane z VAT i KSeF
- Ceny transferowe
- Podatek od nieruchomości, w tym weryfikacji stanu faktycznego na bazie przepisów prawa budowlanego
- Akcyza i cło

Dlaczego warto nas wybrać?

- Doświadczenie: Posiadamy wieloletnie doświadczenie w świadczeniu usług doradztwa podatkowego, świadczone przez naszych doradców podatkowych i prawników.
- Kompleksowość: Zapewniamy nie tylko szczegółowe analizy, ale także praktyczne rozwiązania, które można wdrożyć w ramach działalności operacyjnej spółki.
- Indywidualne podejście: Każdą ofertę dostosowujemy do specyfiki działalności Klienta, co gwarantuje najwyższy poziom dopasowania usług.
- Minimum formalności: Nie wymagamy podpisywania umów, wystarczy wypełnienie zamówienia na doradztwo, na okres 12 miesięcy w liczbie godzin odpowiadającej wybranej ofercie oraz płatność za usługę.

Rodzaje abonamentu

Mini Wsparcie Podatkowe

10 godzin usług wsparcia w zakresie doradztwa podatkowego, do wykorzystania w dowolnym czasie

Wsparcie w zakresie wskazanym powyżej, rozliczane w cyklach 15 minutowych.

Niższe ceny na wszystkie szkolenia w PCDK Akademia.

Cena netto: 3499,00 zł/rok

Maxi Wsparcie Podatkowe

20 godzin usług wsparcia w zakresie doradztwa podatkowego, do wykorzystania w dowolnym czasie

Wsparcie w zakresie wskazanym powyżej, rozliczane w cyklach 15 minutowych

Niższe ceny na wszystkie szkolenia w PCDK Akademia

Bezpłatny udział dla jednej osoby w wybranym szkoleniu wyjazdowym lub konferencji z oferty PCDK Akademia.

Cena netto: 4999,00 zł/rok

Zespół realizujący Twój abonament



Marcin Otręba
Doradca podatkowy



Piotr Piasecki
Doradca podatkowy



dr Adam Olczyk
Radca prawny



dr Jarosław Redo
Prawnik

chcesz dowiedzieć się więcej? kliknij >

Przyszłość cen transferowych: kierunki zmian i ich wpływ na strategie biznesowe przedsiębiorstw

W obliczu rosnącej globalizacji i dynamicznych zmian regulacyjnych, kwestie związane z cenami transferowymi stają się jednym z kluczowych elementów strategii przedsiębiorstw na całym świecie. W najbliższych latach możemy spodziewać się dalszego zaostrzania przepisów zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, co wymusi konieczność dostosowania polityk i procesów wewnętrznych firm.

Zmiany w przepisach dotyczących cen transferowych wpływają na strategię biznesową przedsiębiorstw. Kierunek tych zmian jest dość klarowny: większa transparentność, silniejsze powiązanie polityki cen transferowych z rzeczywistym tworzeniem wartości oraz zwiększona odpowiedzialność zarządów.

Dostosowanie do ustaleń OECD

Na poziomie międzynarodowym OECD kontynuuje prace w ramach inicjatywy BEPS 2.0 – szczególnie w zakresie globalnego podatku minimalnego (Pillar Two), który zmieni sposób planowania struktur holdingowych i alokacji zysków w grupach o globalnym zasięgu. Dla dużych firm oznacza to konieczność dostosowania polityki TP tak, by uwzględniała nowe obowiązki w zakresie kalkulacji efektywnej stopy podatkowej w poszczególnych jurysdykcjach.

W Polsce z kolei widzimy rosnącą aktywność organów podatkowych, które coraz częściej

podchodzą do cen transferowych nie tylko jako do kwestii formalnej, ale też jako do narzędzia rekonstrukcji rzeczywistego dochodu.

Trendy w zakresie cen transferowych

W najbliższych latach ceny transferowe będą coraz silniej powiązane z ogólnymi trendami transformacji biznesowej: cyfryzacją, zrównoważonym rozwojem, automatyzacją zarządzania i rosnącą presją na transparentność podatkową. To oznacza, że polityka cen transferowych stanie się integralną częścią planowania strategicznego – nie tylko podatkowego, ale też operacyjnego i inwestycyjnego.

1. Automatyzacja rozliczeń

Po pierwsze, rośnie znaczenie cyfryzacji i automatyzacji cen transferowych. Coraz więcej firm wdraża narzędzia do bieżącego monitoringu marż, automatycznego generowania raportów, czy integrowania da-

nych controllingowych z polityką cen transferowych. To zwiększa efektywność, a także pozwala na szybsze reagowanie na zmiany rynkowe i uniknięcie korekt „po fakcie”. Przedsiębiorstwa, które zintegrują ceny transferowe z codziennym zarządzaniem finansowym, zyskają przewagę konkurencyjną.

2. Sprawiedliwe opodatkowanie

Drugim silnym trendem jest rosnąca presja na zgodność z międzynarodowymi zasadami sprawiedliwego opodatkowania. Konsumenci, regulatorzy i inwestorzy coraz częściej oczekują, że firmy nie tylko będą „legalnie optymalizować”, ale też działać w sposób etyczny i przejrzysty. To oznacza, że ceny transferowe przestają być jedynie kwestią techniczną – stają się częścią odpowiedzialności korporacyjnej i elementem oceny ryzyka reputacyjnego.

3. Zarządzanie aktywami

Trzeci trend to konieczność dy-

dynamicznego zarządzania strukturą funkcji i aktywów w grupie. W dobie niestabilnych łańcuchów dostaw, zmian geopolitycznych i rosnących kosztów energii, grupy kapitałowe muszą na bieżąco analizować, gdzie powinny być zlokalizowane kluczowe operacje, IP czy centra usług. Ceny transferowe – jako mechanizm alokacji zysków i ryzyk – będą w tym procesie narzędziem pierwszego wyboru.

4. Wpływ ESG na TP

Warto też zwrócić uwagę na rosnącą rolę zrównoważonego rozwoju – coraz częściej pojawia się pytanie, czy koszty i ryzyka związane z ESG są właściwie alokowane w grupie. To może wymusić zmiany w modelach rozliczeń i dokumentacji cen transferowych, które będą musiały lepiej odzwierciedlać np. koszty redukcji śladu węglowego czy inwestycji w zielone technologie.

Podsumowując, ceny transferowe przestają być wąską specjalizacją podatkową – stają się jednym z kluczowych narzędzi wspierających zrównoważony, elastyczny i efektywny rozwój przedsiębiorstwa w dynamicznym i wymagającym otoczeniu.

Michał Kordiak

Ekspert w dziedzinie cen transferowych

PCDK

Kancelaria
PCDK TAX



**Pełne
wsparcie
w zakresie
dokumentacji
cen
transferowych**

Skontaktuj się ze mną:

Wojciech Ośka
email: w.oska@pcdk.pl

Księgowość i podatki

Nowelizacja Ordynacji podatkowej i ustaw podatkowych

– kluczowe zmiany z komentarzami

28 marca 2025 roku opublikowano projekt kompleksowej nowelizacji Ordynacji podatkowej oraz innych ustaw podatkowych, która ma na celu znaczące usprawnienie funkcjonowania systemu podatkowego w Polsce. W artykule przedstawiamy najważniejsze aspekty nadchodzących reform, które będą miały wpływ na podatników, organy skarbowe oraz środowisko biznesowe.

Wśród głównych celów zmian znajdują się zwiększenie transparentności, uproszczenie procedur, poprawa efektywności egzekucji oraz dostosowanie przepisów do orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE.

