

Numer 231, ISSN 1640-338X



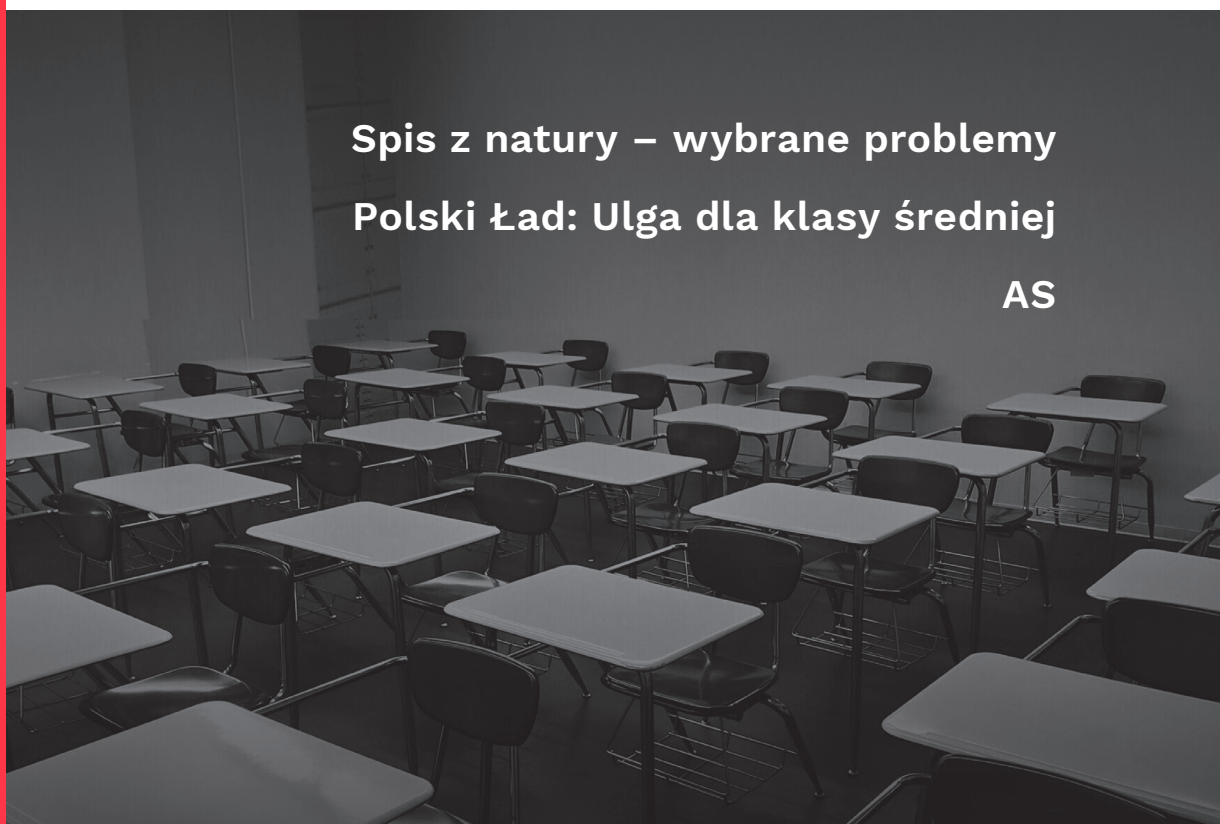
# Doradca

Kadry, finanse, zarządzanie oświatą

Spis z natury – wybrane problemy

Polski Ład: Ulga dla klasy średniej

AS



Grudzień 2021



Kup Pakiet szkoleń

**dziś,**

**wykorzystaj w przyszłym roku**

Skorzystaj ze specjalnej oferty do 17 grudnia  
i wykorzystaj pozostały budżet szkoleniowy z 2021 roku.

To najbardziej elastyczna forma wyboru szkoleń,  
która obejmuje wszystkie aplikacje firmy VULCAN.

#### Informacje o Pakiecie szkoleń

- Termin ważności pakietu: od 1.01.2022 r. do 30.06.2022 r.
- Minimalna kwota: 350 zł
- Forma: szkolenia zdalne i stacjonarne
- Data zamknięcia sprzedaży: 17 grudnia 2021 r., godz. 15.00.



Więcej informacji  
i formularz zamówienia Pakietu szkoleń:

[www.vulcan.edu.pl/pakiet-szkolen](http://www.vulcan.edu.pl/pakiet-szkolen)

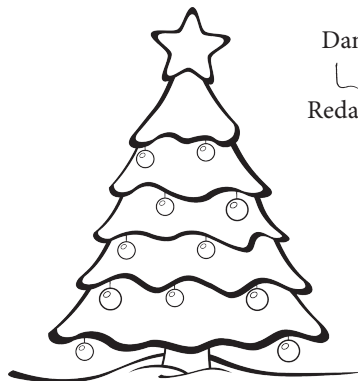
t: 71 757 29 29

m: [cok@vulcan.edu.pl](mailto:cok@vulcan.edu.pl)

Drodzy Czytelnicy!

W numerze, w dziale *Place*, autorka omawia zmiany w ubezpieczeniu wypadkowym wynikające z ustawy z 24.06.2021 r. o zmianie ustawy o sus oraz niektórych innych ustaw. W *Prawie pracy*, w pierwszym artykule autorka omawia relacje dyrektor – związek zawodowy, a przedmiotem drugiego są badania profilaktyczne pracowników oświaty. Natomiast w części *Rachunkowość* omówiono wybrane problemy związane ze spisem z natury. Z kolei w dziale *Podatki* przybliżam Państwu nową instytucję, która będzie wprowadzona do ustawy o PIT 1 stycznia 2022 r., czyli tzw. ulgę dla klasy średniej. W niniejszym numerze publikujemy jeszcze dwa opracowania, tj. w dziale *Finanse* artykuł pt. „FERS – Oś Priorytetowa I” oraz w *Zamówieniach publicznych* opracowanie pt. „AS”. Zapraszam wszystkich do lektury.

*Szanowni Państwo!  
Z okazji nadchodzących Świąt  
Bożego Narodzenia, jak też Nowego  
Roku, tradycyjnie pozwolę sobie  
złożyć wszystkim Wam, naszym  
wiernym Czytelnikom, serdeczne  
życzenia wszelkiej pomyślności,  
zarówno w życiu osobistym, jak  
i zawodowym, szczególnie zaś  
zdrowia i pogody ducha!*



Daniel Wojtacki  
*Wojtecki*  
Redaktor Naczelny

## Spis treści

Zmiany w zakresie ubezpieczenia wypadkowego	2
Relacje dyrektor – związek zawodowy	6
Profilaktyczne badania lekarskie pracowników oświaty	14
Spis z natury – wybrane problemy	26
Polski Ład: Ulga dla klasy średniej	34
FERS – Oś Priorytetowa I	36
AS	48
Problemy Czytelników w pytaniach i odpowiedziach	51
Wskaźniki i stawki	58

Listy prosimy kierować na adres:  
e-mail: [konsulting@vulcan.edu.pl](mailto:konsulting@vulcan.edu.pl)  
[doradca@vulcan.edu.pl](mailto:doradca@vulcan.edu.pl)

## DORADCA

KADRY, FINANSE, ZARZĄDZANIE OŚWIATĄ

Wydawca: VULCAN sp. z o.o.

Producent: VULCAN KONSULTING sp. z o.o.

Adres redakcji: al. Kasztanowa 9, 53-125 Wrocław

e-mail: [konsulting@vulcan.edu.pl](mailto:konsulting@vulcan.edu.pl), [doradca@vulcan.edu.pl](mailto:doradca@vulcan.edu.pl)

Redaktor naczelny: Daniel Wojtacki

Wszystkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk  
i rozpowszechnianie zabronione.

Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji podjętych na  
podstawie artykułów opublikowanych w Doradcy.

Skład, łamanie i druk: Drukarnia **I-BIS** sp.k.

50-984 Wrocław, ul. Sztabowa 32

Nakład 2900 egz.



Krystyna Rybak-Szponar

## Zmiany w zakresie ubezpieczenia wypadkowego

Jak pisaliśmy w październikowym numerze „Doradcy”<sup>1</sup>, ustawą z 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw<sup>2</sup> (dalej: nowela) wprowadzono szereg zmian w 10 aktach prawnych. Dotychczas omówiliśmy zmiany w zakresie systemu ubezpieczeń społecznych i zasiłków chorobowych z ubezpieczenia chorobowego. Spośród istotnych dla pracowników działów kadrowo-płacowych w szkołach, zostały nam jeszcze zmiany w zakresie ubezpieczenia wypadkowego – i tym poświęcimy niniejsze opracowanie.

Podstawowym aktem prawnym określającym rodzaje świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz regulującym zagadnienia związane z nabywaniem prawa do tych świadczeń, ich przyznawaniem, ustalaniem ich wysokości i wypłatą, a także określającym zasady różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków oraz zasady finansowania prewencji wypadkowej jest ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>3</sup>. W tejże właśnie ustawie również dokonano zmian wskazaną na wstępie nowelą. Pomieszczono je w art. 5 noweli.

► I tak dla porządku – pierwsza zmiana – to nowe brzmienie art. 2 pkt 10 określającego, że przez „rodzaj działalności według PKD” należy rozumieć:

*– rodzaj przeważającej działalności zakodowanej według Polskiej Klasyfikacji Działalności w rejestrze REGON, z zastrzeżeniem art. 29 ust. 3; [wyr. autorki]*

i jednocześnie dodanie w art. 29 ust. 3, w którym zapisano, że:

*Dla płatnika składek będącego osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, posiadającego ustalony odrębnie więcej niż jeden rodzaj przeważającej działalności, przyjmuje się rodzaj działalności ustalony dla działalności wpisanej do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.*

Ta obowiązująca od 18 września zmiana porządkuje i ujednolica sposób określania przeważającej działalności w celu poprawnego ustalenia grupy działalności w kontekście ustalenia składki wypadkowej. Wskutek tej modyfikacji, płatnik składek będący osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, posiadający ustalony odrębnie więcej niż jeden rodzaj przeważającej działalności, powinien obecnie przyjmować rodzaj działalności ustalony dla działalności wpisanej do CEIDG.

► Kolejna zmiana, to nowe brzmienie „wprowadzenia do wyliczenia” w art. 3 w ust. 2, w którym zrezygnowano z użycia sformułowania: „w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie”.

<sup>1</sup> K. Rybak-Szponar, *Zmiany w systemie ubezpieczeń społecznych*, „Doradca”, nr 229, Październik 2021, s. 2–7.

<sup>2</sup> DzU z 2021 r., poz. 1621.

<sup>3</sup> DzU z 2019 r., poz. 1205 z późn. zm.; dalej także ustawa wypadkowa.

*Art. 3 ust. 2. Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:*

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;*
- 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;*
- 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe [zaznaczenie skreślenia – autorka].*

Jak wskazano w uzasadnieniu do noweli<sup>4</sup>, zmiana ta ma na celu usunięcie wątpliwości interpretacyjnych, które powstawały na tle obowiązującego do 17 września 2021 r. brzmienia art. 3 ust. 2 ustawy wypadkowej. Przepis ten nakazywał co prawda traktować określone w nim zdarzenia za wypadek przy pracy, ale zawarte w nim wskazanie, że w „zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie” było dla płatników podstawą do przyjęcia stanowiska, że wypadki określone w tym przepisie nie powinny być ujmowane w informacji ZUS IWA, a tym samym nie powinny wpływać na wysokość ustalonej przez ZUS wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Obowiązujący obecnie zapis jednoznacznie definiuje, jakie zdarzenia na potrzeby różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe są uznawane za **wypadek przy pracy**, a zatem jakie wypadki pracodawca (płatnik) powinien ujmować w informacji ZUS IWA.

► W art. 6, w ust. 2 ustawy wypadkowej, w części wspólnej wyrazy „6,60 zł” z dniem 1 stycznia 2022 r. zostaną zastąpione wyrazami „1% minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach”. Ta modyfikacja ma ujednoczyć zasady postępowania przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego i chorobowego, a dokładniej zasady odmowy prawa do zasiłku z ubezpieczenia wypadkowego (analogicznie jak w przypadku zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenie chorobowe) dla osób, które mają zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenie wypadkowe.

Obecnie osobom prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym, jak też duchownym, świadczenia wypadkowe i chorobowe nie przysługują, jeśli w dniu wypadku lub w dniu złożenia wniosku o przyznanie świadczeń z tytułu choroby zawodowej wystąpi zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą **6,60 zł**, do czasu spłaty całości zadłużenia. Od 1 stycznia 2022 r. będzie to kwota 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. 30,10 zł<sup>5</sup>).

► W art. 8, ust. 3 ustawy wypadkowej z dniem 18 września 2021 r. otrzymał brzmienie:

*Zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, za które ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia, uposażenia, stypendium lub innego świadczenia przysługującego za czas niezdolności do pracy [wyr. autorki].*

<sup>4</sup> [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl); zakładka prace sejmu; druk sejmowy nr 1188; dalej uzasadnienie.

<sup>5</sup> Od 1 stycznia 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 3010 zł – rozporządzenie Rady Ministrów z 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (DzU z 2012 r., poz. 1690).

Celem wprowadzenia tej zmiany było ujednoczenie zapisów zawartych w art. 12 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i art. 8 ust. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zasad odmowy prawa do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Formalnie różnica w brzmieniu przywołanych przepisów sprowadza się do użycia sformułowania „odrębne przepisy” i „przepisy o wynagradzaniu”. Zgodnie z brzmieniem art. 8 ust. 3 ustawy wypadkowej obowiązującym do 17 września 2021 r., zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługiwał za okresy niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, za które ubezpieczony na podstawie **odrębnych przepisów** zachowywał prawo do wynagrodzenia, uposażenia, stypendium lub innego świadczenia przysługującego za czas niezdolności do pracy. Określenie „odrębne przepisy” nie zostało jednak zdefiniowane przez ustawodawcę, zatem przyjmowało się, że chodzi o akty prawodawcze powszechnie obowiązujące (ustawy, akty wykonawcze wydane na podstawie ustawy). Natomiast w art. 12 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest zapisane, że zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie **przepisów o wynagradzaniu** zachowuje prawo do wynagrodzenia. Przez „przepisy o wynagradzaniu” rozumiane są regulacje Kodeksu pracy i przepisy szczególne odnoszące się do określonych kategorii pracowników, a także np. zapisy regulaminów czy umów o pracę. Stąd, jak podano w uzasadnieniu – modyfikacja ujednocniająca.

► W art. 27 ustawy wypadkowej dotychczasową treść oznaczono jako ust. 1 i dodano ust. 2. Zatem od 18 września 2021 r., art. 27 brzmi:

1. *Stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe ustala się na rok składkowy.*
2. *Do stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie stosuje się odrębnych przepisów o sukcesji praw i obowiązków w przypadku przekształceń, łączenia się lub podziału płatników składek [wyr. autorki].*

Do 17 września br. nie było przepisu, który jednoznacznie stwierdzałby, że w odniesieniu do ustalonej płatnikowi na dany rok składkowy stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie stosuje się odrębnych przepisów o sukcesji praw i obowiązków w przypadku przekształceń, łączenia się lub podziału płatników składek. W tym zakresie brakowało też jednolitego orzecznictwa. ZUS stał na stanowisku, że w odniesieniu do stopy procentowej składki nie mają zastosowania przepisy o sukcesji. Z uzasadnienia: *Celem zróżnicowania wysokości stopy procentowej składki pomiędzy poszczególnymi płatnikami składek była potrzeba stymulacji płatników do podejmowania działań minimalizujących ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy poprzez poprawę warunków bezpieczeństwa pracy. Tym samym, interpretację dopuszczającą możliwość „przejęcia” w drodze sukcesji stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe należałoby uznać za interpretację contra legem, bowiem jej skutkiem dopuszczone zostałyby sytuacje, w których wysokość stosowanej przez płatnika stopy procentowej składki nie wynikałaby ani z jego rodzaju działalności, ani nie miałaby powiązania z kategorią ryzyka ustaloną indywidualnie płatnikowi składek na podstawie liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy, jakie miały u niego miejsce oraz liczby pracowników zatrudnionych przez niego w warunkach zagrożenia.*

Nowe przepisy jednoznacznie wskazują, że do stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie stosuje się odrębnych przepisów o sukcesji praw i obowiązków w przypadku przekształceń, łączenia się lub podziału płatników składek. Zmiana ma charakter porządkowy – potwierdza stosowaną przez ZUS interpretację przepisów.

► O wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe obowiązującej w danym roku składkowym ZUS – co do zasady – zawiadamia płatnika składek, nie później niż do dnia 20 kwietnia danego roku, z wyłączeniem przypadków określonych w art. 33 ust. 1 i 2 ustawy wypadkowej. Od 1 kwietnia 2022 r. zmieni się forma przekazania wskazanego zawiadomienia. ZUS będzie je doręczał wyłącznie w postaci elektronicznej na profilu informacyjnym założonym w systemie teleinformatycznym Zakładu. Taką regulacją wprowadza nowe brzmienie art. 32 ust. 2 ustawy.

Dotychczas ZUS przysyłał płatnikom informację o wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe w wersji papierowej. Od roku składkowego 1.04.2022–31.03.2023 doręczy płatnikom zawiadomienia o wyliczonej stopie procentowej składki w postaci elektronicznej na profilu informacyjnym PUE. Taki mechanizm znacznie ograniczy koszty ZUS (zużycie papieru i korzystanie z usług operatora pocztowego) oraz usprawni i przyspieszy sam proces zawiadamiania płatników.

► Kolejna zmiana dotyczy sposobu ustalenia wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe przez płatnika w okresie „przejściowym”, tj. do czasu uzyskania z urzędu statystycznego zaświadczenia o wpisie do rejestru REGON zawierającego informację o rodzaju działalności według PKD. W nowym brzmieniu art. 33 ust. 2 zapisano, że:

*2. Jeżeli przed upływem terminu opłacania składek, określonego w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, płatnik składek, o którym mowa w ust. 1, nie zostanie ujęty w rejestrze REGON wraz z informacją o rodzaju działalności według PKD, stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe ustala się zaliczkowo w wysokości określonej w art. 28 ust. 1. Po ujęciu w rejestrze REGON informacji o rodzaju działalności według PKD płatnik składek jest obowiązany od początku roku składkowego skorygować stopę procentową składki do wysokości stopy procentowej określonej dla grupy działalności, do której jest zaklasyfikowany.*

Zatem jeśli przed upływem ustawowego terminu opłacania składek płatnik składek zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych nie otrzyma z urzędu statystycznego zaświadczenia o wpisie do rejestru REGON zawierającego informację o rodzaju działalności według PKD, to stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe powinien ustalić zaliczkowo w wysokości 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności. Po ujęciu w rejestrze REGON informacji o rodzaju działalności według PKD, płatnik jest zobowiązany od początku roku składkowego skorygować stopę procentową składki do wysokości stopy procentowej określonej dla grupy działalności, do której jest zaklasyfikowany.

► Ostatnia już zmiana w omawianej ustawie, to nadanie prawa właściwej jednostce organizacyjnej ZUS wnioskowania do okręgowego inspektora pracy o przeprowadzenie kontroli danego płatnika w zakresie liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia. ZUS może „zlecić” kontrolę w przypadkach, w których płatnicy składek korygują informację ZUS IWA w zakresie liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia (art. 35 ust. 1 i 2 ustawy wypadkowej). ■

## 2.

Teresa Konarska

**Relacje dyrektor – związek zawodowy**

**D**yrektorzy „z doświadczeniem” twierdzą, że dobra współpraca z organem prowadzącym i związkami zawodowymi, to... połowa sukcesu. To także konieczność i zobowiązanie ustawowe. Dotyczy to w lwiej części spraw kadrowych (indywidualnych), i tym zajmiemy się w tym numerze.

Obowiązek współdziałania ze związkami zawodowymi nakłada na pracodawcę art. 23 [2] Kodeksu pracy<sup>1</sup>, który mówi, że jeżeli przepisy prawa pracy (Kodeks pracy, Karta Nauczyciela<sup>2</sup> i inne) przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy, czyli w sprawach dotyczących interesu pracownika, pracodawca jest zobowiązany do współdziałania z zakładową organizacją związkową, która reprezentuje pracownika. Z praktyki wynika, że najczęściej dochodzi do współpracy (a przynajmniej powinno) przy zwalnianiu pracowników. Zwykle określamy to mianem konsultacji związkowej.

Związek w sprawach indywidualnych, czyli dotyczących każdego zrzeszonego pracownika (lub niezrzeszonego, ale korzystającego z jego obrony) reprezentuje ich prawa i interesy zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>3</sup>:

*W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.*

Warto zwrócić uwagę, że na podstawie art. 8 tejsze ustawy, związki:

*(...) kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin.*

Zauważmy, że przyjęto tu bardzo szerokie spektrum kontroli związkowej, dlatego w przypadkach wątpliwych, z tzw. ostrożności urzędniczej (nie mylić z procesową) należy przyjąć, że związek ma prawo do kontroli, współpracy, współdziałania.

**Dyrektor ma obowiązek współpracować ze związkiem zawodowym wówczas, gdy:**

- ustawa zobowiązuje pracodawcę do konsultacji ze związkami zawodowymi,
- szkoła jest objęta działalnością związków zawodowych,
- nauczyciel jest członkiem związku lub korzysta z obrony na podstawie zawartego porozumienia.

<sup>1</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.); dalej także k.p. lub kodeks.

<sup>2</sup> Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (DzU z 2021 r., poz. 1762); dalej także KN lub Karta.

<sup>3</sup> DzU z 2019 r., poz. 263 z późn. zm.



## Potwierdzenie obowiązku konsultacji w konkretnych ustawach

Niezależnie od przepisów ustawy o związkach zawodowych, gdzie jest mowa o reprezentowaniu praw i interesów pracowników w indywidualnych sprawach, potwierdzenie konieczności konsultowania znajdziemy również w konkretnych ustawach.

### Obowiązek konsultacji:

- 1) rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na podstawie art. 27 KN;
- 2) wypowiedzenie warunków pracy i płacy (zmieniające) na podstawie art. 42 k.p.;
- 3) rozwiązanie umowy z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN;
- 4) sprzeciw od kary porządkowej na podstawie art. 112 k.p.

### Bez obowiązku konsultacji:

- 1) porozumienie zmieniające;
- 2) wypowiedzenie umowy na czas określony;
- 3) powierzenie innego stanowiska do 3 miesięcy na podstawie art. 42 § 4 k.p.;
- 4) ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN;
- 5) rozwiązanie umowy z nauczycielem na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 1 KN (likwidacja);
- 6) przeniesienie w stan nieczynny;
- 7) przeniesienie na podstawie art. 18 KN.

## Ustalenie, czy w szkole działa związek

W oświacie w zdecydowanej większości związki mają strukturę organizacji międzyzakładowej i np. obejmuje ona szkoły z danej gminy lub w przypadku większych miast – z danej dzielnicy. W przypadku organizacji międzyzakładowej uwzględnia się członków, którzy są zatrudnieni u wszystkich pracodawców objętych zakresem jej działania. Konsekwencją tej formuły organizacyjnej jest to, że jeżeli w szkole jest chociaż jeden członek związku zawodowego, mimo że nie ma żadnych struktur, które ustala statut danego związku, np. ogniska, należy przyjąć, że szkoła jest objęta działalnością związku zawodowego.

Aby uznać, że organizacja działa na terenie danej szkoły, należy sprawdzić, czy zrzesa przewidzianą przez ustawę liczbę członków. Zarówno w przypadku zakładowej organizacji związkowej, jak i międzyzakładowej, związek ma uprawnienia, czyli działa, gdy zrzesa co najmniej 10 członków – pracowników. **Liczba ta nie uwzględnia emerytów i rencistów** niebędących pracownikami. A więc nauczyciele-emeryci pozostający nadal w zatrudnieniu są uwzględniani. Gdy liczba członków zakładowej czy międzyzakładowej organizacji związkowej spadnie poniżej 10, związek traci swoje uprawnienia. Oznacza to, że pracodawca nie musi z nim współdziałać. W związku z tym, że owa liczebność jest tak istotna, ustawodawca nałożył na związki zawodowe obowiązek przedstawiania pracodawcy **co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie** informacji o liczbie członków.

## Partner związkowy

Mając wciąż na uwadze strukturę konkretnej organizacji związkowej, pracodawca zawsze będzie współpracował ze strukturą, która ma uprawnienia zakładowego związku zawodowego.

Uprawnienia zakładowego związku zawodowego określa art. 26 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym organizacja ta w szczególności:

- zajmuje stanowisko w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy;
- zajmuje stanowisko wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników;
- sprawuje kontrolę nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a zwłaszcza przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kieruje działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziała z Państwową Inspekcją Pracy;
- zajmuje się warunkami życia emerytów i rencistów.

### Czy, kto i do jakiego związku należy

Gdy dyrektor ustali, że ma obowiązek ustawowy konsultacji ze związkiem zawodowym i że jego szkoła jest objęta działalnością związku zawodowego, pozostaje mu tylko ustalenie, czy dany nauczyciel (pracownik) należy do związku, do którego związku należy oraz, jeżeli nie jest członkiem związku, czy nie korzysta z obrony związku zawodowego. Ustawa o związkach zawodowych wyposaża go w możliwość sprawdzenia tych informacji, ale tylko wówczas, jeżeli ma w tym **interes prawny**, np. dokonuje wypowiedzenia stosunku pracy.

➤ Taką możliwość daje tylko art. 30 ust. 2 [1] ustawy o związkach zawodowych, ale tylko wówczas, gdy dyrektor zwróci się do danego związku o informacje o pracownikach korzystających z jego ochrony, jeśli ma w tym interes prawny.

➤ W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony (...).

➤ Nieudzielanie tej informacji przez związek w ciągu pięciu dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Należy jednak pamiętać, że pracodawca musi zwrócić się do każdego ze związków osobno po to, aby upewnić się, czy pracownik jest zrzeszony lub czy korzysta z ochrony, a ponadto – do którego związku należy. Te informacje są dla pracodawcy ważne, ponieważ w ten sposób ustali, z którym związkiem musi współdziałać, np. zawiadomić go o zamiarze wypowiedzenia. Trzeba mieć na uwadze, że zawiadomienie drugiego związku może być potraktowane jako naruszenie dóbr osobistych danego pracownika. Niewątpliwie jest to bowiem rozpowszechnianie informacji nieuprawnionym osobom lub instytucjom o sytuacji danego pracownika, co może narażać go na straty.

Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok NSA z 20 grudnia 1994 r., z którego wynika, że: *W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują tylko interesy swoich członków. Obrony wobec pracodawcy praw i interesów pracowników niezrzeszonych związki zawodowe mogą się podjąć tylko na wniosek pracownika (...). Brak wyrażenia woli w tym zakresie wyłącza uprawnienie związku zawodowego do reprezentowania pracownika w jego indywidualnych sprawach pracowniczych* (sygn. akt II SA 1460/94, ONSA 1996/1/20). Potwierdza to np. wyrok SN z 11 września 2001 r., w którym można przeczytać: *Obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 38 § 1 k.p.) nie dotyczy pracownika, który nie jest członkiem związku zawodowego i nie zwracał się do niego o ochronę praw pracowniczych* (sygn. akt I PKN 624/00, OSNP 2003/16/377).

## Obrona na wniosek niezrzeszonego pracownika

Ustawa o związkach zawodowych, która – należy przyznać – ściśle określa, a nawet definiuje pewne instytucje – do dziś nie uregulowała sprawy porozumienia. Każdy związek ustala swoją formułę i określa terminy, do których obowiązuje obrona danego pracownika.

W myśl art. 7 ustawy o związkach zawodowych, związek w sprawach indywidualnych reprezentuje prawa i interesy tylko swoich członków. Jednakże na wniosek pracownika niezrzeszonego, związek może podjąć się obrony jego praw i interesów w takim samym zakresie, jak członków związku. Pracownik może wystąpić o tę obronę w każdym czasie. *W skrajnej sytuacji pracownik może wystąpić o ochronę nawet w momencie zawiadamiania (in statu nascendi) organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę* – wyrok SN z 22 stycznia 2008 r. (sygn. akt II PK 138/07, OSNP 2009/5–6/64).

Zwróćmy uwagę, że pracownik niezrzeszony o tę obronę nie musi zwracać się do związku na piśmie. Może to zrobić np. telefonicznie. **Obrona niezrzeszonego pracownika** wynika więc z porozumienia zawartego między nim a związkiem. Należy pamiętać, że po pierwsze porozumienie może być w każdej chwili **rozwiązane** z inicjatywy każdej ze stron, a po drugie może **ograniczać** się tylko do pewnych spraw lub działań. Co istotne, może mieć **charakter stały**, czyli zawarte jest **na czas określony** lub **czasowy**, z określeniem daty lub sytuacji, w której przestaje ono obowiązywać.

## Konsultacja tylko ze związkiem reprezentującym pracownika

Także w oświacie mamy wiele związków i nie można wykluczyć, że nauczyciel może należeć do kilku, oczywiście wówczas, jeżeli nie wyklucza takiej możliwości statut danego związku. Najczęściej jednak wyklucza i wtedy dyrektor ma komfortową sytuację, bo wiadomo, że interesy pracownika reprezentuje ten jeden związek, który działa na terenie szkoły. Może się także zdarzyć, że nauczyciel będzie chciał, aby go reprezentował inny związek i złoży do tego związku stosowne oświadczenie i uzyska zgodę na reprezentowanie. Należy z całą mocą podkreślić, że te działania nie mają żadnego znaczenia, gdyż ten drugi związek nie jest uprawniony. W myśl art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych:

*W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków.*

Zwróćmy także uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2006 r. (sygn. akt I PK 118/05, LEX, nr 272547): *Związkowym partnerem pracodawcy jest po pierwsze, określona struktura związkowa odpowiednia do współdziałania w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy – zakładowa organizacja związkowa. Po drugie, skoro chodzi o indywidualną sprawę pracownika, to musi być zachowany związek między zakładową organizacją związkową a pracownikiem, który ma sprawę – na zasadzie reprezentacji.*

► **Kodeksowy przepis generalny.** O konieczności powiadomienia związku zawodowego na piśmie i z uzasadnieniem o wypowiedzeniu mówi art. 38 k.p.:

*O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.*

► **Dyrektor zawiadamia związek na piśmie o zamiarze, a nie o wypowiedzeniu**, czyli jest to czynność poprzedzająca oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu. Pracodawca przedstawia na piśmie **przyczynę** uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Pamiętajmy, że musi być ona **tożsama** z tą, którą dyrektor następnie przedstawi pracownikowi, składając mu wypowiedzenie umowy o pracę.

Wzór	....., dnia..... r.
..... (oznaczenie pracodawcy)	..... (nazwa i adres zakładowej organizacji związkowej)
<b>ZAWIADOMIENIE ZWIĄZKU ZAWODOWEGO O ZAMIARZE WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ</b>	
Zawiadamiam, że zamierzam wypowiedzieć Panu/Pani..... (imię i nazwisko pracownika)	.....
zatrudnionemu (-nej) na stanowisku .....	.....
umowę o pracę zawartą w dniu.....	na czas nieokreślony
z powodu.....	.....
.....	.....
.....	.....
..... (podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę)	

Należy jednak zaznaczyć, że jeżeli tego nie uczyni, wypowiedzenie nadal jest ważne. Dopiero sąd, na żądanie pracownika, orzeknie o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa została już rozwiązana – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

► **Terminy konsultacji.** Zgodnie z art. 38 § 2 k.p., w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia związek zawodowy może, ale nie musi zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Jeżeli inne przepisy prawa pracy **nie zawierają terminu**, przyjmuje się wówczas, że obowiązuje termin pięciodniowy. Na przykład Karta Nauczyciela proponuje dłuższy termin w przypadku art. 20 ust. 5a i wydłuża go do 7 dni. Natomiast przy rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. (co nie dotyczy nauczycieli), termin ten będzie krótszy i wyniesie 3 dni. Terminy liczą się od dnia otrzymania zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia, jeżeli np. ktoś otrzyma w ruchu służbowym pismo 15 maja, termin biegnie od 16 maja.

## Konsultacje i udział związku w konkretnych sprawach

W przypadku nauczycieli, Karta Nauczyciela daje możliwość, *notabene* w różnym zakresie, udziału związku zawodowego w procesie awansowania i oceny pracy nauczyciela oraz nakazuje obowiązkową konsultację w przypadku wypowiedzenia, zarówno definitywnego, jak i przekształcającego stosunek pracy. I tak:

► **Rozwiązanie umowy z art. 20 KN.** Dyrektor szkoły, w razie wypowiedzenia stosunku pracy w związku z częściową likwidacją szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwia-

jących dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, zgodnie z art. 20 ust. 5a KN, musi zawiadomić reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy. Związek, w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, może dyrektorowi szkoły zgłosić na piśmie **umotywowane zastrzeżenia**. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Musi jednak pamiętać o tym, że nauczyciel może wystąpić z wnioskiem o przeniesienie go w stan nieczynny. Jeżeli zrobi to w ciągu 30 dni, licząc od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy, wypowiedzenie to jest bezskuteczne.

► **Rozwiązanie umowy z art. 27 KN.** Rozwiązanie umowy zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W tym przypadku obowiązują terminy konsultacji zgodnie z art. 38 § 2 k.p., czyli w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia związek może zgłosić umotywowane zastrzeżenia.

► **Rozwiązanie umowy o pracę z art. 177 § 4 k.p.** Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 177 § 4 k.p.). **Jednak i w takich okolicznościach pracodawca jest zobowiązany uzgodnić z zakładową organizacją związkową termin rozwiązania tej umowy.** To samo dotyczy pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

► **Informacja o zamiarze wypowiedzenia zmieniającego.** Wypowiedzenie warunków pracy i płacy dotyczy także nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Uważa się je za dokonane, gdy pracownikowi zaproponuje się nowe warunki. W związku z tym, że w art. 42 § 1 k.p. zapisano, iż przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego, pracodawca – zgodnie z art. 38 k.p. – musi poinformować związek o zamiarze wypowiedzenia zmieniającego. Nie ma tego warunku zawartego w samym przepisie *expressis verbis*, ale tenże art. 42 § 1 k.p. mówi:

*Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.*

► **Powiadomienie o karze porządkowej dopiero na etapie sprzeciwu.** Zgodnie z art. 112 k.p., jeżeli pracownik uzna, że zastosowanie kary porządkowej (upomnienia, nagany lub kary pieniężnej) nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, może on w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. Pamiętajmy, że dyrektor nie zawiadamia związku o ukaraniu. **Taki obowiązek ma dopiero po wniesieniu przez nauczyciela sprzeciwu.** O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca, **dopiero po rozpatrzeniu stanowiska** reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.

► **Bierność związku.** Jak podkreślaliśmy wcześniej, związek może ale nie musi w określonych wyżej terminach zawiadomić pracodawcę o swoim stanowisku. Co istotne, milczenie związku nie jest tożsame z zajęciem jakiegokolwiek stanowiska, a więc nie oznacza to, że zgadza się on z uzasadnieniem lub decyzją o wypowiedzeniu dokonany przez pracodawcę, dlatego dyrektor nie może przywoływać w sądzie, że związek nie miał zastrzeżeń.

► **Udział w ocenie pracy nauczyciela na jego wniosek.** Od 1 września 2018 r., zgodnie z art. 6a ust. 6 KN, oceny dyrektora szkoły dokonuje organ sprawujący nadzór pedagogiczny w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, bez konsultacji związkowej. Tego obowiązku konsultacji nie ma także dyrektor szkoły, dokonując oceny pracy nauczyciela. Natomiast na podstawie § 3 rozporządzenia z 19 sierpnia 2019 r. w sprawie trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze, szczegółowego zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz szczegółowego trybu postępowania odwoławczego<sup>4</sup>, nauczyciel może wnioskować o obecność przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej przy zapoznaniu go z projektem oceny pracy i wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń (na piśmie).

► **Awansowanie. Udział w komisji kwalifikacyjnej.** Od 1 września 2018 r., **na wniosek nauczyciela** w skład komisji kwalifikacyjnej o awans na stopień nauczyciela kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego wchodzi przedstawiciel wskazanego we wniosku związku zawodowego. Z kolei tego przedstawiciela, na podstawie art. 9g ust. 5a KN, wskazuje właściwy organ statutowy związku.

### Zasady współpracy ze związkiem zawodowym (w skrócie)

Aby związki zawodowe mogły wykonywać swoje zobowiązania, muszą mieć warunki. Ustawa o związkach zawodowych zobowiązuje właśnie pracodawcę (dyrektora) do zapewnienia związkowi lokum, zwalniania działaczy związkowych od pracy w szczególnych sytuacjach, zwłaszcza do czynności doraźnych, na obowiązku pobierania składek skończywszy.

► **Wspiera i pomaga.** Zgodnie z art. 33 ust. 1 ustawy związkowej, pracodawca na warunkach określonych w ustawie jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy. Ponadto powinien wspierać związek w jego działalności, a w żadnym przypadku nie może działać w ten sposób, aby można było uznać, że utrudnia lub przeszkadza.

► **Utrudnianie działalności traktowane jako przestępstwo.** W ustawie związkowej takie działania traktuje się jako przestępstwo. Art. 35 ustawy związkowej przewiduje nawet odpowiedzialność karną za przestępstwo, które polega na:

- przeszkadzaniu w utworzeniu, zgodnie z obowiązującymi przepisami, organizacji związkowej;
- utrudnianiu wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy;
- dyskryminowaniu pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej.

► **Zgoda na rozwiązanie stosunku pracy.** Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy związkowej, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej **nie może**:

- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy;

<sup>4</sup> DzU z 2019 r., poz. 1625.

- zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Ochrona stosunku pracy działaczy związkowych przysługuje **przez okres określony uchwałą zarządu**, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, **nie dłużej jednak niż rok**. Tą ochroną objęci są również pracownicy pełniący z wyboru funkcje związkowe, poza zakładową organizacją związkową, korzystający u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub z obowiązku świadczenia pracy. W przypadku tych działaczy wspomniana ochrona przysługuje na czas tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu.

**Pracodawca chcący wypowiedzieć, rozwiązać lub zmienić warunki pracy lub płacy** działacza związkowego objętego ochroną powinien uprzednio zwrócić się na piśmie do właściwego organu związkowego o wyrażenie na to zgody. Stosowne pismo powinno zawierać uzasadnienie zamiaru pracodawcy. Są jednak sytuacje, w których ochrona przewidziana w art. 32 ustawy związkowej nie ma zastosowania. Działacze związkowi nie są chronieni przed rozwiązaniem stosunku pracy wraz z upływem terminu, na który był on zawarty, lub gdy umowa wygasa z mocy prawa. Zgoda organu związkowego nie jest wymagana w przypadku orzeczenia przez komisję dyscyplinarną kary wydalenia z pracy chronionego działacza związkowego. Ponadto pracodawca może wypowiedzieć lub rozwiązać stosunek pracy bez zgody w okolicznościach przewidzianych w art. 41 [1] k.p., czyli w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy.

## Zwolnienie związkowca *ad hoc*

Pracownik, na podstawie **art. 25 ust. 2 ustawy związkowej**, ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania **doraźnej czynności** wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy. Zwolnienie to może być udzielane tylko wówczas, jeżeli tej czynności nie można wykonać w czasie wolnym od pracy. W wyroku z 13 stycznia 2005 r., SN stwierdza: *Zwolnienie pracownika od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej (art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (...)) następuje według zasad przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy* (sygn. akt II PK 117/04, OSNP 2005/16/246).

## Pobieranie składek za zgodą pracownika

Zgodnie z art. 33 [1] ustawy związkowej, pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest zobowiązany pobierać z jego wynagrodzenia składkę związkową w zadeklarowanej przez pracownika wysokości. Przy potrącaniu składek – zgodnie z art. 91 § 2 pkt 2 k.p. – należy jednak mieć na uwadze, że w przypadku składek wolne od potrąceń jest 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, po potrąceniu składek ZUS, podatku oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania i alimentów. Jeżeli pracodawca pobiera składki, ale nie odprowadza na rachunek bankowy **wskazany** przez zakładową organizację związkową, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 4 ustawy związkowej. ■

## 3.

Izabela Serwatka

## Profilaktyczne badania lekarskie pracowników oświaty

**P**rofilaktyczna ochrona zdrowia uregulowana jest w Kodeksie pracy<sup>1</sup> i stanowi ten obszar prawa pracy, który na pierwszym miejscu stawia ochronę pracownika przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy. Do zakresu profilaktycznej ochrony zdrowotnej pracownika zalicza się:

- 1) profilaktyczne badania lekarskie, obejmujące:
  - a) badania wstępne,
  - b) badania okresowe,
  - c) badania kontrolne;
- 2) zapobieganie chorobom zawodowym i chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:
  - a) utrzymywanie w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzeń służących do pomiarów tych czynników,
  - b) przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowanie i przechowywanie wyników tych badań i pomiarów oraz udostępnianie ich pracownikom;
- 3) dostarczanie nieodpłatnie napojów i posiłków profilaktycznych.

Dodatkowo pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy. Jej celem jest określenie zagrożeń występujących w środowisku pracy, które mogą wywołać uraz lub pogorszenie stanu zdrowia pracownika, możliwości usunięcia lub zminimalizowania tych zagrożeń, a jeżeli nie jest to możliwe, to wskazanie środków ochronnych właściwych w celu ograniczenia ryzyka związanego z zagrożeniami. Pracodawca ma obowiązek zapoznać pracownika z oceną ryzyka zawodowego na danym stanowisku przed rozpoczęciem pracy, a w razie potrzeby przekazać mu również środki ochrony indywidualnej. Kolejnym elementem zaliczanym do profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników jest obowiązek przeprowadzania szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Co do zasady, zgodnie z art. 94 pkt 4 i art. 237 [3] k.p., pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy, a także przeprowadzać okresowe szkolenia w tym zakresie. Takie szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy<sup>2</sup>.

### Cel badań profilaktycznych

Podstawowym instrumentem prawnym ochrony zdrowia pracowników są tzw. badania profilaktyczne, których głównym celem jest ochrona najważniejszych dóbr człowieka, tj. zdro-

<sup>1</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU z 2020 r., poz. 1320); dalej k.p. lub kodeks.

<sup>2</sup> Problematyka szkoleń w zakresie bhp została omówiona w kwietniowym (224) numerze „Doradcy”: I. Serwatka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy w oświacie*, s. 17–27.



wia i życia. Badania profilaktyczne służą z jednej strony ochronie pracownika, a z drugiej strony zabezpieczają interes pracodawcy. Dzięki tym badaniom możliwe jest bowiem wychwycenie tych kandydatów na pracowników i pracowników, których stan zdrowia nie pozwala na dopuszczenie ich do pracy lub wymaga odsunięcia od pracy dotychczas przez nich wykonywanej. Ponadto badania profilaktyczne mają na celu ocenę, czy cechy fizyczne i psychiczne pracownika pozwalają mu wykonywać pracę w takich warunkach, jakie istnieją na konkretnym stanowisku pracy. Badania profilaktyczne mają też dać odpowiedź na pytanie, czy stan zdrowia badanego nie stanowi zagrożenia dla jego życia lub osób z nim współpracujących w kontekście warunków stwierdzonych na stanowisku pracy i wykonywane jest pod kątem indywidualnych predyspozycji pracownika do pracy na określonym stanowisku w określonych warunkach, z uwzględnieniem czynników szkodliwych i uciążliwych występujących w środowisku pracy i wpływających na stan zdrowia pracownika. W świetle prawa, na pracodawcy ciąży obowiązek posiadania umowy z wybraną placówką medyczną na zapewnienie opieki profilaktycznej swoim pracownikom. Pierwsze badania profilaktyczne pracowników wykonywane są przed zawarciem umowy o pracę, a następne – cyklicznie ponawiane w trakcie jej trwania.

Problematykę badań profilaktycznych nauczycieli regulują obecnie przede wszystkim: Kodeks pracy, ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy<sup>3</sup>, rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy<sup>4</sup>. Do kwestii badań profilaktycznych nauczycieli odnosi się także bezpośrednio Karta Nauczyciela<sup>5</sup>. Jej regulacje dotyczą badań profilaktycznych przede wszystkim w aspekcie rozwiązania stosunku pracy i możliwości skierowania nauczyciela na badania kontrolne.