Doprecyzowanie zasad przedawnienia zobowiązań podatkowych

Jedną z kluczowych zmian jest doprecyzowanie zasad przedawnienia zobowiązań podatkowych. Nowelizacja wprowadza jasne regulacje dotyczące sytuacji, gdy termin przedawnienia przypada na dzień wolny od pracy. W takim przypadku, jeśli termin kończy się w sobotę, zobowiązanie ulegnie przedawnieniu, co uniemożliwi organom podatkowym podejmowanie działań w celu jego wydłużenia w najbliższy poniedziałek.

Kolejną istotną zmianą jest uchwała art. 70 § 8 Ordynacji podatkowej, który do tej pory przewidywał tzw. „wieczne życie” zobowiązań zabezpieczonych hipoteką lub zastawem skarbowym. Nowe przepisy wprowadzają zasadę, zgodnie z którą bieg terminu przedawnienia zostanie przerwany w momen-

cie ustanowienia zabezpieczenia, a po jego dokonaniu termin będzie biegł na nowo. Oznacza to, że podatnicy nie będą już narażeni na ryzyko egzekucji po 20 latach od powstania zobowiązania.

Nowelizacja wprowadza również nową przesłankę zawieszenia biegu przedawnienia, która dotyczy złożenia wniosku o sprostowanie lub uzupełnienie decyzji. Zmiana ta ma na celu ograniczenie nadużyć, polegających na uruchamianiu postępowań w celu wydłużenia terminu przedawnienia.

W przypadku zobowiązań wynikających z tzw. nieujawnionych źródeł przychodów, nowa regulacja przewiduje, że termin przedawnienia będzie liczony od końca roku następującego po roku powstania obowiązku podatkowego. Ta zmiana ma na celu umożliwienie organom skarbowym skuteczniejszego działania, gdyż często identyfikacja takich przychodów następuje z opóźnieniem.

Reforma wprowadza także ograniczenie przesłanki zawieszającej bieg terminu przedawnienia tylko do najcięższych przestępstw skarbowych, takich jak karuzele VAT,

falszywe faktury czy wielomilionowe uszczuplenia.



– W obliczu krytyki dotyczącej instrumentalnego wszczynania postępowań karnoskarbowych, nowelizacja ma na celu zwiększenie pewności prawa oraz eliminację nadużyć ze strony organów podatkowych, co można ocenić pozytywnie – stwierdza Marcin Otręba, partner zarządzający PCDK.

Kluczowe zmiany w raportowaniu MDR

Nowelizacja wprowadza szereg istotnych zmian, które mogą wpłynąć na sposób, w jaki podatnicy i promotorzy będą podchodzić do raportowania MDR. Uproszczenie procedur oraz obniżenie kar finansowych mogą przyczynić się do większej przejrzystości i efektywności systemu podatkowego w Polsce.

1. Zmiany trybu interpretacji indywidualnych w zakresie MDR

Jedną z najważniejszych zmian jest wprowadzenie zakazu wydawania interpretacji indywidualnych przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej w zakresie MDR. Kwa-

likacja schematów przejmie w pełni Szef Krajowej Administracji Skarbowej (KAS), co ma na celu ujednolicenie i uproszczenie procesu interpretacyjnego.

2. Nowe obowiązki promotorów i korzystających

W projekcie uwzględniono zmiany dotyczące raportowania przez doradców podatkowych, adwokatów i radców prawnych, dostosowując je do orzeczenia TSUE (C-694/20) z 8 grudnia 2022 r. oraz unijnej dyrektywy DAC8 z 17 października 2023 r., którą Polska ma obowiązek wdrożyć do końca 2025 roku. Osoby objęte tajemnicą zawodową zostaną zwolnione z obowiązku raportowania schematów podatkowych, jeśli naruszałoby to ich poufność. Jednocześnie promotorzy będą mieli obowiązek poinformować swoich klientów o konieczności samodzielnego zgłoszenia schematu. Zniknie również definicja „wspomagającego”, co uprości system relacji pomiędzy promotorami a korzystającymi.

3. Likwidacja MDR-2 i raport MDR-3 raz w roku

Projekt zakłada zniesienie obowiązku składania MDR-2, czyli zawiadomienia o przejęciu obowiązku raportowania przez wspomagającego. Wprowadzenie raportu MDR-3, który będzie składany raz do roku, ma na celu uproszczenie procesu. Korzystający będą zobowiązani do przekazywania informacji o stosowaniu schematu podatkowego do końca trzeciego miesiąca następującego po zakończeniu roku podatkowego lub kalendarzowego, w zależności od statusu podatnika.

4. Nowe zasady dotyczące podpisu i uzupełniania informacji

Zgodnie z nowymi regulacjami, informacja MDR-3 będzie mogła być podpisywana przez pełnomocnika, co ułatwi procedurę. Dodatkowo, wprowadzona zostanie możliwość uzupełniania informacji zarówno przed, jak i po nadaniu numeru schematu podatkowego (NSP), co pozwoli na korektę błędów lub uzupełnienie danych.

5. Redukcja wysokości grzywien

Zgodnie z projektem, niewykonanie obowiązków informacyjnych na gruncie MDR będzie skutkowało obniżeniem wysokości grzywny do 240 stawek dziennych, co w przypadku przestępstwa skarbowego wynosi blisko 15 milionów złotych. Taka zmiana ma na celu złagodzenie sankcji dla podatników, którzy mogą mieć trudności z przestrzeganiem nowych przepisów.

6. Brak ustawowego obowiązku posiadania procedury MDR

Projekt nowelizacji nie przewiduje obowiązku posiadania procedury w zakresie przeciwdziałania niewywiązywaniu się z obowiązku przekazywania informacji o schematach podatkowych. To podejście może przyczynić się do dalszego uproszczenia w obszarze zarządzania ryzykiem podatkowym.



– *Raportowane schematów podatkowych to często prawdziwa droga przez mękę – komentuje Marcin Otręba, doradca podatkowy PCDK Tax. – Od dawna czekamy na ograniczenie skali trudności i skomplikowania procedur z tym związanych. Szczególnie ważne jest tu dostosowanie prawa do dyrektywy DAC8.*

Kluczowe zmiany organizacyjne na 2025 rok

1. Doprecyzowanie zasad zwrotów i kolejności zaliczania wpłat

W ramach nowelizacji przewidziano szczegółowe rozstrzygnięcia dotyczące zasad zwrotów nadpłat i kolejności ich zaliczania na poczet przyszłych zobowiązań podatkowych, zwłaszcza w przypadku układów ratalnych. Ma to na celu wyeliminowanie niejasności i sporów interpretacyjnych, zapewniając bardziej przejrzyste i sprawne rozliczenia dla podatników.

2. Korekta urzędowa deklaracji – zwiększenie limitu

Został podniesiony limit dla korekt urzędowych deklaracji podatkowych z 5 000 zł do 10 000 zł. Dzięki temu podatnicy będą mogli dokonywać korekt bez konieczności składania odrębnych wniosków, co przyczyni się do usprawnienia procesu rozliczeń i zmniejszenia biurokracji.

3. Rozszerzenie możliwości działania pełnomocników

Proponowana zmiana umożliwi pełnomocnikom ogólnym, nie tylko zawodowym, zawiadamianie o zmianach w zakresie pełnomocnictwa, jego odwołaniu czy wypowiedzeniu. Ma to na celu ograniczenie sytuacji, w których w Centralnym Rejestrze Pełnomocnictw Ogólnych figurowały nieaktualne informacje, co poprawi jakość i aktualność danych w rejestrze.

4. Nowe reguły doręczeń

Projekt zakłada dostosowanie przepisów dotyczących doręczeń do obowiązujących regulacji o doręczeniach elektronicznych.

Ma to ułatwić i przyspieszyć komunikację między organami skarbowymi a podatnikami, szczególnie w kontekście rosnącej popularności usług elektronicznych.

5. Zmiany w Kodeksie karnym skarbowym (KKS) i innych ustawach

W zakresie sankcji w KKS planowane jest obniżenie maksymalnej kary za niewykonywanie obowiązków związanych z raportowaniem MDR (Meldunki o podejranej transakcji) z 720 do 240 stawek dziennych. Dodatkowo wprowadzone zostaną nowe penalizacje – m.in. za spóźnione składanie MDR-3 i MDR-4 oraz za nieprzekazywanie informacji MDR-4, co ma na celu zwiększenie skuteczności egzekwowania obowiązków raportowych.

6. Uchwały abstrakcyjne w PPSA

Minister Finansów uzyska uprawnienie do składania wniosków do Naczelnego Sądu Administracyjnego o wydanie uchwał wyjaśniających wątpliwości interpretacyjne o charakterze ogólnym. To narzędzie ma służyć ujednoliceniu wykładni prawa podatkowego, ograniczeniu sporów systemowych oraz zwiększeniu przewidywalności interpretacji przepisów.

7. Rozszerzenie uprawnień e-Urząd Skarbowy

W ramach ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) przewidziano szerszy dostęp do e-Urząd Skarbowy dla większej grupy podmiotów. Nowe regulacje mają na celu usprawnienie obsługi i komunikacji z podatnikami oraz zwiększenie dostępności danych i usług elektronicznych.

Podniesienie limitu zwolnienia podmiotowego od 2026 roku

Istotne zmiany mają też dotyczyć zwolnienia podmiotowego z podatku od towarów i usług (VAT). Głównym założeniem jest podniesienie limitu obrotów uprawniającego do korzystania ze zwolnienia z obecnych 200 000 zł do 240 000 zł, począwszy od 1 stycznia 2026 roku.

Plany podniesienia limitu zwolnienia podmiotowego z VAT wpisują się w szeroko pojęte dążenia do odciążenia najmniejszych przedsiębiorców od skomplikowanych obowiązków podatkowych. Nowe przepisy mają wejść w życie z dniem 1 stycznia 2026 roku, co pozwoli na stopniowe dostosowanie się do zmian i korzystanie z uprzywilejowanych warunków przez większą grupę przedsiębiorców.

Zwolnienie podmiotowe z VAT to rozwiązanie skierowane do najmniejszych przedsiębiorców. Podatnicy korzystający z tego zwolnienia nie są zobowiązani do rejestracji jako podatnicy VAT, prowadzenia pełnej ewidencji, wystawiania faktur ani rozliczania VAT. Dzięki podniesieniu limitu z 200 000 zł do 240 000 zł, większa grupa mikro i małych przedsiębiorców zyska możliwość korzystania z uproszczonych rozwiązań, co ma na celu ułatwienie im prowadzenia działalności gospodarczej. Podatnicy rozpoczynający działalność w trakcie roku będą mogli korzystać ze zwolnienia, jeśli przewidywana wartość ich sprzedaży w proporcji do okresu działalności nie przekroczy tej kwoty.



– Podniesienie limitu najbardziej odczują mali i średni przedsię-

biorcy, szczególnie ci działający w drobnym handlu czy świadczący niskopłatne usługi – komentuje Marciin Otręba z PCDK Tax. – Nowe przepisy będą wspierać rozwój drobnej przedsiębiorczości, w tym mikroprzedsiębiorstw prowadzonych przez osoby fizyczne na mniejszą skalę.

Aby ułatwić przejście na nowe zasady, projekt wprowadza przepisy przejściowe. Podatnicy, którzy w 2025 roku przekroczyli limit 200 000 zł, ale nie przekroczyli 240 000 zł, będą mogli skorzystać ze zwolnienia od 1 stycznia 2026 roku. Dotyczy to także podatników rozpoczynających działalność w 2025 roku, których przewidywana sprzedaż w proporcji do okresu działalności mieści się w tym zakresie.

Od 1 stycznia 2025 roku zwolnienie podmiotowe obejmuje również podatników z siedzibą w innych państwach Unii Europejskiej, korzystających z tzw. zwolnienia unijnego. W związku z tym, przepisy przejściowe będą miały zastosowanie również do tych przedsiębiorców, uwzględniając limit 240 000 zł.

Wprowadzenie tych modyfikacji jest pozytywnym krokiem wspierającym rozwój drobnej i mikroprzedsiębiorczości w Polsce, ułatwiając prowadzenie działalności gospodarczej i zmniejszając obciążenia administracyjne dla najmniejszych podmiotów.

Wojciech Ośka

Partner Zarządzający w PCDK.

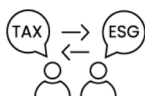
Marcin Otręba

Partner Zarządzający i doradca podatkowy w kancelarii PCDK.

PCDK BUS

Cena
199,00 zł
osoba

**Już z czerwcem w Polskę startuje nasz PCDK BUS,
będziemy rozmawiać z Państwem o problemach
w podatkach oraz zrównoważonym rozwoju**



2

Zakres tematyczny



7

Prelegentów



12

Miast



88

Godzin wykładów

Spotkania poprowadzą dla Państwa



Marcin
Otręba



dr Jacek
Zatoński



Piotr
Piasecki



dr Karolina
Grosicka



dr Adam
Olczyk



Mirela
Chomont



Bartłomiej
Chałupiński

Poruszymy takie kwestie w zakresie podatków jak: KSeF, JPK_CIT, fakturowanie, kontrole podatkowe czy podatek u źródła, a w obszarze ESG taką tematykę jak: ślad węglowy, zmiany wynikające z pakietu OMNIBUS, raportowanie w oparciu o uproszczony standard VSME czy kwestie społeczne w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Będziemy dla Państwa w miastach

Bielsko-Biała • Bydgoszcz • Kielce • Kraków • Lublin • Łódź • Olsztyn
Poznań • Szczecin • Warszawa • Wrocław • Zielona Góra

Kliknij i dowiedz się więcej >

Kas fiskalnych nie trzeba integrować z terminalami płatniczymi – nowelizacja ustawy o VAT i akcyzie

W ostatnich miesiącach na polskim rynku pojawiły się istotne zmiany dotyczące zasad prowadzenia działalności gospodarczej, które mają wpływ na przedsiębiorców korzystających z kas fiskalnych i terminali płatniczych. Nowelizacja ustawy o VAT i akcyzie, która weszła w życie, przynosi długo oczekiwaną ulgę dla wielu właścicieli firm, rezygnując z obowiązku integracji kas fiskalnych z terminalami płatniczymi.

Do końca marca 2023 roku przepisy, które obligowały przedsiębiorców do integracji kas fiskalnych z terminalami płatniczymi były odroczone jako że obowiązek ten budził wiele kontrowersji oraz obaw wśród właścicieli firm, którzy obawiali się dodatkowych kosztów oraz skomplikowania procesów sprzedażowych.

Likwidacja obowiązku integracji

Na szczęście, ustawodawca ostatecznie zrezygnował z tego wymogu, co oznacza, że przedsiębiorcy nie będą zmuszeni do łączenia obu systemów. W praktyce oznacza to, że właściciele sklepów, restauracji czy innych punktów usługowych mogą nadal korzystać z kas fiskalnych i terminali płatniczych jako dwóch odrębnych systemów. Takie rozwiązanie pozwala na większą elastyczność w zarządzaniu finansami oraz uproszczenie codziennych operacji. Przedsiębiorcy nie będą musieli

ponosić dodatkowych kosztów związanych z zakupem lub aktualizacją oprogramowania, które umożliwia integrację tych dwóch narzędzi.