Podstawowe badania, do wykonania których zobowiązani są wszyscy nauczyciele, to:

- badanie ogólne – wykonane przez lekarza medycyny pracy. Na jego podstawie lekarz potwierdza lub wyklucza zdolność danej osoby do wykonywania zadań na stanowisku nauczyciela,
- wizyta u laryngologa, czyli specjalisty zajmującego się chorobami ucha, krtani, nosa, gardła, zatok przynosowych, jamy ustnej, przełyku, tchawicy i oskrzeli. W przypadku nauczycieli laryngolog skupia się głównie na narządach słuchu i mowy ze względu na charakter wykonywanej pracy,
- wizyta u foniatry, który zajmuje się profilaktyką, diagnozowaniem i leczeniem schorzeń głosu, języka i mowy. Wizyta ta jest bardzo istotna ze względu na profilaktykę chorób narządu mowy z uwagi na długotrwały wysiłek głosowy, na który narażeni są nauczyciele,
- badanie sanitarno-epidemiologiczne. Obowiązek wykonania tych badań spoczywa na osobach podejmujących lub wykonujących prace, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby.

<sup>3</sup> DzU z 2019 r., poz. 1175.

<sup>4</sup> DzU z 2016 r., poz. 2067.

<sup>5</sup> Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (DzU z 2021 r., poz. 1762).

## Rodzaje i zakres badań profilaktycznych

Kodeks pracy nakłada na każdego pracodawcę, w tym także szkołę, obowiązek umożliwienia swoim pracownikom poddania się badaniom profilaktycznym oraz pokrycia ich kosztów, a pracownik (w tym nauczyciel) ma obowiązek nie tylko poddać się badaniu, ale także zastosować do wskazań lekarskich. Wspólną cechą badań profilaktycznych jest ich cel, czyli jak wyżej wskazano – ustalenie zdolności zdrowotnej pracownika do wykonywania określonej pracy u danego pracodawcy. Ogólną regulację w zakresie badań profilaktycznych pracowników zawiera art. 229 k.p., w którym wymienione zostały nie tylko rodzaje badań profilaktycznych, którym podlega pracownik, ale także sytuacje, w których są one wymagane oraz generalne zasady ich udzielania w aspekcie czasu ich wykonywania i finansowania. Komentowany przepis wymienia trzy rodzaje badań profilaktycznych:

- badania wstępne, które dotyczą przede wszystkim kandydatów na pracowników (osób nowo przyjmowanych do pracy).
- badania okresowe oraz
- badania kontrolne.

► **Badaniom wstępnym** podlegają przede wszystkim osoby przyjmowane do pracy oraz pracownicy młodociani przenieszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenieszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Od zasady obligatoryjnego podlegania badaniom wstępnym przez osoby przyjmowane do pracy istnieją określone prawem wyjątki. Otóż ustawa z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)<sup>6</sup>, która weszła w życie 4 maja 2019 r., wprowadziła również zmiany porządkujące do art. 229 Kodeksu pracy. Aktualne brzmienie art. 229 § 1 [2] pkt 2 k.p. stanowi, że wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają m.in. osoby przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Dodany do kodeksu art. 229 § 1 [3] doprecyzowuje, że pracodawca może żądać od wyżej wymienionych osób oraz osoby przyjmowanej do pracy, pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą – aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia. Ponadto, uzupełniony § 7 komentowanego art. 229 k.p., enumeratywnie wycisza, iż pracodawca ma obowiązek przechowywać:

- orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich: wstępnych, okresowych i kontrolnych oraz okresowych badań lekarskich wykonanych po zaprzestaniu przez pracownika pracy w kontakcie z substancjami i czynnikami rakotwórczymi i pyłami zwiłók-

<sup>6</sup> DzU z 2019 r., poz. 730.

niającymi, a także po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wnioski o objęcie takimi badaniami,

- orzeczenia i skierowania uzyskane od osoby przyjmowanej do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy oraz osoby przyjmowanej do pracy, pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą,
- skierowania na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie, wydane przez pracodawcę.

Ponadto, od 4 maja 2019 r., w art. 229 § 7 [1] k.p. uregulowano, iż w przypadku stwierdzenia, że warunki określone w skierowaniu na badania wstępne nie odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, pracodawca musi zwrócić osobie przyjmowanej do pracy to skierowanie wraz z orzeczeniem lekarskim wydanym w wyniku tego skierowania. Na pracodawcy ciąży również obowiązek porównania warunków pracy i ich oceny przed podjęciem decyzji o skorzystaniu ze zwolnienia z obowiązku kierowania pracownika na badania wstępne. Jeżeli pracodawca ma wątpliwości co do równoważności warunków pracy, to jego obowiązkiem jest wysłanie pracownika na wstępne badania lekarskie.

► **Badaniom okresowym** podlegają obowiązkowo wszyscy pracownicy niezależnie od rodzaju i miejsca wykonywanej pracy. Celem tego rodzaju badań jest stwierdzenie braku przeciwwskazań do dalszej pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Badania okresowe powinny być wykonywane w różnych przedziałach czasu, określonych w zależności od konkretnych narażeń występujących w środowisku pracy oraz od dokonanej oceny stanu zdrowia pracownika. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników (...) <sup>7</sup> zawiera wskazówki metodyczne dla lekarzy dotyczące częstotliwości badań i ich zakresu. Praca na stanowisku nauczyciela jest pracą wymagającą stałego i długotrwałego wysiłku głosowego. Rozporządzenie zaleca, aby badania wstępne i okresowe nauczycieli obejmowały badania ogólne i badania laryngologiczne, a w zależności od wskazań laryngologa także badania foniatryczne (załącznik nr 1 do rozporządzenia). Sugerowany okres częstotliwości przeprowadzania powyższych badań (tj. co 5 lat) wskazany w rozporządzeniu ma jedynie charakter instrukcyjny. Badania mogą być częstsze i w praktyce bywają one przeprowadzane co 2–4 lata. Zakres obowiązkowych badań nauczycieli nie obejmuje badania okulistycznego, jednakże badanie to jest wymagane, jeśli nauczyciel pracuje na stanowisku wyposażonym w monitor ekranowy co najmniej 4 godziny na dobę. Od 16 grudnia 2020 r. zaczęło obowiązywać rozporządzenie Ministra Zdrowia zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy <sup>8</sup>. Przepis ten zmienił wskazówki metodyczne dla lekarzy w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników. Przed tą datą lekarze medycyny pracy mieli obowiązek kierowania pracowników na obligatoryjne badania specjalistyczne, co wydłużało proces profilaktycznych badań lekarskich i generowało wysokie koszty dla pracodawców. Aktualnie lekarze medycyny pracy są przygoto-

<sup>7</sup> Patrz przypis nr 4.

<sup>8</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 12 listopada 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU z 2020 r., poz. 2131).

wani do samodzielnej oceny podstawowych parametrów objętych badaniami lekarzy specjalistów, co wynika ze zmienionego kilka lat temu programu specjalizacji w zakresie medycyny pracy. Zrezygnowano zatem w możliwym zakresie z obligatoryjnych konsultacji specjalistycznych, natomiast wprowadzono możliwość skierowania przez lekarza medycyny pracy na specjalistyczne badania konsultacyjne, w zależności od wskazań, w szczególności: otolaryngologicznych, neurologicznych, okulistycznych, dermatologicznych, alergologicznych lub psychologicznych. Zmiany w przepisach wydłużyły także częstotliwość przeprowadzania niektórych okresowych badań lekarskich, w tym m.in. dla stanowisk pracy, gdzie występują zagrożenia związane z obsługą monitorów ekranowych. W tym przypadku obowiązek skierowania pracownika na badanie co 4 lata zamieniono na 5 lat, przy czym lekarz medycyny pracy samodzielnie dokonuje badania narządu wzroku i oceny ostrości widzenia i może, ale już nieobligatoryjnie, skierować pracownika na konsultację do okulisty<sup>9</sup>.

► **Badania kontrolne** są szczególnym rodzajem badań profilaktycznych, które powinny być wykonane w odniesieniu do tych pracowników, którzy zgłaszają się do pracy po okresie niezdolności do pracy wskutek choroby, który był dłuższy niż 30 dni. Chodzi w tym przypadku jedynie o niezdolność do pracy spowodowaną chorobą, a nie na przykład koniecznością sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Celem takich badań jest ustalenie, a właściwie – potwierdzenie, zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Zakres i częstotliwość badań profilaktycznych określają wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, stanowiące załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 1996 r. Lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne może poszerzyć jego zakres o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe, a także wyznaczyć krótszy termin następnego badania niż to określono we wskazówkach metodycznych, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia osoby przyjmowanej do pracy lub pracownika. Specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe stanowią część badania profilaktycznego. Przepisy Karty Nauczyciela nakładają na dyrektora szkoły obowiązek skierowania nauczyciela w trakcie zatrudnienia na badania kontrolne; dotyczy to także niektórych przypadków powrotu po dłuższych nieobecnościach w pracy, w szczególności po urlopie dla poratowania zdrowia. Zgodnie z art. 73 ust. 6 KN, w przypadku udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze dłuższym niż 30 dni, nauczyciel podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Dyrektor nie może z własnej inicjatywy zrezygnować z wystawienia i doręczenia skierowania na badanie kontrolne nauczycielowi, którego urlop zdrowotny dobiega końca. Nauczyciele podlegają obowiązkowi badań profilaktycznych tak samo jak inni pracownicy, jednakże przepisy branżowe przewidują pewne odrębności (m.in. w zakresie dodatkowej możliwości wysyłania nauczyciela na badania kontrolne). W tym miejscu warto zacytować wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r.<sup>10</sup>, w którym Sąd uznał, że: *pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. Jeżeli pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość*

<sup>9</sup> § 2 ust. 2 oraz załącznik 1 do rozporządzenia z 30 maja 1996 r. Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

<sup>10</sup> Sygn. akt: III PK 26/06, LEX, nr 551013.

jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy, co wynika z § 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników. Natomiast zgodnie z wyrokiem SN z 23 września 2004r.<sup>11</sup>: *odmowa poddania się kontrolnym badaniom lekarskim po długotrwałej chorobie uzasadnia niedopuszczenie pracownika do pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, gdy wyłączną przyczyną tej odmowy są okoliczności leżące po stronie pracownika.*

## Kwarantanna a badania kontrolne

Stosownie do art. 229 § 2 Kodeksu pracy, w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Obowiązek przeprowadzenia badań kontrolnych dotyczy więc tych sytuacji, gdy pracownik jest niezdolny do pracy wskutek choroby i niezdolność ta trwa nieprzerwanie co najmniej 31 dni.

Zgodnie z definicją, ustaloną w przepisie ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi<sup>12</sup>, kwarantanna oznacza odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych. Jak wynika z powyższej definicji, kwarantanna nie jest okresem choroby, a zatem okres jej trwania nie powinien być wliczany do okresu niezdolności do pracy, po upływie którego pracownika należy skierować na badania kontrolne. Obecne przepisy nie wymagają, by po zakończeniu kwarantanny lub izolacji wobec pracownika powracającego do pracy wykonać test kontrolny na Covid. Tym samym dyrektor szkoły nie ma obowiązku zlecać wykonania go wobec pracowników, ani też nie może żądać jego wykonania od pracowników i warunkować tym powrotu do pracy. Dyrektor może natomiast zlecić nauczycielowi badanie na koronawirusa i zapoznać się z jego wynikami, ale tylko wówczas, gdy taką decyzję wyda Główny Inspektorat Sanitarny. Bez decyzji GIS dyrektor może np. finansować badania zatrudnionym nauczycielom, którzy chcą się im dobrowolnie poddać, ale nie ma prawa zapoznać się z ich wynikami, z uwagi na przepisy o ochronie danych osobowych. W sytuacjach „mieszanych”, gdy pracownik, np. nauczyciel, przebywał na kwarantannie przez 10 dni, a następnie na zwolnieniu lekarskim, okres kwarantanny nie powinien wliczać się do okresu 30 dni określonego w art. 229 § 2 k.p. Pracodawca, obliczając okres niezdolności pracownika do pracy, od którego zależy obowiązek skierowania go na badania kontrolne, powinien zatem uwzględnić tylko okres zwolnienia lekarskiego danego nauczyciela. Od kwarantanny należy odróżnić natomiast izolację, czyli odosobnienie osoby lub grupy osób chorych na chorobę zakaźną albo osoby lub grupy osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby. Tak, więc nauczyciele będący w izolacji powyżej 30 dni będą zobowiązani odbyć badania kontrolne, w celu stwierdzenia przeciwwskazań do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Także w przypadku izolacji przechodzącej następnie na zwolnienie lekarskie trwające wraz z izolacją powyżej 30 dni, konieczne będzie wykonanie badań kontrolnych.

<sup>11</sup> Sygn akt: I PK 541/03, OSNP 2005/7/94.

<sup>12</sup> Ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (DzU z 2020 r., poz. 1845 z późn. zm.).

## Skierowanie na badania i orzeczenie

Badania profilaktyczne nauczyciela, tak jak każdego innego pracownika, muszą być przeprowadzone w tzw. podstawowej jednostce medycyny pracy. Zgodnie z ustawą z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy, badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz inne świadczenia zdrowotne są wykonywane na podstawie pisemnej umowy zawartej przez podmiot zobowiązany do ich zapewnienia z podstawową jednostką służby medycyny pracy. Każda szkoła, jako pracodawca, powinna podpisać taką umowę z jednostką uprawnioną (np. przychodnią medycyny pracy) – na wykonywanie badań zatrudnionych w niej nauczycieli i pracowników niepedagogicznych.

Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Badania profilaktyczne nauczycieli są przeprowadzane na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę – dyrektora szkoły<sup>13</sup>. Skierowanie jest wydawane w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje nauczyciel. Wzór skierowania na badania lekarskie zawarty jest w załączniku nr 3a do przywołanego wyżej rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Zdrowotnej z 30 maja 1996 r.<sup>14</sup>. W skierowaniu na badania profilaktyczne muszą znaleźć się wszystkie informacje wynikające ze wzoru urzędowego. Treść takiego skierowania powinna zawierać przede wszystkim:

- określenie badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane;
- w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona;
- w przypadku pracowników – określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony;
- informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Co ważne, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 marca 2011 r.<sup>15</sup>, w skierowaniu pracownika na badania lekarskie podstawowe znaczenie ma określenie czynników zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika (charakterystyka stanowiska pracy), a nie nazwa stanowiska pracy. Sąd Najwyższy uznał, iż: *Przez „stanowisko pracy”, o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., należy rozumieć stanowisko pracy w obu przywołanych rozumieniach, a więc zarówno jako określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy. Wynika to z funkcji jaką pełni ten przepis, w którym określenie stanowiska pracy ma służyć ocenie zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika przez występujące czynniki fizyczne (pył przemysłowy, czynniki toksyczne, czynniki biologiczne) dotyczące miejsca pracy oraz inne czynniki (praca zmianowa, prace wymagające pełnej sprawności psychoruchowej) dotyczące rodzaju wykonywanej pracy. Podkreślenia też wymaga, że wskazanie danego stanowiska pracy (w szczególności jego nazwa) ma tylko to znaczenie, że odnoszą się do niego (do miejsca i rodzaju pracy) czynniki zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, których określenie (charakterystyka stanowiska pracy) ma podstawowe znaczenie.* Nauczyciel, ze względu na rodzaj wykonywanych przez siebie obowiązków, jest narażony na określone czynniki środowiska mogące powodować negatywne skutki na zdrowiu.

<sup>13</sup> Wyrok SN z 21 czerwca 2005 r., sygn. akt: II PK 319/04, OSNP 2006/3–4/49.

<sup>14</sup> Patrz przypis nr 4.

<sup>15</sup> Sygn. akt: II PK 225/10, OSNP 2012/9–10/112.

Najważniejsze rodzaje zagrożeń występujących w pracy nauczyciela, to:

- 1) obciążenie fizyczne narządu mowy, co może doprowadzić do choroby zawodowej związanej z nadmiernym wysiłkiem głosowym (guzki śpiewacze, niedowład strun głosowych, zmiany przerostowe) lub nieżyty krtani, wywołanego przez powtarzającą się infekcję górnych dróg oddechowych;
- 2) przeciążenie wzroku i słuchu, powodujące takie skutki, jak: pogorszenie ostrości widzenia, rozdrażnienie psychiczne, ból głowy, osłabienie organizmu;
- 3) obciążenie nerwowo-psychiczne, które może wywołać takie skutki zagrożenia, jak np.: depresja, nerwice, stres, wypalenie psychiczne, pogorszenie samopoczucia, wyczerpanie psychiczne, znużenie, zmęczenie, wrogość do innych, brak jakiegokolwiek satysfakcji z wykonywanej pracy, skłonność do nadmiernego palenia tytoniu, nadużywanie alkoholu, brak apetytu, skłonność do popełniania błędów.

Dodatkowo nauczyciele podczas wykonywania swojej pracy mają bezpośredni kontakt z bardzo licznymi osobami, dlatego też narażeni są na oddziaływanie czynników biologicznych, takich jak bakterie czy wirusy, ale także m.in. na:

- hałas, pracę w głośnym otoczeniu,
- obecność substancji uczulających (w szczególności dotyczy nauczycieli przebywających w pracowniach chemicznych, biologicznych itd.),
- pracę przed monitorem powyżej 4 godzin dziennie,
- pracę w dużym stresie, odpowiedzialność za bezpieczeństwo podopiecznych.

Wystawienie przez pracodawcę skierowania na profilaktyczne badania lekarskie rodzi po stronie nauczyciela obowiązek poddania się tym badaniom. Zgodnie z art. 211 pkt 5 k.p., pracownik jest obowiązany poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. Obowiązek poddania się badaniom lekarskim, o którym mowa w powyższym przepisie, zawiera przy tym nie tylko obowiązek stawienia się na badania i uzyskania zaświadczenia lekarskiego, ale również współdziałania podczas badania i informowania o istotnych kwestiach dotyczących jego zdrowia<sup>16</sup>. Dlatego nauczyciel powinien informować lekarza przeprowadzającego badanie o swoich poważniejszych problemach zdrowotnych, w tym o pobytach w szpitalu, a także przedstawiać posiadaną dokumentację medyczną w przedmiotowym zakresie (szczególnie w zakresie leczenia u laryngologa, foniatry). W tym kontekście wskazać należy, iż pracownik odmawiając poddania się badaniom, narusza podstawowe obowiązki pracownicze, co może stanowić nawet podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.<sup>17</sup>. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r.<sup>18</sup>: *polecenie wykonywania badań lekarskich jest poleceniem służbowym dotyczącym pracy i jako takie powinno być zrealizowane w godzinach pracy*. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługuje mu pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych. Do czasu przeprowadzenia

<sup>16</sup> Wyrok SN z 17 maja 2017 r., sygn. akt: II PK 94/16, LEX, nr 2350664.

<sup>17</sup> Wyrok SN z 10 maja 2000 r., sygn. akt: I PKN 642/99, LEX, nr 44905; wyrok SN z 10 stycznia 2006 r., sygn. akt: I PK 131/05, OSNP 2006/23–24/344.

<sup>18</sup> Sygn. akt: I PKN 642/99, LEX, nr 44905.

badania należy doliczyć też czas dojazdu na badanie. Pracownikowi, mimo nieobecności w pracy, należy się wynagrodzenie takie jakby świadczył pracę. Badania profilaktyczne kończą się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym:

- brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku albo
- istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku – w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Podstawę orzeczenia stanowią wyniki przeprowadzonego badania lekarskiego oraz ocena zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na stanowisku pracy. Oceny zagrożeń dokonuje lekarz na podstawie przekazanej przez pracodawcę informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowiskach pracy. Od orzeczenia lekarskiego nauczycielowi przysługuje odwołanie wnoszone na piśmie. Odwołanie przysługuje także pracodawcy (dyrektorowi szkoły), który wydał skierowanie na badania lekarskie. Odwołanie wraz z jego uzasadnieniem wnosi się w terminie 7 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem lekarza, który je wydał, do jednego z podmiotów odwoławczych, którym przede wszystkim jest w przypadku nauczycieli wojewódzki ośrodek medycyny pracy właściwy ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik. Badania w trybie odwołania przeprowadza w terminie 14 dni od dnia otrzymania odwołania właściwy podmiot (przede wszystkim wojewódzki ośrodek medycyny pracy). Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwołania jest ostateczne. Jak słusznie stwierdził Wojewódzki Sąd Administracyjny w Szczecinie w wyroku z 12 sierpnia 2010 r.<sup>19</sup>, wymóg posiadania aktualnych badań lekarskich przez pracownika obciąża pracodawcę (czyli dyrektora szkoły), który zgodnie z art. 229 § 4 k.p. nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Pracodawca jest bowiem odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś w przypadku nieprzestrzegania przepisów lub zasad bhp, to pracodawca, a nie pracownik podlega karze (art. 283 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 229 § 4 k.p., dyrektor szkoły nie może więc dopuścić do pracy nauczyciela bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. W wyroku z 18 grudnia 2002 r. Sąd Najwyższy orzekł, że: *aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 k.p. jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika*<sup>20</sup>.

Na zakończenie tego wątku dodam, że skierowanie na badanie profilaktyczne dla dyrektora powinien podpisać organ prowadzący szkołę, tj. wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa (art. 29 ust. 1 pkt 3 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe<sup>21</sup>), ponieważ to on wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora szkoły lub placówki (art. 10 ust. 1 pkt 6 Prawa oświatowego). Nie ma żadnych podstaw, by takie skierowanie podpisywał np. inny pracownik szkoły lub by to zrobił

<sup>19</sup> Sygn. akt: II SA/Sz 542/10, LEX, nr 754818.

<sup>20</sup> Sygn. akt: I PK 44/2002, OSNIPUSiSP 2004/12/209.

<sup>21</sup> DzU z 2021 r., poz. 1082.



sam dyrektor, ponieważ jest kierownikiem zakładu pracy (art. 68 ust. 5 Prawa oświatowego) i w związku z tym nie może dokonywać czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do samego siebie.

## **Badania profilaktyczne a rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem**

Karta Nauczyciela przewiduje specyficzne regulacje ustawowe dotyczące badań profilaktycznych w aspekcie rozwiązania stosunku pracy nauczyciela oraz kompetencji dyrektora szkoły. Generalnie stosunek pracy nauczyciela zawarty na podstawie mianowania ma stosunkowo trwałe charakter, a jego rozwiązanie możliwe jest tylko w przypadkach ściśle określonych w Karcie. Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 3 KN, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy. Ponadto rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację. W świetle wyroku Sądu Najwyższego z 14 marca 2008 r.<sup>22</sup>: *nieusprawiedliwione niestawiennictwo oznacza takie zaniechanie podporządkowania się skierowaniu na badania, które nie ma usprawiedliwienia w okolicznościach niezawinionych przez nauczyciela*. Stosunek pracy nauczyciela może jednak ulec rozwiązaniu dopiero wówczas, gdy orzeczenie lekarskie stanie się ostateczne, czyli gdy zostało wydane na skutek odwołania dyrektora albo nauczyciela, albo nauczyciel nie odwołał się od orzeczenia stwierdzającego niezdolność do pracy. Rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał takie orzeczenie, na podstawie oświadczenia woli dyrektora doręczonego nauczycielowi w formie pisemnej (art. 23 ust. 2 pkt 3 KN).