Rezygnacja z obowiązku integracji kas fiskalnych z terminalami płatniczymi przynosi szereg korzyści dla przedsiębiorców. Przede wszystkim, pozwala to na oszczędność czasu i pieniędzy, które mogłyby być wydane na wdrożenie skomplikowanych systemów informatycznych. Dodatkowo, właściciele firm mogą skupić się na rozwoju swojej działalności, zamiast martwić się o techniczne aspekty obsługi płatności.

Obowiązki agencji rozliczeniowych

Warto jednak zaznaczyć, że nowelizacja nie zniósła obowiązków dla agencji rozliczeniowych (w tej chwili w naszym kraju działa sześć tego typu agentów rozliczeniowych: Elavon Finan-

cial Services, eCard, EFG Eurobank Ergasias, Polskie ePłatności, eService, First Data Polska).

Od 1 stycznia 2025 roku agenci będą musieli przysyłać dane o płatnościach realizowanych za pośrednictwem terminali do Krajowej Administracji Skarbowej. Ta zmiana ma na celu zwiększenie transparentności transakcji oraz ułatwienie monitorowania obrotów przedsiębiorstw przez organy skarbowe.

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.

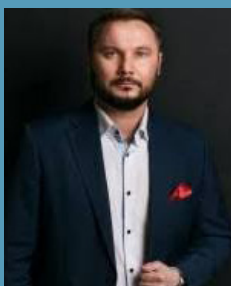
Wsparcie związane z JPK CIT, VAT i KSeF

POMAGAMY W PRAWIDŁOWYM PRZYGOTOWANIU I WYSYŁANIU PLIKÓW JPK, A TAKŻE W ROZWIĄZYWANIU PROBLEMÓW I WĄTPLIWOŚCI ZWIĄZANYCH Z JPK, TAKICH JAK:

- ▶ sprawdzanie poprawności i zgodności danych zawartych w JPK z innymi dokumentami podatkowymi
- ▶ korekta i aktualizacja danych w JPK w razie potrzeby

Pomagamy w przygotowaniu się do wdrożenia i korzystania z KSeF oraz JPK_CIT, oferując takie usługi jak:

- ▶ analiza potrzeb związanych z wdrożeniem KSeF i JPK_CIT
- ▶ szkolenia i wsparcie dla pracowników odpowiedzialnych za wystawianie i odbieranie e-faktur oraz osób odpowiedzialnych za księgowość
- ▶ weryfikacja i poprawa jakości danych zawartych w e-fakturach oraz JPK_KR i JPK_ST
- ▶ reprezentacja przed organami podatkowymi i sądami administracyjnymi w sprawach dotyczących KSeF oraz JPK_CIT



Zapraszam do kontaktu

Marcin Otręba

Partner Zarządzający

Doradca Podatkowy

tel: 534 909 534

email: m.otreba@pcdk.pl

Rząd przyjmie pakiet dziewięciu projektów ustaw deregulacyjnych – zmiany w wielu obszarach

W najbliższy wtorek, podczas posiedzenia Rady Ministrów, rząd planuje przyjęcie pakietu dziewięciu projektów ustaw deregulacyjnych. W trakcie spotkania, które zapowiedział premier Donald Tusk, omówione zostaną kluczowe zmiany w różnych obszarach, w tym w finansach i podatkach, cyfryzacji, wymiarze sprawiedliwości oraz sektorze farmaceutycznym. Premier zaznaczył, że prace nad projektem były niezwykle intensywne i obejmowały szeroką, maszyną reformę przepisów prawnych.

Deregulacja w finansach i podatkach

Jednym z głównych elementów deregulacyjnych jest zmiana w przepisach podatkowych, która ma na celu ułatwienie życia podatnikom. Premier Tusk zwrócił uwagę na projekt ustawy dotyczący vacatio legis dla zmian podatkowych. Zgodnie z propozycją, zmiany w przepisach, które będą niekorzystne dla podatników, nie będą mogły być wprowadzane szybciej niż sześć miesięcy po uchwaleniu ustawy. To rozwiązanie, choć może wydawać się małą zmianą, ma duże znaczenie dla przedsiębiorców, którzy dzięki niemu będą mieli więcej czasu na adaptację do nowych regulacji



i lepsze planowanie swojej działalności gospodarczej.

Rząd planuje także podniesienie limitu rocznej sprzedaży, który zwalnia przedsiębiorców z obowiązku płacenia VAT-u. Obecnie limit wynosi 200 tys. zł, ale dzięki nowemu rozwiązaniu zostanie podniesiony do 240 tys. zł. Premier podkreślił, że choć zmiana może wydawać się niewielka, to dla drobnych przedsiębiorców i rzemieślników będzie stanowiła istotne złagodzenie biurokracji i zmniejszenie kosztów związanych z VAT-em.

Ułatwienia dla małych firm i dostęp do wymiaru sprawiedliwości

Pakiet deregulacyjny obejmuje również zmiany w obszarze wymiaru sprawiedliwości. Rząd zaproponował obniżenie maksymalnej opłaty sądowej dla małych przedsiębiorców z 200 tys. zł do 100 tys. zł. Premier zaznaczył, że obniżenie tej opłaty pomoże firmom, które z powodu wysokich kosztów często nie mogły dochodzić swoich praw przed sądem. Dzięki tej zmianie małym przedsiębiorcom będzie łatwiej korzystać z usług wymiaru sprawiedliwości, co z kolei powinno przyczynić się do poprawy ich sytuacji prawnej.

Cyfryzacja i poprawa dostępu do usług publicznych

Jednym z ważniejszych elementów pakietu deregulacyjnego jest także rozszerzenie funkcjo-

nalności aplikacji mObywatel. Dzięki proponowanym zmianom, użytkownicy będą mogli korzystać z nowych usług, takich jak posiadanie legitymacji szkolnej czy nauczycielskiej w formie elektronicznej, zgłaszanie wypadków drogowych, rejestracja jednoosobowej działalności gospodarczej, a także przysyłanie pism urzędowych. Premier Tusk podkreślił, że aplikacja mObywatel może również stać się narzędziem poprawiającym dostęp do usług medycznych, szczególnie w kontekście skracania kolejek i zwiększania efektywności systemu ochrony zdrowia.

Zmiany w przepisach dotyczących rodzin i opieki

W ramach pakietu rząd zaproponował również zmiany w przepisach dotyczących możliwości powrotu do wcześniejszego nazwiska po rozwodzie. Obecnie czas na taką zmianę wynosi trzy miesiące, a projekt ustawy zakłada wydłużenie tego okresu do roku, co ma na celu ułatwienie procesu dostosowywania się po zmianach życiowych.

Wstęp do deregulacji – długoterminowa wizja reform

Pakiet deregulacyjny to część szerszej strategii rządu, która ma na celu uproszczenie przepisów i zmniejszenie biurokracji. Pomyśły na reformy, które zaprezentowano w tym projekcie, zostały opracowane przez zespół powołany przez premiera Donalda Tuska i kierowany przez Rafała

Brzoskę, prezesa InPostu. Brzoska, który objął kierownictwo zespołu doradczego, zaprezentował w lutym br. pierwsze postulaty deregulacyjne, a następnie, pod koniec kwietnia, ogłoszono, że w pierwszym etapie deregulacji zostanie zaprezentowanych około 120 ustaw.

Pakiet deregulacyjny, który będzie procedowany w Sejmie po wyborach prezydenckich, stanowi kluczowy element rządowej polityki uproszczenia przepisów i poprawy warunków prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Dzięki wprowadzeniu tych zmian, przedsiębiorcy, obywatele i instytucje będą mogli cieszyć się bardziej przyjaznym i mniej obciążającym systemem prawnym, co przełoży się na większą efektywność w wielu obszarach życia społecznego i gospodarczego.

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.