Należy również zauważyć, że zgodnie z art. 23 ust. 5 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły może skierować nauczyciela mianowanego na badanie okresowe lub kontrolne z własnej inicjatywy w każdym czasie. W przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na wspomniane badanie może nastąpić rozwiązanie stosunku pracy. W kontekście przywołanego przepisu istotny jest wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2005 r.<sup>23</sup>, w którym SN zwrócił uwagę, że „przepis art. 23 ust. 3 KN wyposaża właściwy organ administracji szkolnej w prawo podejmowania decyzji na podstawie swobodnego uznania, które jednak nie jest uznaniem dowolnym i nieograniczonym. Czynienie użytku z przyznanych kompetencji przez organ administracji szkolnej musi odpowiadać celowi i przesłankom wskazanym w tym przepisie. Można tego dokonać, gdy istnieje uzasadniona podstawa dla przekonania, że nauczyciel może być trwale niezdolny do pracy w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku. Stanowisko, że organ administracji szkolnej jest nieskrępowany w zakresie kierowania nauczyciela na badania jest nieuzasadnione. Jest to bowiem, zdaniem SN, sprzeczne z *ratio legis* przepisu 23 KN. Ponadto przy takim założeniu przepis ten łatwo mógłby stać się środkiem zwalniania niewygodnych nauczycieli, czy też ich szykanowania. Z uprawnienia dyrektor może skorzystać, gdy nauczyciel wraca po cho-

<sup>22</sup> Sygn. akt: I PK 241/2007, Lexis, nr 2091494.

<sup>23</sup> Sygn. akt: II PK 179/04, OSNP 2005/19/304.

robie krótszej niż 30 dni, a w jego ocenie nauczyciel nie odzyskał sił i zdrowia”. Dyrektor nie powinien jednak wydawać nauczycielowi skierowania na badania profilaktyczne bez uzasadnienia lub nadmiernie często. Korzystanie z tego prawa nie powinno natomiast zmierzać do szykanowania ani zastraszania nauczyciela. W wyroku z 16 października 1990 r.<sup>24</sup>, Sąd Najwyższy orzekł, że dyrektor nie ma całkowitej swobody w zakresie kierowania nauczyciela na badania okresowe lub kontrolne, a w szczególności nie może używać tej instytucji do zwalniania „niewygodnych” nauczycieli. Natomiast w uzasadnieniu wyroku z 26 stycznia 2005 r.<sup>25</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że czynienie użytku z tej kompetencji przez organ administracji szkolnej jest możliwe, gdy istnieje uzasadniona podstawa przekonania, że nauczyciel jest trwale niezdolny do pracy na zajmowanym stanowisku. Oznacza to, że skierowanie na badania profilaktyczne musi znajdować uzasadnienie w przesłankach związanych ze stanem zdrowia nauczyciela. Dyrektor powinien potrafić wykazać celowość wykonania tych badań w razie ewentualnego sporu sądowego dotyczącego np. odwołania od rozwiązania stosunku pracy czy roszczeń dochodzonych przez nauczyciela w związku ze stosowaniem mobbingu. Nie można uznać za nieusprawiedliwione niestawienia się na badania wówczas, gdy nauczyciel wprawdzie nie przedstawia żadnego usprawiedliwienia, ale z okoliczności sprawy wynika, że nie ponosi winy za zaniechanie respektowania polecenia poddania się badaniom, np. z powodu choroby lub zdarzeń losowych.

Reasumując: niezdolność do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela stanowi podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy, jeżeli jest potwierdzona orzeczeniem wydanym przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne.

### **Badania profilaktyczne pracowników w czasie epidemii COVID-19**

Kwestia badań lekarskich w czasie epidemii COVID-19 została uregulowana w art. 12a ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>26</sup>. Na podstawie wskazanego przepisu, w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawiesza się wykonywanie następujących obowiązków dotyczących:

- 1) badań okresowych pracowników, którym podlegają na podstawie art. 229 § 2 zdanie pierwsze ustawy Kodeks pracy,
- 2) wydawania przez pracodawcę skierowań na badania okresowe na podstawie art. 229 § 4a k.p.,
- 3) badań okresowych po zaprzestaniu pracy w kontakcie z substancjami i czynnikami rakotwórczymi lub pyłami zwłókniającymi lub po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami na podstawie art. 229 § 5 k.p.

Natomiast po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonanie zawieszonych obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu. W trakcie obowiązywania stanu

<sup>24</sup> Sygn. akt: III PRN 48/90, PiZS 1991/2–3/71.

<sup>25</sup> Sygn akt: II PK 179/04, OSNP 2005/19/304.

<sup>26</sup> DzU z 2020 r., poz. 1842.

zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) zatrudniane na stanowiskach administracyjno-biurowych, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy;
- 2) przyjmowane do pracy w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy ponownie u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy;
- 3) przyjmowane do pracy w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

W innych przypadkach konieczne jest poddanie pracowników wstępnym badaniom lekarskim, przy czym, w przypadku braku dostępności do lekarza medycyny pracy uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego (lub kontrolnego), badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza ma charakter tymczasowy i traci moc po upływie 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

## **Badania lekarskie do celów sanitarno-epidemiologicznych**

Obowiązek wykonywania badań sanitarno-epidemiologicznych regulują przepisy rozdziału 2 ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi<sup>27</sup>, a w stosunku do osób zatrudnionych przy pracach wymagających stykania się z żywnością także przepisy ustawy z 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia<sup>28</sup> oraz rozdziału VIII załącznika II do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 852/2004<sup>29</sup>. Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy, badaniom sanitarno-epidemiologicznym podlegają osoby podejmujące lub wykonujące prace, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby, nieposiadające aktualnego orzeczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania tych prac. W praktyce oznacza to obowiązek wykonywania badań do celów sanitarno-epidemiologicznych każdemu pracownikowi, który podczas wykonywania swojej pracy ma bezpośredni kontakt z innymi ludźmi bądź żywnością. Do takiej grupy zalicza się także nauczycieli, jak i innych pracowników placówek oświatowych (np. portierki czy sprzątaczkę). Na obowiązkowe badania sanitarno-epidemiologiczne kieruje pracodawca, który w wydanym skierowaniu powinien uwzględnić rodzaj wykonywanej przez pracownika czynności. Informacja ta stanowi podstawę dla lekarza, co do zakresu zleczanych dodatkowo badań i konsultacji. Rodzaje prac,

<sup>27</sup> Patrz przypis nr 12.

<sup>28</sup> DzU z 2020 r., poz. 2021.

<sup>29</sup> Dz.U. L 139 z 30 kwietnia 2004.

przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby ma określić w drodze rozporządzenia Minister Zdrowia, jednakże do chwili obecnej rozporządzenie takie nie zostało wydane, a poprzednie rozporządzenie zostało uchylone z dniem 1 stycznia 2012 r. (art. 68 ustawy o zapobieganiu i zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi). Badanie sanitarno-epidemiologiczne dokumentowane jest w postaci orzeczenia lekarskiego dla celów sanitarno-epidemiologicznych. Orzeczenie może mieć dowolną formę dokumentu pisemnego, o ile zawarto w nim informacje, o których mowa w art. 7 ust. 2 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. W tym miejscu warto przypomnieć, że nie obowiązuje już rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2 lutego 2006 r. w sprawie badań do celów sanitarno-epidemiologicznych<sup>30</sup>, które przewidywało dokumentowanie badań do celów sanitarno-epidemiologicznych w specjalnej książeczce badań. W chwili obecnej orzeczenie zastąpiło uprzednio wydawaną książeczkę do celów sanitarno-epidemiologicznych i jest podstawowym dokumentem potwierdzającym brak przeciwwskazań do wykonywania prac. Co ważne, przepisy nie regulują kwestii, czy i jak często badanie do celów sanitarno-epidemiologicznych powinno być powtarzane. W myśl obowiązujących przepisów prawa, to dyrektor szkoły ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie wymagań higieniczno-sanitarnych w szkole i to on wyznacza termin, przed upływem którego pracownik powinien poddać się temu badaniu. Określony w ustawie zakres informacji, które powinny być zawarte w orzeczeniu nie wskazuje, aby wymagane było w nim określenie przez lekarza daty następnego badania, jednak lekarz ma możliwość wskazania następnego terminu przeprowadzenia przedmiotowych badań. W związku z powyższym, kolejny termin badania wskazany przez lekarza, który przeprowadził badanie sanitarno-epidemiologiczne może mieć dla dyrektora szkoły znaczenie pomocnicze w podjęciu decyzji o częstotliwości badań, nie ma jednak charakteru wiążącego. Decyzję o powtórzeniu badań podejmuje lekarz, w oparciu o posiadaną wiedzę medyczną oraz po uzyskaniu od pracodawcy informacji o rodzaju wykonywanych prac i miejscu świadczenia pracy. Jeżeli nie istnieją przesłanki wskazujące na zakażenie biologicznymi czynnikami chorobotwórczymi uniemożliwiającymi wykonywanie określonych prac, to orzeczenie lekarskie wydane wcześniej może być przez lekarza uznane za ważne. O aktualności tych badań decydować może również zakres i rodzaj wykonywanych czynności na stanowisku pracy oraz właściwie udokumentowane badania w dokumentacji medycznej lekarza przeprowadzającego badania. ■

<sup>30</sup> DzU z 2006 r., nr 25, poz. 191.



Bożena Rudnicka

## Spis z natury – wybrane problemy

**K**ontynuując problematykę omawianą ostatnio na łamach „Doradcy” w dziale *Rachunkowość* także w tym opracowaniu nawiązemy do wybranych problemów związanych z inwentaryzacją, a konkretnie ze spisem z natury użytkowanych przez jednostkę aktywów obcych, samochodów służbowych, paliwa w bakach tych samochodów i oleju opałowego.

Przyczynkiem do poruszenia dwóch pierwszych zagadnień są pytania zadane przez jedną z jednostek budżetowych.

W pierwszym z nich poproszono, nawiązując do wątpliwości, jakie się pojawiły w jednostce, o wyjaśnienie kwestii dotyczącej terminu inwentaryzacji obcych środków trwałych znajdujących się w jednostce. Zapytano: czy w związku z tym, że art. 26 ust. 2 ustawy o rachunkowości<sup>1</sup> nie wskazuje jasno terminu ich inwentaryzacji i środki te znajdują się na terenie strzeżonym, można przeprowadzać ich inwentaryzację raz na 4 lata?

Odpowiedź na to pytanie może wynikać z relacji między obowiązkami z zakresu inwentaryzacji jednostki, w księgach której takie środki trwałe są ujęte, a obowiązkami jednostki, która je użytkuje. Obowiązki te wynikają z przywołanych poniżej przepisów art. 26 ust. 1, pkt 2; art. 26 ust. 2 oraz art. 26 ust. 3 pkt 1 ustawy o rachunkowości, w których zapisano, że:

**Art. 26 ust. 2.** Inwentaryzacją **drogą spisu z natury** obejmuje się również znajdujące się w jednostce składniki **aktywów, będące własnością innych jednostek**, powierzone jej do sprzedaży, przechowania, przetwarzania lub używania, **powiadamiając te jednostki o wynikach spisu.** (...).

**Art. 26 ust. 1.** Jednostki przeprowadzają na ostatni dzień każdego roku obrotowego inwentaryzację:  
(...)

2) aktywów finansowych zgromadzonych na rachunkach bankowych lub przechowywanych przez inne jednostki, w tym papierów wartościowych w formie zdematerializowanej, należności, w tym udzielonych pożyczek, z zastrzeżeniem pkt 3, oraz **powierzonych kontrahentom własnych składników aktywów – drogą otrzymania** od banków i uzyskania od kontrahentów **potwierdzeń** prawidłowości wykazanego w księgach rachunkowych jednostki stanu tych aktywów oraz wyjaśnienia i rozliczenia ewentualnych różnic;

**Art. 26 ust. 3.** Termin i częstotliwość inwentaryzacji, określone w ust. 1, uważa się za dotrzymane, jeżeli inwentaryzację:

1) składników aktywów – z wyłączeniem aktywów pieniężnych, papierów wartościowych, produktów w toku produkcji oraz materiałów, towarów i produktów gotowych, określonych w art. 17 ust. 2 pkt 4 – **rozpoczęto nie wcześniej niż 3 miesiące przed końcem roku obrotowego, a zakończono do 15 dnia następnego roku**, ustalenie zaś stanu nastąpiło przez dopisanie lub odpisanie od stanu stwierdzonego drogą spisu z natury lub potwierdzenia salda – przychodów i rozchodów (zwiększeń i zmniejszeń), jakie nastąpiły między datą spisu lub **potwierdzenia** a dniem ustalenia stanu wynikającego z ksiąg rachunkowych, przy czym stan wynikający z ksiąg rachunkowych nie może być ustalony po dniu bilansowym;

W związku z koniecznością połączenia realizacji dwóch obowiązków – jednostki użytkującej zobowiązanej do spisu z natury – wskazanych w ustępie 2 art. 26 oraz jednostki sprawującej uprawnienia właścicielskie w rozumieniu ustawy o rachunkowości – zobowiązanej do uzyskania potwierdzenia stanu tych składników aktywów – obecnie najczęściej

<sup>1</sup> Ustawa z 29 września 1994 r. o rachunkowości (DzU z 2021 r., poz. 217); dalej także uor.

przyjmuje się, że spis z natury obcych składników aktywów powinien być przeprowadzany co roku w kwartale kończącym rok obrotowy do 15 stycznia roku następnego<sup>2</sup>. W wypadku nieuzyskania takiego potwierdzenia, w którym stan aktywów powinien wynikać ze stanu stwierdzonego w wyniku spisu z natury przeprowadzonego przez jednostkę je użytkującą, jednostka mająca te składniki w swojej ewidencji bilansowej powinna według stanu na dzień bilansowy dokonać ich inwentaryzacji drogą weryfikacji i fakt ten potwierdzić stosownym protokołem.

Jednostka sprawująca uprawnienia właścicielskie	Jednostka użytkująca
Rodzaj ewidencji: syntetyczna i analityczna ewidencja bilansowa. W ewidencji analitycznej konieczne jest wskazanie jednostki użytkującej przekazane środki trwałe.	Rodzaj ewidencji: pozabilansowa ilościowa lub ilościowo-wartościowa z zachowaniem numerów inwentarowych jednostki, która przekazała środki trwałe.
Metoda inwentaryzacji: corocznie w ostatnim kwartale roku do 15 stycznia następnego roku potwierdzenie stanu z dołączonym egzemplarzem arkusza spisu z natury przeprowadzonego przez jednostkę użytkującą środki. W wypadku nieuzyskania takiego potwierdzenia – weryfikacja według stanu na dzień bilansowy udokumentowana stosownym protokołem.	Metoda inwentaryzacji: corocznie w ostatnim kwartale roku do 15 stycznia następnego roku spis z natury umożliwiający potwierdzenie stanu. Konieczne jest przekazanie egzemplarza arkusza spisowego albo jako załącznika w odpowiedzi na potwierdzenia stanu, albo niezależnie od potwierdzenia stanu, jeśli takiej prośby jednostka użytkująca (przechowująca) środki trwałe nie otrzymała. Ustawa nie odnosi się do innej niż spis z natury metody inwentaryzacji obcych składników aktywów.

Na fakt konieczności przeprowadzenia inwentaryzacji obcych składników aktywów drogą spisu z natury, a nie drogą weryfikacji, zwrócili też uwagę inspektorzy RIO.

Oto fragment wystąpienia pokontrolnego: *Realizacja obowiązków inwentaryzacyjnych wykazała, że składniki aktywów o łącznej wartości 90.433,64 zł znajdujące się w Liceum na podstawie umowy użyczenia z dnia 24 listopada 2014 r. zawartej ze Starostwem Powiatowym w (...), zostały zinwentaryzowane w sposób niewłaściwy – w drodze porównania danych ksiąg rachunkowych z odpowiednimi dokumentami i weryfikacji wartości tych składników, zamiast w drodze spisu z natury. Obce składniki majątkowe (w tym wypadku będące własnością Starostwa) podlegają inwentaryzacji zgodnie z przepisami art. 26 ust. 2 ustawy o rachunkowości, według których znajdujące się w jednostce składniki aktywów będące własnością innych jednostek, powierzone jej do sprzedaży, przechowania, przetwarzania lub używania, powinny być objęte inwentaryzacją w drodze spisu z natury, a właściciele tych składników powinni zostać powiadomieni o wynikach spisu. (...). Analogicznie w obowiązującej instrukcji inwentaryzacyjnej, wprowadzonej przez Panią Dyrektora zarządzeniem nr 11 z dnia 31 sierpnia 2018 r., przewidziano, iż spis z natury dotyczy także składników aktywów będących własnością innych jednostek, powierzonych jednostce do sprzedaży, przechowania, przetwarzania lub używania; dodano jednocześnie, iż kopie spisu należy wysłać do jednostki będącej ich właścicielem.*

*Jak wynika z ustaleń kontroli, zastępca głównego księgowego Starostwa Powiatowego w (...) pismem z dnia 31 grudnia 2018 r. zwróciła się do Liceum z prośbą o potwierdzenie na ten dzień stanu posiadanego sprzętu otrzymanego do używania zgodnie z załączonymi wydrukami z programu komputerowego oraz odesłanie jednego egzemplarza do Starostwa. W odpowiedzi*

<sup>2</sup> Taki termin i częstotliwość wskazuje na przykład Z. Fedak, *Ogólne zasady sporządzania sprawozdania finansowego* [w: *Zamknięcie roku 2021*], Rachunkowość sp. z o.o., Warszawa, 2021, s. 50.

*kontrolowana jednostka sporządziła protokół weryfikacji sprzętu opatrzony podpisami Pani Dyrektor i głównej księgowej Liceum. Odnosząc się do tej kwestii w udzielonym wyjaśnieniu argumentowała Pani, iż: Obce środki trwale inwentaryzowane były na zasadzie weryfikacji stanu. Każdy nauczyciel posiada umowę użyczenia sprzętu komputerowego. Użyczony sprzęt posiada nadany numer inwentarzowy, który jest zgodny z wykazem przekazanych przez Starostwo Powiatowe w (...). Do chwili obecnej nie było zgłoszeń zaginięcia czy też awarii uniemożliwiającej dalsze korzystanie ze sprzętu. Co roku potwierdzamy pisemnie stan posiadane-go sprzętu otrzymanego do użytku na podstawie umowy użyczenia z dn. 24.11.2014 r. Jednocześnie informujemy, iż obce środki trwale zostaną zinwentaryzowane zgodnie z przepisami, tj. co roku do 15 stycznia za rok poprzedni<sup>3</sup>.*

W punkcie 61 komunikatu nr 2 Ministra Finansów z 20 lipca 2016 r. w sprawie ogłoszenia uchwały Komitetu Standardów Rachunkowości w sprawie przyjęcia stanowiska Komitetu w sprawie inwentaryzacji w drodze spisu z natury zapasów materiałów, towarów, wyrobów gotowych i półproduktów<sup>4</sup>, założono, że obce składniki zapasów znajdujące się na terenie jednostki podlegają spisowi z natury w tych samych terminach i przy zastosowaniu takich samych czynności spisowych, jak aktywa własne. Stany ilościowe aktywów obcych ujmuje się jednak w odrębnych, przeznaczonych tylko dla nich, arkuszach spisowych. Składniki aktywów obcych nie są wyceniane. Jeżeli aktywa obce stanowią własność różnych podmiotów, wyniki spisu z natury wykazuje się w arkuszach spisowych oddzielnie dla każdego podmiotu. Arkusze spisowe aktywów obcych wypełnia się w dwóch egzemplarzach, a dodatkową kopię przekazuje właścicielowi środków trwałych w celu uzyskania przez kontrahentów potwierdzeń prawidłowości wykazanego w ich księgach rachunkowych jednostki stanu tych aktywów oraz wyjaśnienia i rozliczenia ewentualnych różnic.

Wspomniana na początku artykułu jednostka zwróciła też uwagę na wątpliwość dotyczącą częstotliwości inwentaryzacji samochodów służbowych będących w użytkowaniu jednostki. Samochody te w związku z realizacją zadań służbowych opuszczają ogrodzony i monitorowany parking, uznany w instrukcji inwentaryzacyjnej za teren strzeżony. Jednak po realizacji tych zadań są one zawsze na ten parking odstawiane. Czy w związku z tym można więc założyć, że są to środki trwale na terenie strzeżonym i inwentaryzować te samochody drogą spisu z natury co 4 lata, podobnie jak inne środki trwale znajdujące się cały czas na terenie strzeżonym?

Dla przypomnienia, stosownie do zapisów art. 26 ust. 3 pkt 3 uor, częstotliwość inwentaryzacji zostaje dotrzymana, jeżeli inwentaryzację nieruchomości zaliczonych do środków trwałych, jak też znajdujących się na terenie strzeżonym innych środków trwałych oraz maszyn i urządzeń wchodzących w skład środków trwałych w budowie przeprowadza się raz w ciągu 4 lat.

Ponieważ teren strzeżony jest pojęciem, które nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa, to jednostka powinna w instrukcji inwentaryzacyjnej lub polityce rachunkowości określić, jaki jest w jednostce zakres takiego terenu i jakim cechom on odpowiada. Przyjmuje się, że **przez teren strzeżony rozumie się takie miejsce składowania aktywów, które**

<sup>3</sup> Kontrola problemowa gospodarki finansowej przeprowadzona w I Liceum Ogólnokształcącym w (...) przez inspektora Regionalnej Izby Obrachunkowej w Białymstoku, wystąpienie pokontrolne z dnia 07 maja 2019 r. (znak: RIO.I.6002-2/19).

<sup>4</sup> DzUrz MF z 2016 r., poz. 55.

jest zabezpieczone przed dostępem osób nieuprawnionych, np. posiadające ogrodzenie uniemożliwiające przedostanie się osób nieupoważnionych oraz monitorowane i/lub dozorowane przez pracowników jednostki bądź firmę ochroniarską. Za teren strzeżony uważa się też budynki lub lokale posiadające zamknięcie uniemożliwiające przedostanie się do wewnątrz bez pozostawienia śladów włamania.

W piśmiennictwie fachowym prezentowane są opinie, że środki transportu, które są po wyjazdach służbowych, podczas których znajdują się pod pieczę osób za nie odpowiedzialnych, zabezpieczone przez ich odstawienie na parking, uznany za teren strzeżony lub do zamykania i zabezpieczanego przed włamaniem garażu, można uznać za środki trwałe znajdujące się na terenie strzeżonym. Dlatego samochody te można inwentaryzować w analogiczny sposób jak inne środki trwałe znajdujące się na terenie strzeżonym<sup>5</sup>.

Niestety, zdarzają się też interpretacje przepisów ustawy o rachunkowości inne niż wyżej przedstawiona. Mimo że bieżące czynności realizowane w ramach kontroli zarządczej zapewniają pełną kontrolę stanu ilościowego, wyposażenia i stanu technicznego samochodów służbowych, zdarza się, że kontrolujący kwestionują prawo jednostki do przyjęcia czteroletniego cyklu spisu z natury samochodów służbowych. Nie uznają oni za wystarczające wypełnienie znamion terenu strzeżonego tego, że podczas wykonywania czynności służbowych są one pod pieczę kierujących, a po wykorzystaniu do czynności służbowych, są odstawiane na parking lub do garażu, czyli na teren uznany przez kierownika jednostki za strzeżony i tak opisany w procedurach wewnętrznych.

Przykładem jest stanowisko inspektorów NIK, opisane w jednym z wystąpień pokontrolnych. Kontrolowana jednostka nie była rzecz jasna jednostką oświatową, ale naszym zdaniem warto poznać argumentację inspektorów NIK oraz dyrektora kontrolowanej jednostki, którą na potrzeby tego artykułu określimy Jednostką X: *Jednostka X nie przeprowadzała inwentaryzacji drogą spisu z natury na ostatni dzień roku obrachunkowego, tj. na koniec 2011, 2012 i 2013 roku. Zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 26 ust. 3 pkt 3 ustawy o rachunkowości, jednostki przeprowadzają na ostatni dzień każdego roku obrotowego inwentaryzację środków trwałych – drogą spisu ich ilości z natury, wyceny tych ilości, porównania wartości z danymi ksiąg rachunkowych oraz wyjaśnienia i rozliczenia ewentualnych różnic, w sytuacji gdy te środki trwałe nie znajdują się przez cały czas na terenie strzeżonym.*

Dyrektor Jednostki X podał, że inwentaryzacja środków trwałych przeprowadzona została zgodnie z wymaganiami ustawy o rachunkowości, gdyż warunku przechowywania środków na terenie strzeżonym nie można utożsamiać z zakazem używania majątku w terenie. Dyrektor podniósł w swoich wyjaśnieniach, że nie zachodzi konieczność dokonywania corocznej inwentaryzacji w odniesieniu do środków trwałych „należycie strzeżonych”, z uwagi na niewielkie ryzyko działań osób trzecich lub zdarzeń losowych niosących za sobą ich utratę. W jego ocenie nie należy zawężać znaczenia pojęcia „teren strzeżony” do jego ścisłego literalnego brzmienia, a należy mieć na uwadze cel, jakiemu ten zapis ustawy o rachunkowości służy. Środki te są, zdaniem Dyrektora, należycie strzeżone, gdyż do pracy poza siedzibą jednostki są wydawane pracownikom za pisemnym potwierdzeniem odbioru, odnotowywany zostaje również ich zwrot. Sprzęt ten jest wówczas monitorowany i dozorowany, a tym samym strze-

<sup>5</sup> J. Jurga <https://ksiegowosc-budzetowa.infor.pl/sprawozdawczosc/inwentaryzacja/2942341,Inwentaryzacja-srodkow-transportu.html>



żony na bieżąco przez pracowników jednostki. Samochody używane przez jednostkę mają zainstalowane lokalizatory GOS, co umożliwia na bieżąco śledzenie ich trasy, a ponadto jest prowadzona przez portierów ewidencja wyjazdów i przyjazdów samochodów służbowych.

Zdaniem NIK, podniesiony przez Dyrektora argument, iż przepis ten nie wprowadza zakazu używania środków trwałych w terenie (środki trwale zostały przekazane pracownikom i wykorzystywane są przez nich do wykonywania obowiązków służbowych poza terenem strzeżonym) jest w pełni uzasadniony, podkreślić należy jednak, że w takich przypadkach ustawa o rachunkowości nakłada obowiązek przeprowadzenia inwentaryzacji tych środków na ostatni dzień każdego roku obrachunkowego.

Przedstawiając powyższe oceny i uwagi wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy z 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli<sup>6</sup>, wnosi o przeprowadzanie inwentaryzacji środków trwałych, które nie znajdują się przez cały czas na terenie strzeżonym, zgodnie z ustawą o rachunkowości, tj. na ostatni dzień każdego roku obrachunkowego<sup>7</sup>.

Niestety, nie można wykluczyć, że podobne podejście może być zastosowane przez osoby kontrolujące zasady i przebieg inwentaryzacji, w tym samochodów służbowych, w jednostkach oświatowych.

Posiadanie samochodów osobowych wiąże się rzecz jasna z problemem, do którego nieustannie wracamy, nie dlatego, że jest on taki trudny, ale dlatego, że w ogóle jest, choć go być nie powinno. Chodzi oczywiście o spis z natury paliwa w bakach samochodów. Przed zobrazowaniem podejścia do inwentaryzacji paliwa w bakach samochodów przez kontrolujących jednostki budżetowe, warto poznać, jak do możliwości takiej inwentaryzacji podchodzi się w jednostkach zarobkowych. W jednym z fachowych czasopism, na początku tego roku opublikowano następujące pytanie i udzieloną na nie odpowiedź<sup>8</sup>:

**Pytanie:** *Prowadzimy działalność transportową. Zakupione paliwo tankowane jest bezpośrednio do baków samochodów ciężarowych. Wartość paliwa z faktury księgujemy w koszty zużycia materiałów w dniu zakupu. Nie prowadzimy magazynu paliw i nie przeprowadzamy ich spisu z natury na koniec roku. Czy nasze postępowanie jest prawidłowe?*

**Odpowiedź:** *Przyjęte przez jednostkę zasady rachunkowości w odniesieniu do paliw silnikowych są zgodne z prawem bilansowym. Nie przeprowadza się inwentaryzacji paliw zatankowanych bezpośrednio do baków samochodów, gdyż nie stanowią one aktywów jednostki.*

Ustawa o rachunkowości wymaga przeprowadzenia na ostatni dzień każdego roku obrotowego inwentaryzację wszystkich aktywów i pasywów wykazywanych w bilansie jednostki (por. art. 26 ust. 1 ustawy o rachunkowości). Celem inwentaryzacji jest ustalenie rzeczywistego stanu składników aktywów, porównanie go ze stanem księgowym, wyjaśnienie ewentualnych różnic i ich rozliczenie oraz ocena stanu jakościowego i gospodarczej przydatności aktywów.

W jednostce, o której mowa w pytaniu paliwo tankowane jest bezpośrednio do baków samochodów ciężarowych i w momencie zakupu odnoszone jest w koszty zużycia materiałów. Na dzień bilansowy stanowi ono koszt w postaci zużytego paliwa. Zatem paliwa znajdującego

<sup>6</sup> DzU z 2020 r., poz. 1200 z późn. zm.

<sup>7</sup> Wystąpienie pokontrolne LPO – 4112-005-02/2014 S/14/011.

<sup>8</sup> Zeszyty Metodyczne Rachunkowości nr 4 (532) z 20.02.2021, <https://www.gofin.pl/bilans/17,1,230,265212,czy-paliwo-zatankowane-do-bakow-samochodow-podlega.html> (dostęp: 13.11.2021 r.).

się na dzień bilansowy w zbiornikach samochodów nie zalicza się do aktywów jednostki i nie obejmuje inwentaryzacją.

Jakie to proste – w firmie transportowej paliwo w bakach samochodów nie musi być spisywane na dzień bilansowy, bo nie jest zapasem, z chwilą wiania do baków samochodów wartość tego paliwa jest kosztem niewymagającym korekty na dzień bilansowy. Szkoda, że w jednostkach budżetowych, w tym w jednostkach oświatowych, takie podejście jest nieustannie kwestionowane przez kontrolujących, a w zaleceniach pokontrolnych można spotkać stwierdzenia, że jednostka powinna dokonać spisu z natury paliwa w bakach samochodów metodą zatankowania do pełna. Za każdym razem brzmi to surrealistycznie lub jak zdanie z kabaretu, ale to niestety rzeczywistość.

Oto fragment jednego z wystąpień pokontrolnych RIO: *W przedmiocie ewidencjonowania materiałów ustalono, że na dzień 31 grudnia 2019 r. nie przeprowadzono spisu z natury pozostałości paliwa pozostającego w zbiornikach 11 samochodów strażackich, którego wartość według kart drogowych wynosiła na ten dzień 5 225,47 zł. Paliwo to odnoszone było w koszty w momencie zakupu, zatem zgodnie z art. 17 ust. 2 pkt 4 ustawy o rachunkowości wartość jego stanu – ustalona inwentaryzacją – powinna zostać ujęta na koncie 310 „Materiały”, w następstwie pomniejszenia kosztów. Naruszono tym samym art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o rachunkowości stanowiący, że inwentaryzacja rzeczowych składników aktywów obrotowych przeprowadzana drogą spisu ich ilości z natury, wyceny tych ilości, porównania wartości z danymi ksiąg rachunkowych oraz wyjaśnienia i rozliczenia ewentualnych różnic. Właściwym sposobem ustalenia rzeczywistego zapasu na dzień inwentaryzacji było zatem np. dotankowanie pojazdów do pełna i wyliczenie różnicy między pojemnością zbiornika a ilością dotankowaną i porównanie tej różnicy z danymi ewidencyjnymi. Odnosząc się do braku spisu z natury paliwa, Skarbnik Gminy wyjaśniła, iż rok 2018 był pierwszym, w którym zaniechano przeprowadzenia inwentaryzacji paliwa, czego przyczyną były sugestie przekazywane na szkoleniach dotyczące zamykania ksiąg rachunkowych – str. 93–94 protokołu kontroli<sup>9</sup>.*

Można by powiedzieć, że przytoczony fragment odnosi się do dość dużej liczby samochodów, i to samochodów specjalistycznych, ale problem w tym, że jest ono stosowane także do tych jednostek, które na przykład na stanie mają dwa samochody, jak jednostki oświatowe. W ustawie o rachunkowości, w art. 17 ust. 2, postanowiono, że:

*Kierownik jednostki, uwzględniając rodzaj i wartość poszczególnych grup rzeczowych składników aktywów obrotowych posiadanych przez jednostkę, podejmuje decyzję o stosowaniu jednej z następujących metod prowadzenia kont ksiąg pomocniczych dla tych grup składników:*

- 1) ewidencję ilościowo-wartościową, w której dla każdego składnika ujmuje się obroty i stany w jednostkach naturalnych i pieniężnych;*
- 2) ewidencję ilościową obrotów i stanów, prowadzoną dla poszczególnych składników lub ich jednorodnych grup wyłącznie w jednostkach naturalnych. Wartość stanu wycenia się przynajmniej na koniec okresu sprawozdawczego, za który następują*

<sup>9</sup> Kontrola kompleksowa gospodarki finansowej przeprowadzona w Urzędzie Miejskim w Nowogrodzie przez inspektorów Regionalnej Izby Obrachunkowej w Białymstoku, Zespół w Łomży (znak: RIO.IV.6001–7/20).

rozliczenia z budżetem z tytułu podatku dochodowego, dokonane na podstawie danych rzeczywistych;

3) (...)

4) odpisywania w koszty wartości materiałów i towarów na dzień ich zakupu lub produktów gotowych w momencie ich wytworzenia, połączone z ustalaniem stanu tych składników aktywów i jego wyceny oraz korekty kosztów o wartość tego stanu, nie później niż na dzień bilansowy.

Trudne do zrozumienia jest założenie, że kierownik jednostki posiadającej jeden lub dwa samochody podejmuje jakąkolwiek decyzję o tym, że może traktować paliwo jak zapas, jeśli jednostka nie posiada specjalistycznych zbiorników do przechowywania paliwa. W praktyce dochodzi do tego, że niekiedy bak samochodu traktuje się jak magazyn. Potwierdzenie zatankowania jest księgowane nie jako koszt, lecz jak przyjęcie materiałów do magazynu, a wynikające z kart drogowych zużycie, jak rozchód tego paliwa z baku samochodu. Pytanie, po co? Dlaczego niewystarczająca jest ewidencja operatywna w postaci prowadzenia miesięcznych/dziennych kart drogowych i innych kart kontrolnych przewidzianych w procedurach kontroli gospodarki samochodami służbowymi? Dlaczego uznano, że istotne jest dla przedstawienia sytuacji majątkowej i finansowej jednostki korygowanie kosztów zużycia materiałów o wartość paliwa w bakach samochodów, i to kosztów sztucznie wykreowanych przez tankowanie samochodów na koniec roku do pełna, podczas gdy wartość tego paliwa nie stanowi nawet promila wartości aktywów jednostki oraz kosztów jej działalności? Odpowiedź jest prosta, przeważnie dlatego, że takie są żądania kontrolujących i nie ma sensu tracić czasu i energii na wyjaśnienie, że nie jest to właściwa interpretacja art. 17 ust. 2 pkt 4 ustawy o rachunkowości.

Oto inny przykład – fragment zarządzenia w sprawie inwentaryzacji wydanego przez wójta jednej z gmin na 1 grudnia 2020 roku:

§ 3. Powołuje się następujące zespoły spisowe:

(...)

2.Zespół spisowy do przeprowadzenia spisu z natury zapasów oleju opałowego, napędowego i paliwa w samochodzie służbowym metodą „tankowania do pełnego zbiornika” w dniu 31.12.2020 r. lub w innym poprzedzającym dniu, w którym dany pojazd będzie wykorzystywany po raz ostatni w 2020 r. w składzie....

A to fragment planu inwentaryzacji za rok 2021 innej z gmin:

Lp.	Przedmiot inwentaryzacji	Planowany termin przeprowadzenia inwentaryzacji	Metoda inwentaryzacji
9.	Materiały (w tym paliwo w samochodzie, traktorku ogrodniczym, wózku widłowym oraz olej opałowy i gaz propan-butan)	29.12.2021 – 31.12.2021	Spis z natury (arkusze spisowe)

Oczywiście niezależnie od przedstawionych fragmentów wystąpień pokontrolnych i zarządzeń w sprawie inwentaryzacji, mamy nadzieję, że pogląd, iż nie jest konieczna korekta kosztów, gdy są to wartości nieistotne i wykazywanie paliwa w bakach samochodów, jako składnika aktywów jednostki, a tym samym nie jest konieczny ten nieco naciągany spis z natury metodą tankowania do pełna, w końcu stanie się powszechny.

Wiele jednostek oświatowych ma własne kotłownie, co powoduje, że w jednostkach tych wystąpi spis z natury oleju opałowego pozostałego na dzień bilansowy w przeznaczonych do tego zbiornikach. Także w tym wypadku z reguły przyjmuje się, że o wartość niezużytego oleju, którego poziom odczytywany jest najczęściej dzięki wskaźnikom poziomu paliwa zamontowanych na zbiornikach, korygowany jest koszt zużycia materiałów i energii.

Proszę Państwa: dużo energii i wewnętrznego wysokoenergetycznego paliwa na ten świąteczny okres i oby – mimo cen, które nijak z poziomu wysokiego nie chcą wrócić do poziomu rozsądnego – decyzja o zatankowaniu baku prywatnego samochodu do pełna nie była bolesnym dylematem. Wesołych Świąt i... dużo radości z rachunkowości. ■



Daniel Wojtacki

## Polski Ład: Ulga dla klasy średniej

**N**a 40 posiedzeniu Sejm – po rozpatrzeniu poprawek Senatu – ostatecznie uchwalił ustawę z 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw. W momencie oddania niniejszego numeru do druku, ustawa ta czekała jedynie na publikację w Dzienniku Ustaw.

Wskazana nowela stanowi część podatkową tzw. Polskiego Ładu, choć naturalnie przewiduje również zmiany w szeregu innych, „niepodatkowych” ustawach. Projekt tej noweli gościł już na łamach naszego periodyku. A ściślej rzecz ujmując w numerze wrześniowym, w artykule<sup>1</sup> zamieszczonym w części *Place*, autorka omawiała wpływ na wynagrodzenia netto pracowników, projektowanej zmiany skali podatkowej oraz zniesienia prawa do odliczenia od podatku 7,75% składki na ubezpieczenie zdrowotne. Ponadto w kontekście tej ostatniej zmiany, autorka zasygnalizowała, że do ustawy o PIT<sup>2</sup> – od 1 stycznia 2022 r. – zostanie wprowadzona całkiem nowa instytucja, tj. tzw. ulga dla klasy średniej. I właśnie tej instytucji przyjrzymy się bliżej w niniejszym opracowaniu.

W zamierzeniu ustawodawcy, ulga dla klasy średniej ma na celu złagodzenie skutków zniesienia prawa do odliczenia od podatku składki zdrowotnej. Przy czym z ulgi tej będą mogli skorzystać jedynie podatnicy, którzy są ściśle określone w przepisach ustawy o PIT. A mianowicie, w świetle nowych regulacji<sup>3</sup> omawiana ulga przysługiwać będzie jedynie:

- 1) pracownikom, uzyskującym przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy;
- 2) podatnikom osiągającym przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej, którzy rozliczają się według zasad ogólnych, czyli w oparciu o skalę podatkową.

<sup>1</sup> K. Rybak-Szponar, „Polski Ład” a wynagrodzenia pracownicze, „Doradca”, nr 228, Wrzesień 2021, s. 2–5.

<sup>2</sup> Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2021 r., poz. 1128 z późn. zm.).

<sup>3</sup> Por. art. 26 ust. 1 pkt 2aa oraz ust. 4a ustawy o PIT.

A zatem z ulgi dla klasy średniej nie skorzystają podatnicy rozliczający PIT według stawki liniowej oraz osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych (umowy zlecenia i o dzieło), a także emeryci. Na marginesie można zauważyć, że Senat wniósł poprawkę do projektu ustawy, która miała pozwolić na skorzystanie z tej ulgi również emerytom i rencistom oraz zleceniobiorcom, jednak Sejm tę poprawkę odrzucił.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na nowy ust. 4b w art. 26 ustawy o PIT, w którym czytamy, że;

*4b. Kwota ulgi dla pracowników lub podatników osiągających przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej w wysokości określonej w ust. 4a jest stosowana, jeżeli suma uzyskanych w roku podatkowym przychodów obliczona zgodnie z ust. 4a wynosi co najmniej 68 412 zł i nie przekracza kwoty 133 692 zł.*

Cytowany przepis stanowi dodatkowe ograniczenie stosowania omawianej ulgi, bowiem z jego treści wynika, że jeżeli dana osoba uzyska w skali roku podatkowego niższe przychody niż 68 412 zł lub zarobi więcej niż 133 692 zł, to w takim przypadku ulga ta nie będzie tej osobie przysługiwała.

Ulga dla klasy średniej stosowana będzie w rozliczeniu rocznym, a w przypadku pracowników również przy obliczaniu miesięcznych zaliczek na podatek PIT przez zakłady pracy (płatników).

W przypadku zeznania rocznego wysokość należnej ulgi ustalać się będzie w oparciu o wzory określone w nowym ust. 4a w art. 26 ustawy o PIT, tj.:

- 1)  $(A \times 6,68\% - 4566 \text{ zł}) \div 0,17$  – dla A wynoszącego co najmniej 68 412 zł i nieprzekraczającego kwoty 102 588 zł,
- 2)  $(A \times (-7,35\%) + 9829 \text{ zł}) \div 0,17$  – dla A wyższego od 102 588 zł i nieprzekraczającego kwoty 133 692 zł.

We wzorach tych A oznacza sumę uzyskanych przez podatnika w roku podatkowym i podlegających opodatkowaniu zgodnie z art. 27 przychodów ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy oraz uzyskanych w ciągu roku przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej pomniejszonych o koszty prowadzenia tej działalności z wyłączeniem z tych kosztów składek na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 lit. a i pkt 2a.

Natomiast zasady uwzględniania ulgi dla klasy średniej przez zakład pracy (płatnika) przy ustalaniu miesięcznych zaliczek na podatek PIT, określono w nowym ust. 2a w art. 32 ustawy o PIT. W myśl tej regulacji, za miesiące, w których podatnik (pracownik) uzyskał w danym zakładzie pracy przychody w wysokości wynoszącej od 5701 zł do 11141 zł, które podlegają opodatkowaniu według skali podatkowej, płatnik (zakład pracy) pomniejsza dochód o kwotę ulgi dla pracowników w wysokości obliczonej według jednego ze wzorów:

- 1)  $(A \times 6,68\% - 380,50 \text{ zł}) \div 0,17$ , dla A wynoszącego co najmniej 5701 zł i nieprzekraczającego kwoty 8549 zł,
- 2)  $(A \times (-7,35\%) + 819,08 \text{ zł}) \div 0,17$ , dla A wyższego od 8549 zł i nieprzekraczającego kwoty 11 141 zł.

We wzorach tych A oznacza uzyskane w ciągu miesiąca przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, które podlegają opodatkowaniu wg skali podatkowej.

Przyjęcie przez ustawodawcę powyższego mechanizmu rozliczania omawianej ulgi przy miesięcznych zaliczkach na podatek oznacza, że płatnicy prawdopodobnie będą musieli monitorować wynagrodzenie miesięczne każdego pracownika. Tak aby w każdym miesiącu odrębnie ustalić, czy wynagrodzenie danego pracownika mieści się w ustawowym przedziale uprawniającym do owej ulgi (tj. od 5701 zł do 11 141 zł). Jeśli tak, to w następnym kroku płatnik będzie musiał, w oparciu o jeden z powyższych wzorów, ustalić wysokość ulgi i odliczyć ją od dochodu pracownika uzyskanego w tym miesiącu. W przeciwnym wypadku, tj. gdy w danym miesiącu przychód pracownika nie będzie się mieścił w tym przedziale, to w tym miesiącu ulga ta nie znajdzie zastosowania.