Nowy VSME dla MŚP: narzędzie ESG na rzecz zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw w Europie (2024)

Europejska Grupa Doradcza ds. Sprawozdawczości Finansowej (EFRAG) opublikowała 19 grudnia 2024 roku nowy Dobrowolny Standard dla nienotowanych MŚP (VSME), mający na celu wsparcie mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w monitorowaniu działań związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz spełnianiu rosnących oczekiwań dotyczących raportowania ESG. Dokument, przekazany do analizy przez Komisję Europejską, stanowi narzędzie, które pozwala firmom na dobrowolne ujawnianie kluczowych informacji o ich praktykach, wpływie środowiskowym i społecznych działaniach. Standard VSME składa się z dwóch modułów: podstawowego oraz kompleksowego, obejmując szeroki zakres ujawnień, od podstawowych danych o działalności i pracownikach, po szczegółowe informacje o strategii, ryzykach klimatycznych czy politykach praw człowieka.

Przyjęcie tego standardu wpisuje się w europejskie dążenia do promowania transparentności i odpowiedzialności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, jednocześnie dostarczając MŚP narzędzi do lepszego zarządzania swoim wpływem na środowisko i społeczeństwo. Dodatkowo, dostępne jest tłumaczenie standardu na język polski, opracowane na zlecenie Ministerstwa Rozwoju i Technologii, co ułatwi jego wdrożenie w Polsce.

VSME składa się z dwóch modułów: podstawowego oraz kompleksowego.

Moduł podstawowy obejmuje 11 kluczowych ujawnień:

- B1 – informacja, czy wybrano wyłącznie moduł podstawowy lub także kompleksowy; czy pewne ujawnienia są pomijane ze względu na tajemnicę przedsiębiorstwa;

czy raport jest skonsolidowany (zawiera dane spółek zależnych); podstawowe dane o liczbie pracowników, obrotach, kodach NACE; czy przedsiębiorstwo posiada certyfikaty potwierdzające zrównoważoną działalność.

- B2 – praktyki, polityki, inicjatywy i cele przedsiębiorstwa w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz działań mających na celu redukcję negatywnego wpływu.
- B3 – zużycie energii oraz emisje zakresu 1 i 2.
- B4 – zanieczyszczenia powietrza, wód i gleby.
- B5 – dane dotyczące bioróżnorodności.
- B6 – wykorzystanie i pobór wody.
- B7 – informacje o gospodarce cyrkularnej.
- B8 – dane o pracownikach: liczba, rodzaje umów, płeć,

kraj zatrudnienia.

- B9 – wypadki przy pracy, zgony oraz choroby związane z wykonywaniem obowiązków.
- B10 – informacje dotyczące wynagrodzeń, różnic płacowych ze względu na płeć, układów zbiorowych oraz czasu szkolenia pracowników.
- B11 – wyroki i grzywny związane z korupcją i przekupstwem.

Moduł kompleksowy obejmuje 9 dodatkowych ujawnień, które mogą być wymagane przez kontrahentów biznesowych:

- C1 – kluczowe elementy modelu biznesowego i strategii, w tym powiązanie zrównoważonego rozwoju.
- C2 – praktyki, polityki i plany na rzecz przejścia na gospodarkę zrównoważoną.

- C3 - cele redukcji emisji, w tym emisji zakresu 3.
- C4 - ryzyka klimatyczne, ich opis, ocena ekspozycji oraz działania adaptacyjne.
- C5 - jeśli przedsiębiorstwo zatrudnia 50 lub więcej pracowników, ujawnienie danych o strukturze płci na poziomie zarządczym i wśród samozatrudnionych.
- C6 - polityki i procesy w zakresie praw człowieka, m.in. praca dziecięca, przymusowa czy dyskryminacja.
- C7 - potwierdzone przypadki naruszeń praw człowieka i działania naprawcze.
- C8 - przychody z wybranych sektorów oraz wykluczenia z unijnych wskaźników referencyjnych, obejmujące kontrowersyjne sektory, takie jak broń, tytoń, paliwa kopalne czy chemia.
- C9 - różnorodność płci w radach nadzorczych.

dr Jacek Zatoński

Partner Zarządzający w PCDK ESG. Od 2006 roku aktywny zawodowo w branży ochrony środowiska. Obejmował stanowiska związane z pracami laboratoryjnymi, geologicznymi, opracowaniami dokumentacji przyrodniczej i dokumentów strategicznych dla gmin, analizami GIS, obsługą firm itp. Absolwent Kształtowania Środowiska Przyrodniczego na Wydziale Nauk Geograficznych i Geologicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.



Skorzystaj z naszego doświadczenia w doradztwie środowiskowym oraz ESG

www.pcdk.pl

- ▲ **Audyt**
- ▲ **Ocena ryzyk**
- ▲ **GOZ**
- ▲ **Ślad węglowy**
- ▲ **KOBiZE**
- ▲ **BDO**
- ▲ **Odpady**



Kluczowe wyzwania CCUS i propozycje deregulacyjne dla sektora

Czarna Lista Barrier przygotowana przez Konfederację Lewiatan zawiera między innymi postulaty deregulacyjne dotyczące energetyki i środowiska. Przedsiębiorcy zwracają uwagę na potrzebę wprowadzenia strategii dla Carbon Capture, Utilization and Storage (CCUS).

W Polsce sektor CCUS (technologii mającej na celu wychwytywanie, wykorzystywanie oraz składowanie dwutlenku węgla wytwarzanego przez przemysł i sektor energetyczny) potrzebuje spójnej i przejrzystej strategii rządowej, aby mógł dynamicznie się rozwijać i by firmy mogły sprawnie przygotowywać raporty ESG z tego zakresu. Ważne jest, aby przedsiębiorcy dostawali od strony rządowej jednoznaczne wskazówki dotyczące dekarbonizacji i aby prawo w tym zakresie było przejrzyste.

Kluczowe elementy strategii rządowej

W 2024 roku opracowano solidną podstawę strategii dla branży CCUS, która została przedłożona Ministerstwu Klimatu i Środowiska. Kluczowe elementy tej strategii obejmują:

- Regulacje dotyczące morskich terminali przeładunkowych – Uregulowanie zasad współpracy z operatorami przesyłania CO₂ rurociągami, co ma na celu zapewnienie usług transportu, magazynowania oraz przeładunku CO₂.
- Taryfowy model ustalania ceny usług transportu CO₂ – Umożliwienie długoterminowych umów na świadczenie usług transportu i składowania CO₂, co powinno być wspiera-

ne przez odpowiednie systemy finansowania.

- Jawne zasady dostępu do sieci transportu CO₂ – Wprowadzenie przejrzystych zasad, które będą zatwierdzane przez organ regulacyjny, co przyczyni się do uproszczenia dostępu do infrastruktury.
- Separacja odpowiedzialności – Wyodrębnienie strukturalne operatorów składowania CO₂ od podmiotów wychwytyjących ten gaz, co ma na celu zwiększenie przejrzystości i efektywności działania.
- Operator sieci transportowej CO₂ – Powołanie Operatora sieci transportowej, który będzie odpowiedzialny za eksploatację i rozwój infrastruktury do transportu CO₂.

Wyzwania prawne i administracyjne

Pomimo postępów, branża CCUS w Polsce napotyka liczne bariery prawne i administracyjne, które utrudniają rozwój inwestycji w tej dziedzinie. Obowiązujące zasady dotyczące nabywania praw do informacji geologicznych stanowią istotną przeszkodę kosztową w rozwoju inwestycji CCS. Brak również jasnych regulacji dotyczących umów użytkowania górniczego, co ogranicza możliwość współpracy między przedsiębiorstwami a Skarbem Państwa. Większość

problemów w sektorze CCUS sprawia złożoność procesów administracyjnych. Tu np. wymóg uzyskiwania decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach dla modernizacji i remontów w branży rafineryjno-petrochemicznej powoduje liczne komplikacje i opóźnienia.