Na koniec należy też zwrócić uwagę na nowy ust. 2b w art. 32, w którym ustawodawca postanowił, że:

*Jeżeli podatnik złoży sporządzony na piśmie wniosek o niepomniejszanie dochodu o kwotę ulgi dla pracowników na podstawie ust. 2a, płatnik nie pomniejsza dochodu najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym otrzymał wniosek. Wniosek ten składa się odrębnie dla każdego roku podatkowego.*

Cytowany przepis umożliwia podatnikowi złożenie płatnikowi wniosku o niestosowanie ulgi dla klasy średniej przy ustalaniu miesięcznych zaliczek na podatek, gdy uzna, że nie jest to dla niego korzystne. Na przykład taki wniosek może złożyć podatnik, który nie ma pewności, czy suma jego rocznych przychodów „zmieści się” w przedziale, o którym mowa w art. 26 ust. 4b ustawy o PIT (tj. od 68 412 zł do 133 692 zł) i chce się zabezpieczyć przed koniecznością ewentualnego zwrotu korzyści wynikających z zastosowania ulgi dla klasy średniej. Gdyby się jednak okazało na koniec roku, że ulga ta przysługuje temu podatnikowi (jego przychody mieszczą się w tym przedziale), to może ją rozliczyć w zeznaniu rocznym i otrzymać zwrot nadpłaconego podatku. ■



Jolanta Wasiel

## FERS – Oś Priorytetowa I

**W** poprzednim numerze – opierając się na projekcie Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 (FERS)<sup>1</sup> – wskazałam, że FERS zakłada realizację 7 Osi Priorytetowych, przedstawiając przy tym uzasadnienie wyboru celów szczegółowych, które będą realizowane w ramach tych Osi<sup>2</sup>. Natomiast w niniejszym artykule skupię się na przybliżeniu założeń Osi Priorytetowej I *Lepsze polityki dla rozwoju społecznego*. A ściślej rzecz ujmując, celom szczegółowym, od a) do e), które będą realizowane w ramach tej Osi. Przyporządkuję powiązane z nimi rodzaje działań, wskazując ponadto: • ich główne grupy

<sup>1</sup> *Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027*, Projekt Programu, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

<sup>2</sup> J. Wasiel, *FERS – następcza POWER*, c.d., „Doradca”, nr 230, Listopad 2021, s. 38–47.

docelowe, • przewidywane działania na rzecz równości, integracji i niedyskryminacji, • szczególne terytoria docelowe, • przedsięwzięcia międzyregionalne, transgraniczne i ponadnarodowe oraz • planowane wykorzystanie instrumentów finansowych. Bowiern na początku uruchamiania każdego z programów operacyjnych warto – jak się wydaje – zapoznać się z wszystkimi jego założeniami, nawet z tymi na pozór niezwiązanymi z edukacją. Czasem ich zakres merytoryczny, jak np. kwestie pracy zawodowej, są ściśle związane ze sferą edukacji i detale ich realizacji określają wskaźniki determinujące konieczność zaangażowania systemu oświaty, celem ich osiągnięcia.

## Cel szczegółowy a)

### ► Powiązane rodzaje działań:

1. Instrumenty zwrotne dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą, w tym łączenie ze wsparciem bezzwrotnym. W ramach tego działania realizowany będzie szeroki zakres wsparcia samozatrudnienia. Wsparcie będzie obejmowało preferencyjne pożyczki dla osób zamierzających podjąć działalność gospodarczą. Zakłada się również możliwość łączenia pożyczki ze wsparciem bezzwrotnym w formie umorzenia części kapitału, jak również możliwość skorzystania ze wsparcia szkoleniowo-doradczego. Wsparcie zwrotne na podjęcie działalności gospodarczej będzie wdrażane jednolicie w całym kraju w oparciu o Program „Wsparcie w starcie”. Dzięki temu zapewnione zostanie w całej Polsce dostępnę na jednolitych zasadach źródło finansowania działalności gospodarczych na etapie ich podejmowania przez osoby fizyczne.

► **Główne grupy docelowe:** osoby bezrobotne i poszukujące pracy, w tym osoby pracujące, które nie prowadziły działalności gospodarczej przez okres ostatnich 6 miesięcy przed złożeniem wniosku o pożyczkę.

► **Działania na rzecz równości, integracji i niedyskryminacji.** Zgodnie z art. 9 rozporządzenia ogólnego<sup>3</sup>, państwa członkowskie mają obowiązek podjęcia działań w celu zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Na gruncie polskim wskazany artykuł jest realizowany w ramach horyzontalnych zasad równościowych. Tym samym, w każdym z celów szczegółowych Programu ww. zasady będą przestrzegane na każdym poziomie wdrażania. Działania realizowane w ramach celów szczegółowych będą także zgodne z zapisami Karty Praw Podstawowych i Karty Praw Osób Niepełnosprawnych<sup>4</sup>.

W odniesieniu do działań zmierzających do zapewnienia przestrzegania zasad na każdym etapie zarządzania i wdrażania, na etapie wyboru projektów zostaną zastosowane specjalne kryteria wyboru projektów, weryfikujące czy projekt/operacja jest zgodny z powyższymi

<sup>3</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 340/327).

<sup>4</sup> Wskazana tu reguła, tj. obowiązek podjęcia działań w celu zapobiegania wszelkiej dyskryminacji oraz zgodności działań z zapisami Karty Praw Podstawowych i Karty Praw Osób Niepełnosprawnych odnosi się do wszystkich celów szczegółowych opisanych niżej.

zasadami. W przypadku zasady równości szans kobiet i mężczyzn będzie to weryfikacja w oparciu o tzw. standard minimum, który w kilku pytaniach weryfikuje założenia projektu. W odniesieniu do zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, kryterium to będzie weryfikować, czy planowany do realizacji projekt nie dyskryminuje nikogo ze względu na przesłanki wskazane w art. 9 rozporządzenia ogólnego, jak również, czy działania projektowe będą prowadzone zgodnie ze standardami dostępności. Na etapie realizacji projektu sposób realizacji tych zasad w praktyce będzie sprawdzany zarówno w procesie monitorowania jak również ewentualnej kontroli, czy ewaluacji.

► **Szczególne terytoria docelowe, z uwzględnieniem planowanego wykorzystania narzędzi terytorialnych.** Skala oddziaływania interwencji realizowanej w ramach tego celu szczegółowego ma wymiar ogólnopolski. A co za tym idzie, nie ma uzasadnienia do wydzielenia przedsięwzięć skierowanych do poszczególnych kategorii regionów.

► **Przedsięwzięcia międzyregionalne, transgraniczne i ponadnarodowe.** W Osi Priorytetowej I będzie możliwość realizacji projektów współpracy ponadnarodowej w ramach wszystkich celów szczegółowych określonych w art. 4 ust. 1 lit. a) – l) rozporządzenia ws. EFS+<sup>5</sup>.

► **Planowane wykorzystanie instrumentów finansowych.** Przeprowadzona na zlecenie Instytucji Zarządzającej ocena *ex-ante* instrumentów finansowych na lata 2021–2027 w obszarze samozatrudnienia wykazała, że istnieje luka w finansowaniu podejmowania działalności gospodarczej przez osoby fizyczne. Zgodnie z przeprowadzonymi w ramach oceny *ex-ante* obliczeniami, spośród 306 tys. osób, które założyły w 2019 r. działalność gospodarczą, w luce finansowej znajdowało się ok. 9,9 tys. osób (3,2% osób, które założyły działalność). Przy czym jedynie ok. 1,9 tys. osób (0,6%) spotkało się z odmową udzielenia kredytu lub pożyczki; pozostałych 8 tys. (2,6%) nie ubiegało się o finansowanie komercyjne z powodu przekonania o tym, że i tak go nie otrzymają. Średnie zapotrzebowanie na finansowanie zewnętrzne dla osób deklarujących brak wystarczających środków własnych wyniosło 32 tys. zł. Dowodzi to istnienia niedoskonałości rynku w finansowaniu tego obszaru, co powinno zostać zniwelowane wsparciem ze środków EFS+. Dlatego planowane jest wykorzystanie instrumentów finansowych w postaci częściowo umarzalnych pożyczek na podjęcie samozatrudnienia poprzez dokapitalizowanie istniejącego Programu „Wsparcie w Starcie”, finansowanego ze środków krajowych<sup>6</sup>.

## Cel szczegółowy b)

► **Powiązane rodzaje działań:**

1. Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitych standardów jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz systemu ich monitorowania. W ramach tego działania zostaną wypracowane jednolite standardy jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz systemu ich monitorowania, tak aby każdy klient w Polsce otrzymał wysokiej

<sup>5</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 231/21).

<sup>6</sup> *Fundusze Europejskie*, op. cit, s. 52–54.



jakości usługi, które będą odpowiadały na jego potrzeby. W wyniku tych działań zostaną wypracowane następujące standardy jakości:

- standard obsługi klientów publicznych służb zatrudnienia;
- standard organizacyjny dla publicznych służb zatrudnienia.

Działanie to będzie miało bezpośredni wpływ na zwiększenie skuteczności i efektywności działania tych jednostek, a tym samym przyczyni się do ich postrzegania jako instytucji świadczących wysokiej jakości usługi skoncentrowane na kliencie.

2. Rozwój kwalifikacji i kompetencji pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie profesjonalizacji wsparcia świadczonego na rzecz osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Wsparciem zostaną objęci pracownicy publicznych służb zatrudnienia (PSZ) odpowiedzialni za tworzenie polityki zatrudnieniowej dla osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy oraz bezpośrednio udzielający wsparcia osobom z tych grup docelowych. Osoby te w wyniku udziału w studiach podyplomowych „szytych na miarę” uzyskają odpowiednie kwalifikacje i kompetencje dotyczące pracy z osobami będącymi w trudnej sytuacji na rynku pracy (m.in. osoby długotrwale bezrobotne, cudzoziemcy, osoby z niepełnosprawnościami, osoby powyżej 50 roku życia, osoby poniżej 30 roku życia).

3. Strategiczna koordynacja wsparcia dla grup społecznych szczególnie wrażliwych na rynku pracy (osoby młode i długotrwale bezrobotni) poprzez wypracowanie standardów wsparcia klientów PSZ, systemu monitorowania ich losów, realizację działań informacyjnych i in. Jak wskazano w Umowie Partnerstwa i części diagnostycznej Programu, grupą wymagającą szczególnego wsparcia na rynku pracy są osoby młode, które mocno ucierpiały w wyniku pandemii COVID 19 oraz osoby długotrwale bezrobotne. Na poziomie krajowym niezbędne jest zapewnienie koordynacji wsparcia skierowanego do osób młodych do 29 roku życia w ramach wdrażania Gwarancji dla Młodzieży (GdM) i wsparcia dla osób długotrwale bezrobotnych. W tym typie operacji będą realizowane w szczególności następujące przedsięwzięcia:

- wypracowanie szczegółowych standardów dotyczących dotarcia do osób młodych i metod wsparcia tej grupy docelowej, wynikających z Zalecenia Rady UE w sprawie GdM;
- wypracowanie standardów realizacji wsparcia skierowanego do osób długotrwale bezrobotnych;
- opracowanie modelu punktów kompleksowej obsługi osób młodych i osób długotrwale bezrobotnych tzw. *one stop shop*;
- wypracowanie systemu oceny cyfrowych kompetencji osób młodych;
- realizacja badań (w tym ewaluacyjnych) i analiz dotyczących sytuacji osób młodych i osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy, w tym w zakresie innowacyjnych metod wsparcia, oraz efektów wsparcia oferowanego tym dwóm grupom;
- stworzenie systemu monitorowania losów osób młodych i osób długotrwale bezrobotnych po zakończeniu wsparcia;
- realizacja działań informacyjno-promocyjnych skierowanych do osób młodych oraz osób długotrwale bezrobotnych na temat dostępnego wsparcia, w tym również do osób młodych z terenów OSI;

- badania służące zdiagnozowaniu przyczyn migracji osób młodych z terenów OSI oraz wypracowaniu rozwiązań programowych i prawnych, w tym instrumentów rynku pracy, dla budowania zachęt dla pozostawiania na terenach OSI.

4. Opracowanie i pilotaż koncepcji indywidualnych bonów na kształcenie ustawiczne w branżach kluczowych dla gospodarki. W ramach tego typu operacji opracowana zostanie koncepcja indywidualnych bonów na kształcenie ustawiczne w branżach kluczowych dla polskiej gospodarki. Indywidualny bon na kształcenie ustawiczne ma być skierowany dla osób poszukujących pracy, w tym pracujących w branżach kluczowych dla polskiej gospodarki, zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku pracy. W ramach projektu przewidziane są do realizacji następujące elementy:

- opracowanie koncepcji indywidualnych bonów na kształcenie ustawiczne w branżach kluczowych;
- opracowanie narzędzia informatycznego umożliwiającego obsługę bonów;
- realizacja pilotażu przez wybranego operatora oraz przy wykorzystaniu istniejących funkcjonalności Bazy Usług Rozwojowych (BUR), prowadzonej przez PARP.

5. Opracowanie interaktywnych narzędzi ułatwiających tworzenie ścieżek kariery i ścieżek edukacyjnych przy wykorzystaniu istniejących materiałów zawodoznawczych, baz danych i klasyfikacji. W ramach tego działania przewidziane jest stworzenie kompleksowego narzędzia informatycznego ułatwiającego korzystanie z informacji o zawodach, zawierającego możliwość wyszukiwania zawodów wg określonych filtrów, porównywanie zawodów, wymagań, zadań, kwalifikacji itp. W projekcie zostanie przyjęte podejście branżowe do organizacji zasobów zawodoznawczych, tzn. w pierwszej kolejności na nowo zorganizowane zostaną zasoby zawodoznawcze w 10 wybranych branżach strategicznych dla rozwoju gospodarczego i rynku pracy.

➤ **Główne grupy docelowe:**

- instytucje rynku pracy;
- jednostki samorządu terytorialnego oraz ich jednostki organizacyjne;
- osoby poszukujące pracy.

➤ **Działania na rzecz równości, integracji i niedyskryminacji.** Działania w ramach niniejszego celu przyczynią się do wyrównywania szans grup znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy tj. osób z niepełnosprawnościami, osób młodych i powyżej 50 roku życia. W odniesieniu do działań zmierzających do zapewnienia przestrzegania zasad na każdym etapie zarządzania i wdrażania, na etapie wyboru projektów zostaną zastosowane specjalne kryteria wyboru projektów, weryfikujące, czy projekt/operacja jest zgodny z tymi zasadami. W przypadku zasady równości szans kobiet i mężczyzn będzie to weryfikacja w oparciu o tzw. standard minimum, który w kilku pytaniach weryfikuje założenia projektu. W odniesieniu do zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, kryterium to będzie weryfikować, czy planowany do realizacji projekt nie dyskryminuje nikogo ze względu na przesłanki wskazane w art. 9 rozporządzenia ogólnego, jak również czy działania projektowe będą prowadzone zgodnie ze standardami dostępności. Na etapie realizacji projektu sposób realizacji tych zasad w praktyce będzie sprawdzany zarówno w procesie monitorowania, jak również ewentualnej kontroli, czy ewaluacji.

➤ **Szczególne terytoria docelowe, z uwzględnieniem planowanego wykorzystania narzędzi terytorialnych.** Skala oddziaływania interwencji realizowanej w ramach tego celu

szczegółowego ma wymiar ogólnopolski. Stąd nie ma uzasadnienia do wydzielenia przedsięwzięć skierowanych do poszczególnych kategorii regionów.

► **Przedsięwzięcia międzyregionalne, transgraniczne i ponadnarodowe.** W Osi Priorytetowej I będzie możliwość realizacji projektów współpracy ponadnarodowej w ramach wszystkich celów szczegółowych określonych w art. 4 ust. 1 lit. a) – l) rozporządzenia ws. EFS+.

► **Planowane wykorzystanie instrumentów finansowych** – nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych<sup>7</sup>.

## Cel szczegółowy c)

► **Powiązane rodzaje działań:**

1. Opracowanie i wdrożenie modeli wsparcia dla kluczowych aktorów, jako metoda osiągnięcia równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy – świadomy pracodawca, rozwijająca się liderka, aktywny ojciec. W ramach tego typu projektu realizowane będą następujące działania:

- wsparcie dla pracodawców w tworzeniu miejsc pracy wolnych od dyskryminacji, transparentnych pod względem płacowym, wspierających awans kobiet oraz umożliwiających godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych poprzez stworzenie, pilotaż, a następnie wdrożenie modelu współpracy między administracją a przedsiębiorstwami. Elementami tego modelu będą systemy audytowania pracodawców ze względu na ww. przesłanki, systemy indywidualnego doradztwa oraz szkoleń dla pracodawców, a także platforma internetowa zawierająca kompleksowe informacje na temat równości szans, transparentności wynagrodzeń i godzenia życia zawodowego z prywatnym;
- rozwój postaw liderkich kobiet, w celu wspierania ich awansu zawodowego. Proponowane działanie umożliwi wsparcie pozycji kobiet na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ich obecności w gremiach decyzyjnych. W ramach zaplanowanych działań zostanie stworzona międzysektorowa koalicja wsparcia postaw liderkich kobiet, a także przeprowadzony zostanie konkurs dla pracodawców wspierających awanse kobiet na stanowiska decyzyjne, którego celem będzie wskazanie przykładów dobrych praktyk biznesowych w tym obszarze oraz zachęcenie innych pracodawców do podjęcia podobnych działań;
- wsparcie dla pracowników pełniących role opiekuńcze w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem upowszechniania postaw aktywnego ojcostwa. W ramach zaplanowanych działań wypracowany zostanie model wsparcia dla pracujących opiekunów, który następnie będzie wdrażany w miejscach, z których korzystają opiekunowie dzieci (np. w żłobkach/przedszkolach/szkołach, szkołach rodzenia). Model ten obejmował będzie m.in. warsztaty, doradztwo w zakresie efektywnego wykorzystania dostępnych form opieki nad dziećmi oraz dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi, utrzymywanie bliskich więzi z dzieckiem i rodziną. Wypracowany zostanie również model wspierania aktywnego ojcostwa obejmujący m.in. portal dla ojców, spotkania regionalne/ogólnokrajowe, *webinaria*. Aby upowszechnić wskazane działania zrealizowana zostanie kampania społeczna dotycząca tematyki związanej z promowaniem postawy aktywnego ojcostwa.

<sup>7</sup> Fundusze Europejskie, op. cit, s. 56–60.

2. Opracowanie systemu gromadzenia danych na rzecz urzeczywistnienia zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz innych grup społecznych narażonych na wykluczenie z życia społeczno-gospodarczego. Zjawisko nierównego traktowania w Polsce ze względu na różnego rodzaju przesłanki jest obecne w świadomości społecznej. Jednakże skala zjawiska jest trudna do precyzyjnego oszacowania. Dysponowanie wiarygodnymi i aktualnymi danymi równościowymi jest niezbędnym elementem prowadzenia skutecznej polityki antydyskryminacyjnej. Dane obecnie zagregowane przez administrację publiczną nie zawsze są spójne, jak również nie zawsze obejmują wszystkie obszary potencjalnej dyskryminacji. Z tego powodu celem tego typu projektu jest zgromadzenie wiarygodnych i aktualnych danych oraz uporządkowanie wiedzy w ww. zakresie, jak również konieczność zweryfikowania i zaktualizowania prowadzonej polityki antydyskryminacyjnej. Zaplanowane działania obejmują m.in. przeprowadzenie audytu obowiązujących systemów gromadzenia danych oraz ich interoperacyjności, wypracowanie modelu systemu gromadzącego dane, przeprowadzenie pilotażu i wdrożenie wypracowanego systemu. W wyniku wypracowania modelu, zostanie sporządzony katalog badań ciągłych i okresowych, które na stałe wejdą w kanon badań statystycznych prowadzonych w Polsce i które będą finansowane w ramach limitów przyznanym instytucjom odpowiedzialnym, ze szczególnym uwzględnieniem GUS i MRiPS.

3. Działania partnerów społecznych na rzecz godzenia ról zawodowych i prywatnych, równości szans w miejscu pracy, niwelowania luki płacowej oraz działań włączających w środowisko pracy osoby znajdujące się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy (np. osoby z niepełnosprawnościami, migranci). Realizowane będą działania szkoleniowe i świadomościowe skierowane do pracodawców i pracowników oraz w zakresie wypracowania systemowych rozwiązań uelastyczniających rynek pracy w kontekście godzenia ról oraz zapobiegania nierównościami na rynku pracy.

► **Główne grupy docelowe:**

- pracodawcy;
- pracownicy, w tym pracownicy urzędów zajmujący się obsługą przedsiębiorstw;
- przedstawiciele organizacji pracodawców, organizacji pracowników, mediów, organizacji pozarządowych, uczelni wyższych;
- kobiety;
- osoby pełniące funkcje opiekuńcze nad dziećmi.

► **Działania na rzecz równości, integracji i niedyskryminacji.** Celem zaplanowanych działań jest m.in. wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy, poprzez wzmocnienie postaw leaderskich kobiet. Realizowane będą również działania upowszechniające postawę aktywnego ojcostwa oraz rozwiązania w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym. Istotne jest również tworzenie miejsc pracy wolnych od dyskryminacji i nierównego traktowania kobiet oraz innych grup narażonych na wykluczenie społeczne. Stworzony zostanie również system gromadzenia danych dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn i innych grup narażonych na dyskryminację. W odniesieniu do działań zmierzających do zapewnienia przestrzegania zasad na każdym etapie zarządzania i wdrażania, na etapie wyboru projektów zostaną zastosowane specjalne kryteria wyboru projektów. W przypadku zasady równości szans kobiet i mężczyzn, będzie to weryfikacja w oparciu o tzw. standard minimum. W odniesieniu do zasady równości szans i niedyskryminacji, kryterium to będzie weryfikować, czy planowany do realizacji projekt nie dyskry-

minuje nikogo ze względu na przesłanki wskazane w art. 9 rozporządzenia ogólnego, jak również czy działania projektowe będą prowadzone zgodnie ze standardami dostępności. Na etapie projektu sposób realizacji tych zasad w praktyce będzie sprawdzany w procesie monitorowania, ewentualnej kontroli czy ewaluacji.

► **Szczególne terytoria docelowe, z uwzględnieniem planowanego wykorzystania narzędzi terytorialnych.** Nie jest przewidziane wykorzystanie narzędzi terytorialnych (ten typ operacji będzie wdrażany w całym kraju).

► **Przedsięwzięcia międzyregionalne, transgraniczne i ponadnarodowe.** W Osi Priorytetowej I będzie możliwość realizacji projektów współpracy ponadnarodowej w ramach wszystkich celów szczegółowych określonych w art. 4 ust. 1 lit. a) – l) rozporządzenia ws. EFS+.

► **Planowane wykorzystanie instrumentów finansowych:** nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych<sup>8</sup>.

## Cel szczegółowy d)

► **Powiązane rodzaje działań:**

1. Działania szkoleniowe i doradcze dla pracowników przedsiębiorstw i innych pracodawców, realizowane w obszarach kluczowych dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, w tym:

a) dostosowanie przedsiębiorstw do zmian/radzenie sobie w trudnościach;

Realizowane będą działania szkoleniowe oraz doradcze w zakresie dostosowania się do zmian gospodarczych lub w związku z okresowymi trudnościami, a także wsparcie przedsiębiorstw rozpoczynających ponownie działalność gospodarczą. Oprócz wsparcia w realizacji usług rozwojowych za pośrednictwem BUR, przedsiębiorcy otrzymają indywidualną diagnozę potrzeb oraz wsparcie mentoringowe lub konsultacyjne. Sfinansowane zostaną również działania wspierające doradztwo i mentoring dla firm w okresowych trudnościach, takich jak: standaryzacja pracy mentora, szkolenia dla doradców-mentorów, prowadzenie punktu informacyjnego dotyczącego systemu wczesnego ostrzegania, badanie bieżących potrzeb przedsiębiorców w trudnościach czy platforma wymiany doświadczeń.

b) realizacja działań związanych ze wsparciem przedsiębiorców w zakresie wynikającym z rekomendacji rad sektorowych dotyczących obszarów kluczowych dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju;

c) realizacja działań doradczych dla firm rodzinnych w zakresie m.in. procesów zarządczych i decyzyjnych w firmie rodzinnej;

d) działania związane z wdrożeniem Europejskiego Aktu o Dostępności (Dyrektywa EAA); Realizowane wsparcie dotyczyć będzie m.in.: uniwersalnego projektowania towarów i usług, możliwości dostosowania produktów/usług do potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami, wymogów prawnych wynikających z wdrożenia Dyrektywy EAA, w szczególności związanych z oznakowaniem CE.

e) wsparcie szkoleniowo-doradcze w zakresie niskiej/zerowej emisyjności lub gospodarki o obiegu zamkniętym;

Wsparcie dotyczyć będzie m.in. korzyści biznesowych wynikających ze stosowania rozwiązań wpisujących się w obszar zielonej ekonomii. Wsparcie będzie dostosowane do in-

<sup>8</sup> Fundusze Europejskie, op. cit, s. 66–70.

dywidualnych potrzeb przedsiębiorców, powiązanych z ich wielkością oraz specyfiką branżową.

## 2. Wzmocnienie Bazy Usług Rozwojowych (BUR) i jakości świadczonych usług rozwojowych:

a) działania na rzecz jakości usług świadczonych w BUR;

Wsparcie będzie kierowane do podmiotów świadczących usługi rozwojowe w celu poprawy jakości świadczonych usług, w szczególności poprzez wsparcie procesów zarządzania, w tym zarządzania zasobami ludzkimi oraz zarządzania jakością; podniesienie kompetencji kadry; wsparcie w zakresie wytworzenia lub pozyskania nowego *know-how*, stworzenia i rozwoju nowych form usług rozwojowych lub wykorzystania nowych technologii.

b) zwiększenie integracji BUR ze Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji (ZRK);

W szczególności realizowane będzie wsparcie podmiotów świadczących usługi rozwojowe w procesie włączania kwalifikacji rynkowych do ZRK oraz w procesach dostosowania się do wymogów ZSK dotyczących walidacji i certyfikacji danej kwalifikacji rynkowej.

c) rozwój i upowszechnienie BUR;

Wsparcie polegać będzie na umożliwieniu korzystania z usług rozwojowych wszystkim grupom potencjalnych użytkowników poprzez wprowadzenie nowych funkcjonalności odpowiadających ich potrzebom. W BUR dostępna będzie oferta usług dla wszystkich dorosłych planujących podnieść lub zmienić kwalifikacje, w tym dla osób o niskich kwalifikacjach, osób po 50 roku życia. Nowe funkcjonalności będą opracowywane na podstawie przeprowadzanych badań oraz analiz, przy udziale użytkowników i interesariuszy systemu. Jedną z funkcjonalności będzie koncepcja Indywidualnych Kont Rozwojowych.

d) działania informacyjne promujące BUR i jej wykorzystanie;

Upowszechnianie informacji na temat bazy będzie jednocześnie promować uczenie się dorosłych, w szczególności poprzez skierowanie akcji informacyjnych do osób, które nie podnoszą swoich kompetencji lub kwalifikacji.

3. Pilotaż systemu Indywidualnych Kont Rozwojowych (IKR). Testowe wdrożenie IKR obejmie grupę 1,5 tys. osób dorosłych, która otrzyma indywidualne uprawnienia w celu zakupienia usług rozwojowych. W oparciu o wyniki pilotażu, przygotowany zostanie ostateczny opis systemu, a rozwiązanie zostanie sprawdzone na większej grupie osób (3 tys.). Pilotaż skoncentruje się na pracownikach jednostek administracji szczebla krajowego i jednostek samorządu terytorialnego.

4. Udział partnerów społecznych w procesach stanowienia oraz monitorowaniu prawa i polityk publicznych w zakresie rynku pracy. Działania obejmą m.in.: wsparcie procesu konsultacji społecznych poprzez m.in. wdrażanie aktywnych form konsultacji społecznych, tworzenie i rozwijanie platform konsultacyjnych *on-line*; monitorowanie prawa i polityk publicznych przez partnerów społecznych; podnoszenie kompetencji uczestników dialogu społecznego, w tym kompetencji analitycznych, umiejętności pracy na danych i wynikach badań; *foresight* zjawisk gospodarczych.

5. Wypracowanie przez partnerów społecznych propozycji rozwiązań dotyczących reagowania w sytuacjach kryzysowych na rynku pracy. Propozycje wypracowane przez partnerów dotyczyć będą m.in.: mechanizmów mitygowania ryzyk związanych z trudno przewidywalnymi zjawiskami w gospodarce; rozwiązań modelowych, stymulujących funkcjonowanie rynku pracy w warunkach kryzysowych; trwałych mechanizmów wspar-

cia organizacji partnerów społecznych do reagowania na rynku pracy w sytuacjach kryzysowych.

6. Działania na rzecz wzmocnienia udziału partnerów społecznych w zapewnianiu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz promocja roli przedstawicielstwa pracowników w bhp. Działania partnerów społecznych na rzecz wdrożenia Europejskiego Aktu o Dostępności w Polsce.

► **Główne grupy docelowe:**

- przedsiębiorstwa i ich pracownicy;
- pracodawcy i ich pracownicy;
- osoby dorosłe;
- podmioty świadczące usługi rozwojowe;
- partnerzy społeczni;
- społeczni inspektorzy pracy;
- jednostki samorządu terytorialnego (JST) i ich pracownicy;
- jednostki administracji szczebla krajowego i pracownicy.

► **Działania na rzecz równości, integracji i niedyskryminacji.** Działania realizowane w ramach tego celu szczegółowego przyczynią się do wdrożenia w praktyce funkcjonowania przedsiębiorstw obowiązków wynikających z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług (Europejski Akt o Dostępności). Tym samym, wpłyną na poprawę dostępności towarów i usług oferowanych przez polskie przedsiębiorstwa dla osób o szczególnych potrzebach, w tym osób z niepełnosprawnościami. W odniesieniu do działań zmierzających do zapewnienia przestrzegania zasad na każdym etapie zarządzania i wdrażania, na etapie wyboru projektów zostaną zastosowane specjalne kryteria wyboru projektów, weryfikujące, czy projekt/operacja jest zgodny z owymi zasadami. W przypadku zasady równości szans kobiet i mężczyzn będzie to weryfikacja w oparciu o tzw. standard minimum. W odniesieniu do zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, kryterium to będzie weryfikować, czy planowany do realizacji projekt nie dyskryminuje nikogo ze względu na przesłanki wskazane w art. 9 rozporządzenia ogólnego, jak również, czy działania projektowe będą prowadzone zgodnie ze standardami dostępności. Na etapie projektu, sposób realizacji tych zasad w praktyce będzie sprawdzany zarówno w procesie monitorowania, jak również ewentualnej kontroli, czy ewaluacji.

► **Szczególne terytoria docelowe, z uwzględnieniem planowanego wykorzystania narzędzi terytorialnych.** Nie jest planowane wykorzystanie narzędzi terytorialnych. Interwencja ma charakter ogólnopolski.

► **Przedsięwzięcia międzyregionalne, transgraniczne i ponadnarodowe.** W Osi Priorytetowej I będzie możliwość realizacji projektów współpracy ponadnarodowej w ramach wszystkich celów szczegółowych określonych w art. 4 ust. 1 lit. a) – l) rozporządzenia ws. EFS+.

► **Planowane wykorzystanie instrumentów finansowych.** Nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Fundusze Europejskie, op. cit, s. 75–80

## Cel szczegółowy e)

### ► Powiązane rodzaje działań:

1. Kształcenie i doskonalenie kadr systemu oświaty. Realizowane działania obejmą szkolenia dla nauczycieli i innych przedstawicieli kadr systemu oświaty i kadr JST w obszarach kluczowych dla systemu oświaty, w tym w zakresie rozwijania kompetencji kluczowych dzieci i uczniów, kompetencji cyfrowych i metodycznych nauczycieli, sztucznej inteligencji, umiejętności stosowania innowacyjnych metod kształcenia i innowacyjnych rozwiązań w organizacji pracy szkoły, cyfrowego rozwoju oświaty w JST, prawa oświatowego czy dobrych praktyk w kształceniu nauczycieli. Wsparciem obejmowani będą zarówno nauczyciele kształcenia ogólnego, jak i zawodowego, np. dzięki organizacji studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela w kształceniu zawodowym. Opracowane i wdrożone zostaną rozwiązania zapewniające dostęp do wysokiej jakości doradztwa metodycznego.

2. Rozwój narzędzi i metodyki kształcenia ukierunkowanych na wspieranie kształcenia kompetencji kluczowych oraz kwalifikacji dostosowanych do wymagań rynku pracy. Realizowane będą m.in. działania związane z pilotażem modułowych e-podręczników jako wsparcia dla nowatorskich metod nauczania i uczenia się, rozwijaniem metod i form wspierania indywidualnego potencjału uczniów, realizacją międzynarodowych badań edukacyjnych w obszarze kompetencji kluczowych, upowszechnianiem i wdrażaniem zestawów narzędzi edukacyjnych oraz metod nauczania opracowanych w POWER.

3. Rozwijanie publicznej oferty e-materiałów. Finansowane będzie uzupełnianie oferty e-materiałów (e-zasobów i e-narzędzi), przygotowanych zgodnie z zasadami uniwersalnego projektowania lub racjonalnych dostosowań, w tym o materiały specjalistyczne i zaawansowane technologicznie, gry edukacyjne, materiały do kształcenia zawodowego, materiały wspierające uczniów migrujących, ukierunkowane na wspieranie kształcenia kompetencji kluczowych oraz kwalifikacji dostosowanych do wymagań rynku pracy.

4. Doskonalenie systemu kształcenia zawodowego i podnoszenie jego atrakcyjności w odniesieniu do wymagań rynku pracy. Realizowane działania obejmą: rozwój systemu monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych, opracowanie i wdrożenie rozwiązań wspierających współpracę pracodawców ze szkołami, wzmocnienie drożności pomiędzy kształceniem zawodowym na poziomie ponadpodstawowym i wyższym, w tym rozwój kształcenia zawodowego na poziomie 5 Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego.

5. Nowoczesny system doradztwa zawodowego i promocja kształcenia zawodowego. Działanie obejmie: opracowanie obudowy multimedialnej doradztwa zawodowego do nowych zawodów; przygotowanie i wdrożenie rządowego portalu wspierającego rozwój i promocję kształcenia zawodowego oraz kontakt pracodawców i szkół; opracowanie i wdrożenie rozwiązań dotyczących walidacji i pozyskiwania informacji o predyspozycjach zawodowych, a także organizację krajowych konkursów umiejętności (*SkillsPoland*) oraz udział w konkursach na poziomie europejskim (*EuroSkills*) i międzynarodowym (*WorldSkills*).

6. Rozwój innowacji i wsparcie ucznia zdolnego w kształceniu zawodowym. W ramach działania wypracowany zostanie model pracy z uczniem zdolnym w kształceniu zawodowym. Opracowana i wdrażana będzie koncepcja szkoły ćwiczeń w kształceniu zawodowym, a także rozwój kompetencji proinnowacyjnych wśród uczniów.



7. Rozwijanie egzaminów zawodowych w zakresie weryfikacji kompetencji kluczowych ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji cyfrowych. Działanie zakłada opracowanie zadań egzaminacyjnych do części pisemnej i praktycznej egzaminu, w tym zadań multimedialnych z udziałem pracodawców, a także wprowadzenie nowych funkcjonalności w systemie informatycznym uwzględniających możliwość przeprowadzania egzaminów zawodowych w formule *on-line*. Rozwiązania informatyczne będą uwzględniały potrzeby większej integracji i synergii z inicjatywą Wspólnej Infrastruktury Informatycznej Państwa, oraz potrzebą większej integracji z systemem informacji oświatowej (SIO), systemem informatycznym obsługi egzaminów ogólnokształcących (SIOEO) w ramach rozwijania Krajowego Systemu Danych Oświatowych (KSDO). W ramach działania zostaną podniesione kompetencje autorów, recenzentów oraz egzaminatorów w zakresie rozwiązań metodycznych związanych z nowymi typami zadań. Opracowana zostanie również koncepcja uwzględniająca wirtualną i rozszerzoną rzeczywistość (*virtual, augmented reality*) w zadaniach egzaminacyjnych, która stanowić będzie podstawę dalszych prac rozwojowych w zakresie egzaminów zawodowych.

8. Cyfryzacja obszaru edukacji i kształcenia. Działania obejmą przede wszystkim dalszy rozwój Zintegrowanej Platformy Edukacyjnej, wprowadzanie nowych funkcjonalności oraz rozwój nowoczesnych narzędzi informatycznych wspierających cyfryzację procesów edukacyjnych, cyfryzację egzaminów zewnętrznych, e-dostęp do danych oświatowych, rozwiązania informatyczne na rzecz wsparcia edukacyjno-specjalistycznego w szkołach lub innych narzędzi i funkcjonalności wynikających z bieżących potrzeb systemu oświaty, w związku z postępującą transformacją cyfrową życia społeczno-gospodarczego.

9. Realizacja programów edukacyjnych popularyzujących wiedzę o dialogu społecznym na każdym etapie oraz kampanii informacyjnych dotyczących wpływu dialogu społecznego na kształtowanie warunków rozwoju społeczno-gospodarczego.

► **Główne grupy docelowe:**

- pracownicy systemu oświaty;
- szkoły i placówki oświatowe różnego typu;
- uczniowie, rodzice i opiekunowie;
- pracownicy placówek doskonalenia nauczycieli;
- studenci, nauczyciele akademicy, uczelnie;
- kadra JST;
- podmioty świadczące usługi edukacyjne;
- przedsiębiorcy, pracodawcy;
- partnerzy społeczni.

► **Działania na rzecz równości, integracji i niedyskryminacji.** W odniesieniu do działań zmierzających do zapewnienia przestrzegania zasad na każdym etapie zarządzania i wdrażania, na etapie wyboru projektów zostaną zastosowane specjalne kryteria wyboru projektów, weryfikujące, czy projekt/operacja jest zgodny z tymi zasadami. W przypadku zasady równości szans kobiet i mężczyzn będzie to weryfikacja w oparciu o tzw. standard minimum. W odniesieniu do zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, kryterium to będzie weryfikować, czy planowany do realizacji projekt nie dyskryminuje nikogo ze względu na przesłanki wskazane w art. 9 rozporządzenia ogólnego, jak również, czy działania projektowe będą prowadzone zgodnie ze standardami

dostępności. Na etapie projektu sposób realizacji tych zasad w praktyce będzie sprawdzany zarówno w procesie monitorowania, jak również ewentualnej kontroli, czy ewaluacji.

► **Szczególne terytoria docelowe, z uwzględnieniem planowanego wykorzystania narzędzi terytorialnych.** Nie jest przewidziane wykorzystanie narzędzi terytorialnych. Ten typ operacji będzie wdrażany w całym kraju.

► **Przedsięwzięcia międzyregionalne, transgraniczne i ponadnarodowe.** W Osi Priorytetowej I będzie możliwość realizacji projektów współpracy ponadnarodowej w ramach wszystkich celów szczegółowych określonych w art. 4 ust. 1 lit. a) – l) rozporządzenia ws. EFS+.

► **Planowane wykorzystanie instrumentów finansowych.** Nie jest planowane wykorzystanie instrumentów finansowych<sup>10</sup>. ■

<sup>10</sup> *Fundusze Europejskie*, op. cit, s. 87–91.



Norbert Gill

**AS**

**T**ym razem zapraszam Państwa do udziału w grze! W różnych grach karcianych spotykamy się z odmiennym określeniem starszeństwa kart, ale w większości z nich, w które zapewne w „tych czasach” zdarza nam się grywać już wyłącznie okazjonalnie, gdy zorganizujemy spotkanie ze znajomymi, w długie zimowe wieczory, a które dopiero są przed nami, najwyższa w hierarchii ważności kart, przysługuje karcie „AS”!

Wśród miłośników tego rodzaju gier jest takie powiedzenie, że każdy gra takimi kartami, jakie mu się trafią. Nie inaczej zadziało się w historii, którą chciałem przybliżyć w tym artykule. Trzymającym talię kart był zamawiający. Drugim uczestnikiem gry był wykonawca, któremu tenże zamawiający udzielił zamówienia publicznego w trybie przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych<sup>1</sup>. A na czym polegała ta rozgrywka? Konkretnie, to dotyczyła sporu... co do sposobu realizacji zamówienia, którego przedmiotem było zaprojektowanie i wybudowanie pewnej inwestycji budowlanej. Całe bowiem zamieszanie wzięło się stąd, że zamawiający już od dawna miał zamiar zrealizować ową inwestycję, już nawet podjął w tym kierunku pewne kroki, tj. zlecił dawno, dawno temu jej zaprojektowanie, ale potem nie miał wystarczających środków, projekt się częściowo zdezaktualizował, niemniej, na jego podstawie zamawiający uzyskał pozwolenie na budowę, które cały czas pozostawało ważne.

Czas mijał, aż nadeszły „lepsze czasy” dla planowanej inwestycji i zamawiający rozpiął przetarg w opisanej formule zaprojektuj i wybuduj. Doszło do wyboru najkorzystniejszej oferty, wybór nie został zaskarżony odwołaniem i po „uzyskaniu prawomocności”, strony podpisały umowę. Wykonawca przystąpił do realizacji zamówienia, rozpoczął od prac projektowych, w ich trakcie konsultował pewne „niejasności” z zamawiającym i wtedy doszło

<sup>1</sup> Ustawa z 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (DzU z 2021 r., poz. 1129 z późn. zm.), dalej jako ustawa PZP.

do zderzenia dwóch stanowisk! Zamawiający uznał bowiem, że „stary” projekt wiąże wykonawcę tak samo jak ten, który powstaje jego staraniem! Innymi słowy, inwestycja ma powstać na zasadzie „sumy” dokumentacji projektowej, tj. starej i nowej. To, czego nie ma w nowej, poprzez porównanie ze starą, podlega jakoby uzupełnieniu. Dla zamawiającego nieważne było to, że pewne elementy zostały zaprojektowane według odmiennych założeń z wykorzystaniem odmiennej technologii. Zamawiający zażądał, aby wykonawca uzupełnił swoją dokumentację projektową o te elementy, które jego zdaniem stanowiły różnicę w stosunku do „starego projektu”! Gracze się posprzeczali... Autorowi artykułu zadano pytanie, kto ma rację, zamawiający? Czy wykonawca, który nie zgadzał się z taką decyzją zamawiającego i zamierzał projektować „po swojemu”.

Autor, udzielając odpowiedzi na pytanie, „czy stary projekt stanowi podstawę opisu przedmiotu zamówienia oraz na jego bazie realizacji zamówienia?”, ustalił i orzekł, że okolicznością niebudzącą wątpliwości jest fakt, że opis przedmiotu zamówienia został sporządzony w formule zaprojektuj i wybuduj, albowiem zamawiający napisał, że zadaniem wykonawcy jest zaprojektowanie i wykonanie (...), wraz z uzyskaniem wszelkich opinii, uzgodnień, pozwoleń i innych dokumentów wymaganych przepisami.

Fakt, który w tym miejscu należy przywołać i rozważyć, to okoliczność, że zamawiający dysponował, jak nadmieniono powyżej, ważnym pozwoleniem na budowę, które zostało wydane na bazie starego projektu, i które w momencie startu realizacji zamówienia pozwalało wykonawcy na rozpoczęcie robót w takim zakresie, który nie wynikał ze sporządzonego przez niego projektu, który miał powstać w związku z realizacją zamówienia. Czy zatem istniejące uprzednio pozwolenie na budowę, jakoby „z automatu” inkorporuje do opisu przedmiotu zamówienia starą dokumentację projektową, jako element przesądzający o realizacji zamówienia z uwzględnieniem zawartości tego projektu?

Odpowiedź, zdaniem autora, musi być negatywna, albowiem pozwolenie na budowę jest decyzją administracyjną i nie rodzi ona skutków materialnych w zakresie „wpływu” na opis przedmiotu zamówienia, sporządzony na bazie przepisów ustawy PZP. Opis ten bowiem winien być sporządzony z zachowaniem reguł i zasad wynikających z ustawy PZP. Ergo, zamawiający samodzielnie sporządza opis przedmiotu zamówienia wynikający z jego usprawiedliwionych potrzeb, co zamawiający – w ocenie autora – po zapoznaniu się z dokumentacją przetargową, uczynił prawidłowo. Twierdzenie to jest stanowcze, albowiem mając świadomość, że zamówienie realizowane jest w formule zaprojektuj i wybuduj, zamawiający opisał przedmiot zamówienia z wykorzystaniem programu funkcjonalno-użytkowego, na bazie którego wykonawcy mogli sporządzić i skosztorysować swoje oferty.