Deregulacyjne propozycje przedsiębiorców

Specjaliści z konfederacji Lewiatan postulują wprowadzenie kilkunastu zmian, które mogłyby pomóc zminimalizować bariery między innymi w zakresie sprawozdawczości ESG.

Zmiany w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie przedsięwzięć mogących znacząco oddziaływać na środowisko

Katalog przedsięwzięć wymagających uzyskania decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach jest zbyt szeroki i pozostawia pole do nadinterpretacji. Szczególnie w przypadku modernizacji, remontów, wymian w instalacjach branży rafineryjno-petrochemicznej, sporo trudności sprawia właściwa kwalifikacja. Co więcej, ilość prowadzonych tego typu działań powoduje, iż niemal nieustannie toczą się postępowania w sprawie wydania DoŚU, a w końcowym rezultacie przedsięwzięcie nie ma mierzalnego wpływu na środowisko. Należy wprowadzić zapisy jasno wskazu-

jące, że w przypadkach modernizacji, remontów, zmian w instalacji lub jej części, które nie powodują zwiększenia oddziaływania na środowisko, uzyskiwanie Decyzji środowiskowej nie jest wymagane

Zmiany w ustawie z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska

Lewiatan postuluje wnoszenie opłat środowiskowych w oparciu o zartortowane dane w sprawozdaniu do krajowej bazy. Ryczałt opłat za wszystkie rodzaje silników spalinyowych, a nie w oparciu o wskaźniki emisji. Określenie wskaźników emisji ze spalania w autach, wózkach widłowych jest trudne do oszacowania i niewspółmierne do opłaty jaką ponosi podmiot. W przypadku gdy podmiot gospodarczy posiada podpis elektroniczny, postulujemy by była możliwość wysyłki do Urzędu Marszałkowskiego w formie elektronicznej sprawozdania, a nie w wersji papierowej.

Zmiany w rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 14 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowego zakresu informacji zawartych w raporcie oraz sposobu jego wprowadzania do Krajowej bazy o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji oraz w ustawie z dnia 17 lipca 2009 r. o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji

Lewiatan postuluje składanie raportu KOBIZE co 2 lata lub rzadziej, część informacji (np. o emisjach) jest składa na w wykazach opłatowych do Marszałka, jest w pozwoleniach (np. środki ograniczania emisji, urządzenia których eksploatacja powoduje emisje). Spodziewane korzyści to brak konieczności

przekazywania i aktualizacji wielu danych o źródłach emisji, które są dostępne z innych poziomów (np. pozwoleń), optymalizacja czasu i redukcja kosztów związanych z realizacją obowiązku.

Zmiany w ustawie o statystyce publicznej, ustawie o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji oraz ustawie z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach

Należy ujednolicić termin składania sprawozdań środowiskowych o podobnym charakterze danych tj.:

- emisji do powietrza do 31.03 (obecnie jest 27.02) za rok poprzedni, by prowadzący działalność miał czas na rzetelne przygotowanie danych,
- Sprawozdanie OS-6 – do 31.03. za rok poprzedni (obecnie jest to termin 31.01) – sprawozdanie uzupełnia się m.in. w oparciu o dane od odbiorców odpadów – trudno jest pozyskać w tak krótkim czasie – pierwsze dni stycznia. Rekomendowane jest ujednolicenie terminu tak jak sprawozdawczość w PRTR),
- Sprawozdania w BDO – do 31.03. (obecnie jest to termin 15.03) za rok poprzedni. Rekomendowane jest ujednolicenie terminu tak jak sprawozdawczość w PRTR).
- Sprawozdanie do Krajowej bazy – termin sprawozdawczości 28.02 za rok poprzedni

Zmiany w ustawie z dnia 12 czerwca 2015 r. o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych

Wydawanie decyzji zezwalającej

na emisję gazów cieplarnianych oraz zatwierdzenie planu monitorowania, zatwierdzanie planów poboru próbek, planu metodyk monitorowania, udoskonalania monitorowania obecnie należy do obowiązku Marszałka Województwa. Dokumentacja ta wysyłana jest przez marszałka do KOBIZE celem wydania opinii, co znacznie wydłuża proces wydawania decyzji. Rekomendujemy by organem zobowiązanym do wydawania decyzji w zakresie systemu handlu uprawnieniami było KOBIZE.

Wniosek o wydanie decyzji zobowiązuje prowadzącego instalację do przekazywania w formie papierowej załączników tj. oceny ryzyka, oceny niepewności oraz dokumentacji potwierdzającej niepewność a więc sprawdzenie przyrządów pomiarowych za zgodność z oryginałem (które są raz w roku weryfikowane przez niezależnego weryfikatora). Proponujemy aby komplet dokumentów wysyłany był w formie elektronicznej na skrzynkę mailową. Możliwość wysyłania wniosku poprzez skrzynkę mailową, a nie przez ePUAP

Aby branża CCUS mogła zrealizować swój potencjał, konieczne są zmiany w przepisach prawnych oraz uproszczenie procesów administracyjnych. Wprowadzenie rekomendowanych działań pozwoli na efektywniejsze zarządzanie emisjami CO₂ oraz przyczyni się do dekarbonizacji polskiej gospodarki. Współpraca między sektorem publicznym a prywatnym, a także wsparcie dla innowacyjnych technologii, będą kluczowe dla sukcesu branży CCUS w Polsce.

dr Jacek Zatoński

Mobbing czeka na zmianę

W związku z licznymi problemami związanymi z dochodzeniem roszczeń ofiar mobbingu w oparciu o Kodeks pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zaprezentowało projekt nowelizacji Kodeksu pracy, który wprowadza istotne zmiany w definicji mobbingu.

Definicja mobbingu

Zgodnie z art. 94(3) ust. 2 Kodeksu pracy, mobbing to uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Co więcej, zarówno z treści przepisu, jak i z orzecznictwa sądów pracy wynika, że wskazane cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 165/13).

Wady obecnej definicji mobbingu

W doktrynie i orzecznictwie podnosi się, że definicja mobbingu zawarta w art. 94(3) ust. 2 Kodeksu pracy, ma wiele istotnych wad, które w poważnym stopniu utrudniają ofiarom mobbingu dochodzenie roszczeń. Do najważniejszych wad należą:

- ograniczenie kręgu ofiar mobbingu tylko do pracowników – ochrona nie obejmuje in-

nych form wykonywania pracy, np. na podstawie umów cywilnoprawnych, stażystów;

- za zachowania mobbingowe uznaje się tylko te, które są uporczywe i długotrwałe – w praktyce również krótkotrwałe zachowania mobbera mogą skutkować mobbingiem;
- wymóg obniżenia przydatności zawodowej jako niezbędne kryterium ustalenia, że doszło do mobbingu – ofiary mobbingu najczęściej doświadczają problemów ze zdrowiem psychicznym, co utrudnia im dochodzenie roszczeń, stąd też potrzebują adekwatnej ochrony prawnej;
- wymóg oceny, czy działania mobbera spowodowały lub miały na celu poniżenie, izolację lub wyeliminowanie pracownika z zespołu – ofiary mogą napotkać trudności w udowodnieniu motywacji mobbera, zwłaszcza, gdy jest on ich przełożonym lub ma na tyle silną pozycję w zespole, że inni pracownicy nie wyrażą zgody na zeznawanie przeciwko niemu.

Nowa definicja

Projekt nowelizacji zawiera rozbudowaną definicję mobbingu, której celem jest nie tylko przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy, ale także uproszczenie rozstrzygania sporów o mobbing.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 94(3) Kodeksu pracy, mobbing to zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika.

Ustawodawca sformułował zatem dość ogólną definicję mobbingu. Niewątpliwie pozwala to na szeroką interpretację zachowań, które będą mogły spełniać przesłanki mobbingu. Co więcej, nowelizacja, w celu łatwiejszej identyfikacji tego zjawiska przez pracodawców i pracowników, zawiera otwarty katalog zachowań kwalifikowanych jako mobbing, tj.

- upokarzanie lub uwłaczanie;
- zastraszanie;
- zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika;
- nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,

- utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji;
- izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu.

A zatem, mogą to być zachowania o charakterze werbalnym i pozawerbalnym. Jedną z najważniejszych zmian w projekcie jest uznanie za mobbing również nieumyślnych zachowań, które mogłyby wywołać negatywne skutki dla pracownika, niezależnie od tego, czy skutki te faktycznie wystąpiły. Często bowiem nawet brak intencji sprawcy powoduje szkodę po stronie ofiary. Co więcej, przy kwalifikowaniu danego zachowania jako mobbing, oceniane będzie nie tylko obiektywne działanie sprawcy, ale również subiektywne odczucia lub reakcje pracownika, w sytuacji gdy są one racjonalne. Ma to na celu uwzględnienie indywidualnych okoliczności każdej sprawy i ma umożliwić sądom bardziej elastyczne podejście do spraw o mobbing oraz uwzględnienie różnorodnych kontekstów i specyficznych sytuacji, które mogą wpływać na postrzeganie działań przez ofiarę

Sprawca mobbingu

Projekt wprost wskazuje, że sprawcami mobbingu może być szerokie grono osób, w tym pra-

codawcą, przełożony, osoba zajmująca równorzędne stanowisko, podwładny, inny pracownik oraz osoby zatrudnione u pracodawcy poza stosunkiem pracy. Ponadto, zgodnie z projektem, mobbingu mogą dopuszczać się pojedynczej osoby lub grupy osób.

Mobbing – nowe obowiązki pracodawców

Projekt nakłada na pracodawców nowe obowiązki w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawcy będą zobowiązani do:

- stosowania działań prewencyjnych, takich jak organizowanie szkoleń i kampanii informacyjnych dla pracowników;
- wykrywania i szybkiego reagowania: opracowania procedur zgłaszania przypadków mobbingu i ich skutecznego rozwiązywania;
- udzielenia wsparcia ofiarom mobbingu – czyli działania naprawcze oraz wsparcie psychologiczne lub prawne;
- opracowanie szczegółowych zasad przeciwdziałania mobbingowi.

Co więcej, przeciwdziałanie mobbingowi nie może być jednorazowym działaniem, lecz musi mieć charakter aktywnej i stałej działalności pracodawcy.

Projekt nakłada również na pracodawców obowiązki opracowania procedur przeciwdziałania

dyskryminacji i naruszaniu godności pracowników w regulaminach pracy lub w obwieszczeniach. Regulacje te muszą zostać uzgodnione z zakładowymi organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników. Powinny zawierać zasady, tryb oraz częstotliwość działań przeciwdziałających naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.

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.

Warunki wykorzystania zwolnienia na poszukiwanie pracy

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, zgodnie z art. 37 Kodeksu pracy. Celem tej regulacji jest umożliwienie pracownikowi znalezienia nowego zatrudnienia w sytuacji utraty pracy.

Kiedy pracownikowi przysługują dni wolne na poszukiwanie pracy?

Zwolnienie na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Co ważne, nie ma znaczenia, czy jest to umowa zawarta na czas nieokreślony, na czas określony czy na okres próbny. Warunkiem skorzystania przez pracownika z tego uprawnienia jest obowiązywanie go co najmniej dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Tym samym, pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę, nie będzie mógł skorzystać ze zwolnienia na poszukiwanie pracy m. in., gdy:

- pracodawca rozwiąże z pracownikiem umowę o pracę trybie natychmiastowym (art. 52 Kodeksu pracy);
 - pracodawca rozwiąże umowę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 53 Kodeksu pracy);
 - pracownik i pracodawcą rozwiązują umowy o pracę w drodze porozumienia stron.
- ### Wymiar zwolnienia na poszukiwanie pracy
- Zgodnie z Kodeksem pracy wymiar zwolnienia wynosi:
- 2 dni robocze – w okresie 2-tygodniowego i 1-miesięcznego wypowiedzenia;
 - 3 dni robocze – w okresie 3-miesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 361 §1 Kodeksu pracy, czyli w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo wypowiedzenia dokonanego z innych przyczyn niedotyczących pracowników.

Wniosek na zwolnienie na szukanie pracy

Pracownik, który zamierza skorzystać ze zwolnienia na poszukiwanie pracy, zobowiązany jest złożyć pracodawcy stosowny wniosek.

Kodeks pracy nie określa formy składania wniosku, przyjmuje się więc, że pracownik może go złożyć w każdy sposób: pisemnie, np. za pośrednictwem e-maila lub ustnie.

We wniosku pracownik określa, kiedy i w jaki wymiarze chciałby skorzystać z tego uprawnienia. Nie jest bowiem zobowiązany do wykorzystania wszystkich przysługujących dni wolnych. Nie jest też zobowiązany do skorzystania z przysługującego mu wymiaru zwolnienia w ciągłości – może rozdzielić dni wolne. Nie może natomiast wnioskować o udzielenie dni wolnych w godzinach.

Termin i wymiar korzystania ze zwolnienia na poszukiwanie pracy wymaga akceptacji pracodawcy. Pracodawca nie może odmówić udzielenia pracownikowi zwolnienia na poszukiwanie pracy.

Charakter zwolnienia na poszukiwanie pracy

Zgodnie z art. 37 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jest zatem płatne. Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy

Zwolnienie na szukanie pracy ma charakter uprawnienia, w przypadku niewykorzystania tych dni przez pracownika, nie przysługuje mu w stosunku do pracodawcy roszczenie o wypłatę ekwiwalentu.

Zwolnienie na poszukiwanie pracy powinno być wykorzystane zgodnie z celem. Aczkolwiek pracodawca nie ma żadnych instrumentów, aby kontrolować pracownika co do celowości wykorzystania ze zwolnienia na poszukiwanie pracy. Również pracownik nie jest zobowiązany do udokumentowania tego rodzaju zwolnienia.

Informacji, czy i w jakim wymiarze pracownik wykorzystał zwolnienie na poszukiwanie pracy, pracodawca nie umieszcza w świadectwie pracy – zwolnienie to nie ma bowiem wpływu na uprawnienia pracownika u kolejnego pracodawcy

Katarzyna Pałucka

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

PCDK BUS

**Już z czerwcem
w Polskę startuje
nasz PCDK BUS,
będziemy
rozmawiać
z Państwem
o problemach
w podatkach
oraz zrównoważonym
rozwoju**

Cena
199,00 zł
osoba



2

Zakres tematyczny



7

Prelegentów



12

Miast



88

Godzin wykładów

Będziemy w miastach

Bielsko-Biała • Bydgoszcz • Kielce
Kraków • Lublin • Łódź • Olsztyn
Poznań • Szczecin • Warszawa
Wrocław • Zielona Góra

sprawdź szczegóły >



ODPRAWA POŚMIERTNA

W myśl art. 93 Kodeksu pracy, odprawa pośmiertna jest świadczeniem finansowym wypłacanym w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby; przy czym, prawo do odprawy pośmiertnej przysługuje bez względu na to, jaka była przyczyna śmierci.

Komu przysługuje odprawa pośmiertna?

Zgodnie z art. 93 Kodeksu pracy, odprawa pośmiertna przysługuje członkom rodziny zmarłego pracownika, tj.:

- małżonkowi,
- innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o

emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Członkami rodziny spełniającymi warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, zgodnie z ustawą z dnia 17.12.1998 r. o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, są:

- dzieci własne, dzieci małżonka oraz dzieci przysposo-

bione – do ukończenia przez nich 16. roku życia, a jeśli kontynuują naukę, to do jej ukończenia, nie dłużej jednak niż do 25. roku życia; bez ograniczeń wiekowych, jeśli są całkowicie niezdolne do pracy;

- dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności, w tym również w ramach

tw. rodziny zastępczej; przy czym, dzieci te musiały zostać przyjęte na wychowanie i utrzymanie co najmniej rok przed śmiercią ubezpieczonego – wyjątek stanowi sytuacja, gdy śmierć jest następstwem wypadku w pracy, a dzieci nie mają prawa do renty po zmarłych rodzicach;

- przyjęte na wychowanie i utrzymanie wnuki, rodzeństwo;
- rodzice – w tym również ojczymowie, macochy, osoby przysposabiające; w tym przypadku odprawa pośmiertna należy się tylko wtedy, gdy osoby te są niezdolne do pracy lub ukończyły 50 lat albo wychowują co najmniej jedno z dzieci, wnuków, rodzeństwa uprawnionych do renty po zmarłym pracowniku.

Co ważne, jeśli małżonkowie w chwili śmierci jednego z nich pozostawali w separacji, wówczas żyjący jeszcze współmałżonek nie jest uprawniony do otrzymania odprawy pośmiertnej.

Prawo do odprawy pośmiertnej jest uprawnieniem osobistym ściśle określonych członków rodziny zmarłego pracownika, nie wchodzi zatem w skład masy spadkowej po zmarłym pracowniku. Oznacza to, że w przypadku braku osób uprawnionych do takiej odprawy, pracodawca nie wypłaca jej, choćby zgłosiła się do niego osoba będąca spadkobiercą zmarłego, powołanym

do spadku na podstawie wyroku lub aktu poświadczenia dziedziczenia. Stanowisko to potwierdza również orzecznictwo sądowe, np. Sąd Rejonowy dla Wrocławia- Śródmieście we Wrocławiu w wyroku z dnia 29 stycznia 2014 r., sygn. akt X P 826/13.

Wysokość odprawy pośmiertnej

Zgodnie z art. 93 Kodeksu pracy, wysokość odprawy jest zależna od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- wysokość 1-miesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- wysokość 3-miesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- wysokość 6-miesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Wysokość odprawy pośmiertnej oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego, tj. zgodnie z §2 ust. 1 pkt 8 rozporządzenia z dnia 29 maja 1996 roku Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowania, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (Dz. U. 2017 poz. 927).

Odprawa pośmiertna dzielona jest w równych częściach pomiędzy wszystkich uprawnionych do jej otrzymania członków rodziny. Jeśli po zmarłym pozostał tylko jedna osoba uprawniona członek, wówczas przysługuje jej odprawa w wysokości połowy kwoty.

Co istotne, odprawa pośmiertna nie przysługuje, gdy pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a małżonkowi i innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej po zmarłym przysługuje z tego tytułu od zakładu ubezpieczeń odszkodowanie w wysokości co najmniej równej tej odprawie. Jeśli odszkodowanie jest niższe od odprawy, pracodawca musi wypłacić rodzinie różnicę pomiędzy tymi świadczeniami.

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.

Zatrzymanie mienia pracodawcy na poczet zaległego wynagrodzenia może skutkować odpowiedzialnością karną

Sąd Najwyższy uznał, iż przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie.

Pracodawca, powierzając pracownikowi czynności zawodowe do wykonania, zobowiązany jest wyposażyć go w sprzęt i narzędzia, które umożliwią mu realizację tych zadań na rzecz pracodawcy. W zależności od rodzaju pracy i zadań należeć do nich mogą np. samochód służbowy, laptop, telefon, tablet, karta kredytowa. W momencie ustanowienia stosunku pracy lub powierzenia innych zadań, pracownik zobowiązany jest do dokonania odpowiedniego rozliczenia, tj. zwrotu, sprzętu stanowiącego własność pracodawcy.

Mienie powierzone

Zgodnie z art. 124 Kodeksu pracy, pracownik, któremu powierzono

z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się pieniądze, papieru wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze – odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

Odpowiedzialność pracownika za powierzone mienie

Zgodnie z art. 100 Kodeksu pracy, jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest dbanie o mienie pracodawcy i dobro zakładu pracy. Oznacza to m.in., iż pracownik zobowiązany do używania mienia w sposób prawidłowy i do sprawowa-

nia nad nim pieczy, a także do zwrotu pracodawcy mienia stanowiącego jego własność.

Z kolei zgodnie ogólną zasadą zawartą w art. 124 Kodeksu pracy, jeżeli pracodawca powierzył pracownikowi mienie, pracownik odpowiada w pełnej wysokości za mienie powierzone mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

Warto podkreślić, iż ten rodzaj odpowiedzialności pracownika dotyczy mienia, które zostało powierzone pracownikowi w sposób prawidłowy. Za prawidłowe powierzenie mienia uważa się wydanie go pracownikowi w okolicznościach, które umożliwiają pracownikowi jego zwrot





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.

lub wyliczenie się. Ponadto, prawidłowe powierzenie musi zapewniać udział pracownika przy ustalaniu ilości i jakości przekazanego mu mienia.

Najczęściej następuje to przez właściwe udokumentowanie przekazania mienia, np. w formie inwentaryzacji lub sporządzenia protokołu przekazania lub też zawarcie stosownej umowy, np. o korzystanie z samochodu służbowego.

Co ważne, art. 124 § 3 Kodeksu pracy wprowadza domniemanie odpowiedzialności pracownika, co oznacza, że pracodawcę obciąża dowód tylko dwóch okoliczności wskazanych w § 1 art. 124, tj.:

- prawidłowego powierzenia mienia oraz
- nierozliczenia się z niego przez pracownika, czyli szkody i jej wysokości.

Na takie okoliczności wskazał również Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 31 października 2018 roku, sygn. akt III APa 7/18, stwierdzając, iż „badając zatem, czy w konkretnym stanie faktycznym pracodawca może korzystać z dobrodziejstwa wskazanego domniemania, w pierwszej kolejności należy ustalić istnienie koniecznych przesłanek odpowiedzialności

pracownika w trybie art. 124 Kodeksu pracy, czyli prawidłowego powierzenia mienia w warunkach umożliwiających rozliczenie się z tego mienia oraz nierozliczenie się przez pracownika z powierzonego mienia”.

Przywłaszczenie mienia pracodawcy

Jak wskazano wyżej, obowiązkiem pracownika jest zwrot pracodawcy powierzonego mienia lub rozliczenie się. Wykonanie tego obowiązku polega na ilościowym oddaniu określonych przedmiotów lub określonej gotówki.

Jeśli pracownik nie wywiąże się z tego obowiązku albo gdy powierzone mienie zatrzyma, np. na poczet zaległego wynagrodzenia, może ponieść w stosunku do pracodawcy odpowiedzialność odszkodowawczą i zostać pociągniętym do odpowiedzialności karnej za przywłaszczenie mienia.

Podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.11.1999 r., sygn. akt I PKN 361/99, w którym uznał, iż przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i niezależnie od tego czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie.

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, script font.The logo for PCDK TAX, featuring the letters 'PCDK' in a bold, blue, sans-serif font, followed by the word 'TAX' in a blue, uppercase, sans-serif font.The logo for PCDK ESG, featuring the letters 'PCDK' in a bold, green, sans-serif font, followed by the letters 'ESG' in a green, uppercase, sans-serif font.

Wydawca

The logo for PCDK, featuring 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 dostępne jako darmowe i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.