A zatem, jaka była rola posiadanego przez zamawiającego starego projektu na bazie niniejszego zamówienia? Zamawiający wprost ją wskazał w jednym z punktów programu funkcjonalno-użytkowego, poświęconego zakresowi zamówienia, w którym pisze, że służy on do ustalenia planowanych kosztów prac projektowych i robót budowlanych oraz przygotowania oferty szczególnie w zakresie obliczenia ceny ofertowej.

Oznacza to zatem, że zamawiający, działając z należytą starannością, przekazał wykonawcom komplet informacji jaki posiadał, aby mogli oni sporządzić oferty, uwzględniając jak najmniejszy stopień ryzyka, gdyż niniejszy element pozwalał poznać skalę i charakter przedsięwzięcia, które to ci wykonawcy mieli dopiero zaprojektować i następnie wybudować. Dochodzi tutaj zatem, w tym wrażliwym punkcie, do nałożenia na siebie dwóch projektów.

Tego istniejącego wcześniej (nazywanego konsekwentnie w artykule starym projektem) oraz tego, który wykonawcy będą mieli sporządzić samodzielnie w toku realizacji zamówienia, czyli projektu, który „dopiero powstanie”.

Zważyć bowiem należy, że zamawiający nie realizuje zamówienia, jak kilkakrotnie zaznaczono, w formule „wybuduj na podstawie starego projektu”, gdyż projekt ten był nieproporcjonalny do wykonania robót budowlanych w takim dokładnie zakresie, jak ten, którego potrzebował zamawiający. Oznacza to, że zamawiający potrzebował bowiem nowego zaprojektowania ww. inwestycji, do czego miał pełne prawo, i którą to inwestycję zoptymalizował i zdefiniował zgodnie ze zmieniającymi się w czasie potrzebami i profilem jego aktualnej działalności oraz najbardziej aktualnymi uwarunkowaniami technicznymi, *etc.*

*Ergo*, wniosek jest zatem taki, że wykonawca, któremu udzielono zamówienia, zobowiązany jest sporządzić „swoj projekt” i na jego bazie wykonać zamówienie, które powinno być zgodne z opisem przedmiotu zamówienia, a którego podstawą jest program funkcjonalno-użytkowy. Takie są bowiem zasady triady trzech współlistniejących etapów, tj. przed udzieleniem zamówienia publicznego związanego z przygotowaniem postępowania, którego naczelnym elementem jest sporządzenie opisu przedmiotu zamówienia, potem zachodzi etap drugi i zaczynają obowiązywać regulacje dotyczące „samego procesu” udzielenia zamówienia publicznego, aż w końcu następuje etap jego realizacji.

Wszystko to razem pozwala autorowi sformułować wniosek, że projekt, który powstanie na bazie programu funkcjonalno-użytkowego będzie obowiązującym, legalnym projektem do zrealizowania inwestycji. Nie musi on powtarzać rozwiązań i być treściowo tożsamy ze starym projektem, gdyż zamawiający podjął decyzję, że nie stanowi on podstawy wykonania robót budowlanych, bo gdyby tak było, to nie byłoby w przedmiocie zamówienia czynności projektowania. Chciałoby się użyć sformułowania, że nowy projekt wypchnął, czy przykrył stary projekt. Tezie tej nie szkodzi fakt, o czym autor nadmieniał wcześniej, że w dokumentacji przetargowej zamawiający powoływał się na postanowienia starego projektu. Ale jak zaznaczono powyżej, jego rola skończyła się już na pierwszym etapie opisanej triady procesu związanego z przygotowaniem, udzieleniem i realizacją zamówienia.

Zamawiający zatem powinien rozliczyć wykonawcę ze sporządzonych przez niego prac projektowych, a następnie ze zrealizowanych na podstawie tego projektu robót budowlanych, a weryfikacja ta będzie oparta na postanowieniach programu funkcjonalno-użytkowego, który jest bazą do sporządzenia dokumentacji projektowej. I ten właśnie dokument pochodzący od zamawiającego jest normatywną podstawą weryfikacji zawartości nowego projektu (a nie starego projektu), co znajduje swoją podstawę prawną w art. 103 ust. 2 i 3 ustawy PZP, który stanowi, że:

*2. Jeżeli przedmiotem zamówienia jest zaprojektowanie i wykonanie robót budowlanych w rozumieniu ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane, zamawiający opisuje przedmiot zamówienia za pomocą programu funkcjonalno-użytkowego.*

*3. Program funkcjonalno-użytkowy obejmuje opis zadania budowlanego, w którym podaje się przeznaczenie robót budowlanych oraz stawiane im wymagania techniczne, ekonomiczne, architektoniczne, materiałowe i funkcjonalne.*

Wszystko już zostało objaśnione, a może nie wszystko? Zasady gier karcianych bywają bardzo skomplikowane, dlatego większość potrafi wyłącznie grać w... wojnę (jakże to aktualne na świecie), która jest jedną z najstarszych gier, a której początki sięgają XIV wieku! Tutaj zasady gry są proste, kiedy ma dojść do wojny, gracze mogą uzgodnić, czy dążą do wojny, czy pokoju. A wtedy, jako główny aktor, na scenie pojawia się „AS”, który zbiera wszystkie karty. ■

## 8.

### Problemy Czytelników w pytaniach i odpowiedziach<sup>1</sup>

**1** Nauczycielka naszej szkoły 1 września 2017 r. rozpoczęła staż na stopień nauczyciela mianowanego, lecz go nie ukończyła, ponieważ przed urodzeniem dziecka długo chorowała, a po urodzeniu korzystała z pełnego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, a po ich zakończeniu z zaległego urlopu wypoczynkowego. Łączny okres nieobecności w pracy tej nauczycielki wyniósł 1 rok i 3 miesiące. Czy w tym stanie faktycznym nauczycielka może kontynuować staż, czy też musi rozpocząć go od nowa? Jaki okres powinna odpracować, aby zakończyć staż zawodowy?

Zgodnie z treścią art. 9d ust. 4 Karty Nauczyciela<sup>2</sup>, nauczyciel kontraktowy, aby zakończyć staż na nauczyciela mianowanego jest obowiązany do efektywnego przepracowania w szkole co najmniej 3 lat. Do tego okresu nie wlicza się zwolnień chorobowych, urlopow macierzyńskich, opiekuńczych. W przypadku ich wystąpienia, staż ulega przedłużeniu o czas trwania nieobecności w pracy z tych powodów, z zastrzeżeniem, że gdyby łączny czas nieprzerwanej nieobecności z ww. powodów był dłuższy niż rok i 6 miesięcy, nauczycielka byłaby zobligowana do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze. Okres urlopu wypoczynkowego jest traktowany jako czas przepracowany. W powyższym stanie faktycznym i prawnym nauczycielka, o której mowa w pytaniu powinna „odpracować” okres zwolnień lekarskich, urlopu macierzyńskiego i opiekuńczy.

**2** Mam wątpliwości co do zasadności potrąceń z mojego wynagrodzenia dokonywanych w mojej szkole. Jestem nauczycielem dyplomowanym. Proszę o wyjaśnienie, jakie kwoty są wolne od potrąceń?

Od 1 stycznia 2004 r. wszedł w życie art. 87 [1] Kodeksu pracy<sup>3</sup>, który wprowadził do obrotu prawnego pojęcie kwoty wolnej od potrąceń. I tak, wolna od potrąceń jest kwota:

<sup>1</sup> W „Doradcy” porad udzielają specjaliści z wielu dziedzin, w tym pracownicy administracji podatkowej. Należy jednak zaznaczyć, że wyrażane przez autorów opinie i interpretacje nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów państwa.

<sup>2</sup> Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (DzU z 2021 r., poz. 1762); dalej także KN lub Karta.

<sup>3</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.); dalej także k.p. lub kodeks.

- 1) minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>4</sup> przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 2) 90% wynagrodzenia minimalnego – przy potrąceniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.;
- 3) 75% wynagrodzenia minimalnego – przy potrąceniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi.

Aktualne wysokości kwot wolnych od potrąceń publikujemy corocznie na łamach naszego periodyku. Kwoty obowiązujące w 2021 r. zostały opublikowane w „Doradcy” nr 221 ze stycznia 2021 r., na str. 7. Przy zatrudnieniu na niepełnym etacie ww. kwota ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu, a przy zatrudnieniu u kilku pracodawców w celu określenia kwoty wolnej od potrąceń – wynagrodzenia pracownika podlegają sumowaniu.

Zasady kolejności dokonywania potrąceń z wynagrodzenia pracownika w sposób wyczerpujący regulują normy prawne zawarte w art. 87 k.p.

### **3** Od 1 września br. szkolnego jestem nauczycielką nowozatrudnioną w liceum ogólnokształcącym. Interesuje mnie, jakie zasady i przepisy obowiązują w zakresie zachowania tajemnicy służbowej. Proszę o wykładnię.

W obecnym stanie prawnym nie ma definicji ani tajemnicy zawodowej, ani tajemnicy służbowej, aczkolwiek o obowiązku jej dochowania mówi Kodeks pracy w art. 100 § 2 pkt 4 i 5. Możemy w nim przeczytać, że pracownik jest zobowiązany: *dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, oraz: przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.*

Obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej w tym zakresie uszczegółowia art. 73 ust. 3 ustawy – Prawo oświatowe<sup>5</sup>, wskazując, że osoby biorące udział w posiedzeniach rad pedagogicznych są obowiązane do nieujawniania spraw poruszonych na zebraniu, które mogą naruszać dobra osobiste uczniów lub ich rodziców, a także nauczycieli i innych pracowników szkoły lub placówki.

W zakres obowiązku przestrzegania tajemnicy wchodziła kiedyś powinność wynikająca z ustawy z 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych<sup>6</sup>. Tajemnicą służbową w rozumieniu tej ustawy jest informacja niejawna niebędąca tajemnicą państwową, uzyskana w związku z czynnościami służbowymi albo wykonywaniem prac zleconych, której nieuprawnione ujawnienie mogłoby narazić na szkodę interes państwa, interes publiczny lub prawnie chroniony interes obywateli. Taki termin funkcjonował w polskim prawodawstwie przez kilkanaście lat, ale został zniesiony ustawą z 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych<sup>7</sup>. Z cytowanej ustawy wynika, że każdy pracodawca przed dopuszczeniem pra-

<sup>4</sup> DzU z 2020 r., poz. 2207.

<sup>5</sup> Ustawa z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (DzU z 2021 r., poz. 1082).

<sup>6</sup> DzU z 2005 r., nr 196, poz. 1631.

<sup>7</sup> DzU z 2019 r., poz. 742.

cownika do pracy jest zobowiązany poinformować go o zakresie informacji objętych tajemnicą służbową. W przypadku sporu na tle ujawnienia tajemnicy służbowej przez pracownika ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który powinien udowodnić, że podjął niezbędne kroki w celu określenia granic zachowania przez pracownika tajemnicy, a pracownik miał możliwość zapewnienia ochrony informacji objętej tajemnicą służbową.

**4 Z dniem 1 stycznia 2022 r. zamierzamy dokonać zmiany warunków pracy i płacy pracownikowi technicznemu naszego zespołu szkół zawodowych. Czy w tym przypadku obowiązuje nas art. 38 Kodeksu pracy w zakresie współdziałania z zakładową organizacją związkową?**

Kodeks pracy w art. 42 § 1 nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę do wypowiedzeń warunków pracy i płacy, w tym także art. 38 k.p. Przewidziane przez Kodeks pracy współdziałanie kierownictwa zakładu pracy (dyrektora) z zakładową organizacją związkową w przedmiotowym zakresie jest obligatoryjne, powszechne i uprzednie. Niezachowanie tych wymogów stanowi dla pracownika podstawę domagania się uznania zmiany warunków pracy i płacy za bezskuteczne i przywrócenia dotychczasowych warunków.

Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. o zmianie wypowiedzenia pracownikowi dotychczasowych warunków pracy i płacy, dyrektor zawiadamia na piśmie organizację związkową podając przyczyny uzasadniające konieczność podjęcia takiej decyzji. Przyczyna lub przyczyny muszą być rzeczywiste, obiektywne i przekazane organizacji związkowej w sposób skonkretyzowany, nieograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu bądź do przytoczenia wyrażeń ustawowych. Podanie przyczyny powinno z reguły nastąpić na piśmie zawiadamiającym organ związkowy o zamiarze wypowiedzenia, a także zawierać informację o nowych warunkach pracy i płacy proponowanych pracownikowi. Tylko wówczas organizacja związkowa będzie mogła prawidłowo ocenić zasadność decyzji dyrektora i wydać stosowną opinię, która mimo, że nie ma charakteru wiążącego, to jednak ma wymiar praktyczny zapobiegający zbyt pochopnym lub nieuzasadnionym wypowiedzeniom. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, po upływie ustawowego terminu (5 dni) lub braku takiego stanowiska, pracodawca wręcza pracownikowi decyzję o wypowiedzeniu, zachowując w ten sposób zasadę uprzedniości. Powyższe normy prawne i zasady dotyczą wyłącznie pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

**5 W naszym zespole szkół rolniczych od pewnego czasu mamy poważne problemy kadrowe z pracownikiem obsługi, który lekceważy wyznaczone mu obowiązki pracownicze (zakres czynności). Czy z tym pracownikiem możemy rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony na podstawie art. 52 k.p. i jakie w tym zakresie obowiązują zasady i normy prawne?**

Przesłankami rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (bez wypowiedzenia) jest naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 k.p., regulaminach pracy, innych ustawach, np. o wychowaniu w trzeźwości, itp. Sam fakt, że naruszenie dotyczyło podstawowego obowiązku pracowniczego nie przesądza jeszcze o prawidłowości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Konieczne jest, aby naruszenie to miało charakter ciężkiego naruszenia. O ciężkości naruszenia decyduje stopień winy,

rozmiar wyrządzonej szkody w mieniu pracodawcy dokonanej umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Przykładowo można wskazać następujące naruszenia:

- bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia służbowego zagrażająca istotnym interesom pracodawcy;
- zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy;
- samowolne opuszczenie miejsca pracy;
- lekceważące traktowanie przełożonych;
- sfalszowanie dokumentów;
- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w miejscu pracy.

Ponadto przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym jest popełnienie przez pracownika przestępstwa, które musi być oczywiste, np. złapanie na kradzieży, niszczenie mienia itp. lub zostać stwierdzone prawomocnym wyrokiem, a także zawiniona utrata uprawnień do wykonywania dotychczasowej pracy, np. utrata prawa jazdy lub zakaz obsługi maszyn i urządzeń technicznych.

Decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika – pracodawca podejmuje po uprzednim uzyskaniu opinii reprezentującej pracownika organizacji związkowej, którą zawiadamia na piśmie o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy w tym trybie. W przypadku osób szczególnie chronionych (ciąża, urlop macierzyński, wiek przedemerytalny, działacz związkowy, poseł, senator, radny) – pracodawca obowiązany jest uzyskać zgodę organizacji związkowej przed podjęciem decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę.

Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę zgodnie z art. 52 § 2 k.p. wygasa po upływie jednego miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o ciężkim naruszeniu obowiązków przez pracownika lub od dnia uprawomocnienia się wyroku skazującego.

### **6** W swoim życiu zawodowym kilkakrotnie korzystałem z urlopów bezpłatnych. Które z tego typu urlopów wlicza się do pracowniczego stażu pracy?

Co do zasady, urlopy bezpłatne są okresami zawieszenia stosunku pracy, które nie są wliczane do okresu zatrudnienia. Wyjątkami od powyższej zasady są:

- 1) urlopy bezpłatne udzielone pracownikowi za jego pisemną zgodą w celu świadczenia pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w porozumieniu między pracodawcami (art. 174 [1] k.p.);
- 2) urlop wychowawczy, rodzicielski udzielony wg zasad wynikających z k.p. i przepisów wykonawczych;
- 3) urlop bezpłatny udzielony pracownikowi powołanemu do odbycia ćwiczeń w terytorialnej służbie wojskowej;
- 4) urlop bezpłatny udzielony pracownikowi powołanemu do pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy.

### **7** Za rok szkolny 2020/21 mam niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 tygodni. W jakim okresie mogę go wykorzystać? Pracuję w szkole podstawowej.

Zgodnie z art. 66 ust. 1 Karty Nauczyciela, urlop uzupełniający udziela się w ciągu roku szkolnego (bieżącego 2021/22). Przepisy KN nie precyzują zasad korzystania z urlopu uzupełniającego, wskazują jedynie jego wymiar (maks. 8 tygodni) oraz konieczność udzielenia



go w trakcie roku szkolnego. Poprzez zapis art. 91c KN można się odnieść do regulacji zawartej w Kodeksie pracy. Z treści art. 168 tej ustawy wynika, że taki urlop powinien być udzielony najpóźniej do 30 września, następnego roku kalendarzowego. Ta zasada koliduje z normą prawną zawartą w Karcie, gdyż jak wiadomo rok szkolny kończy się 31 sierpnia. Poza tym urlop uzupełniający nie może być udzielony w okresie bieżących ferii szkolnych, tak zimowych, jak i letnich (art. 64 ust. 1 KN). Stąd wniosek oczywisty, że urlop zaległy należy nauczycielowi udzielić w tygodniach, które są dla niego okresem wykonywania pracy albo w całości albo w częściach, w zależności od wniosku pracownika i możliwości organizacyjnych pracodawcy. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z art. 162 k.p., co najmniej jedna część takiego urlopu powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

**8 Z pracownikiem technicznym naszej szkoły zawarliśmy umowę o pracę na czas określony do 31 marca 2022 r. Pracownik nie spełnia jednak oczekiwań pracodawcy (brak odpowiednich umiejętności technicznych, brak należytej dyscypliny pracy itp.), w jakim trybie najlepiej rozstać się z tym pracownikiem?**

Umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta, bez konieczności dokonywania jakichkolwiek formalności, poza wystawieniem świadectwa pracy. Wyjątek stanowi zasada zawarta w art. 177 § 3 k.p., zgodnie z którą umowa, która uległaby wygaśnięciu po upływie trzeciego miesiąca ciąży ulega przedłużeniu do dnia porodu. Okres wypowiedzenia umowy na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy i trzy miesiące jeżeli zatrudnienie wynosiło co najmniej 3 lata. Omawiana tu umowa może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron, tak z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy. Jest to tryb najbardziej wygodny i bezkonfliktowy. Może też być rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.) oraz bez winy, gdy powstaną ku temu warunki określone przez art. 53 k.p. Ocena zasadności zastosowania powyższych norm prawnych należy do kompetencji pracodawcy, który w piśmie rozwiązującym umowę powinien podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w powyższym trybie.

**9 Pracownik obsługi naszego zespołu szkół zawodowych uległ wypadkowi w czasie pracy. Nie otrzymał jednak renty z tytułu niezdolności do pracy, a w orzeczeniu lekarskim jest stwierdzenie o konieczności przeniesienia do innej pracy. Czy musimy tego dokonać?**

Stosownie do treści art. 23 [1] k.p., pracodawca jest obligatoryjnie obowiązany przenieść pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy do innej odpowiedniej pracy. Jest to niezależne od tego, czy dotychczasowa praca przyczyniła się do powstania wypadku. Rozstrzygającym jest bowiem rzeczywisty stan zdrowia pracownika powstały wskutek wypadku. Przeniesienie do innej pracy w powyższym przypadku nie wymaga wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy, gdyż powinno to nastąpić w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim, a jakakolwiek zwłoka jest niedopuszczalna jako sprzeczna z ochroną zdrowia pracownika.

Jeżeli przeniesienie takie powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy (art. 230 § 2 k.p.).

W przypadku przeniesienia do innej pracy na okres dłuższy niż uprawniający do dodatku wyrównawczego lub na stałe, dodatek nie przysługuje. W takim przypadku pracownik może rozwiązać dotychczasową umowę o pracę za porozumieniem stron lub wystąpić do ZUS o przyznanie renty, gdyby stan zdrowia uległ pogorszeniu.

### **10** Nauczyciel wychowania fizycznego naszej szkoły został ukarany karą porządkową – upomnienia. Jest członkiem związku zawodowego (ZNP). Czy powinniśmy o ukaraniu powiadomić jego związek?

Tak, ale tylko w przypadku, gdy nauczyciel w ciągu 14 dni od zawiadomienia go o ukaraniu wniósł sprzeciw. Pracownik wnoszący sprzeciw od decyzji pracodawcy może między innymi zakwestionować sam fakt ukarania jako niezasadny, ukaranie bez uprzedniego wysłuchania albo zastosowanie kary po upływie terminów umożliwiających jej wymierzenie. Art. 112 k.p. stanowi, że o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca (dyrektor) po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, w tym przypadku Zarządu Oddziału ZNP. Opinia organizacji związkowej nie jest dla pracodawcy wiążąca, ale z punktu formalno-prawnego niezbędna, aby uniknąć zarzutu naruszenia cytowanej wyżej normy prawnej. Ma to istotne znaczenie w przypadku, gdy pracodawca odrzuci sprzeciw, a pracownik wystąpi do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. Czynności tej powinien dokonać w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu jego sprzeciwu. Pracownikowi, który nie wniósł sprzeciwu droga sądowa w zakresie uchylenia kary porządkowej nie przysługuje.

### **11** Nauczyciel naszej szkoły korzystał z urlopu bezpłatnego, ponieważ został wybrany na burmistrza naszego miasta. Z funkcji tej został odwołany. Jaka jest jego sytuacja w zakresie stosunku pracy?

Odwołanie burmistrza na podstawie art. 28 ust. 5 ustawy o samorządzie gminnym<sup>8</sup> powoduje w świetle art. 73 § 2 k.p. rozwiązanie z nim stosunku pracy z wyboru wskutek wygaśnięcia mandatu. Zgodnie z art. 74 k.p., pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w chwili wyboru na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym. Jeżeli w międzyczasie były zmiany wynagrodzenia nauczycieli, to zmiany te dotyczą także powracającego do pracy nauczyciela. Warunkiem koniecznym jest zgłoszenie chęci swojego powrotu w ciągu 7 dni od dnia wygaśnięcia stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku bez uzasadnionych przyczyn powoduje wygaśnięcie stosunku pracy w szkole. Wynika to z faktu, że pracownicy z wyboru pozostają w dwóch stosunkach pracy, z których jeden (ten w szkole) jest zawieszony poprzez przebywanie na urlopie bezpłatnym.

Gdyby w miejscu urlopowanego nauczyciela był zatrudniony inny nauczyciel, to z chwilą jego powrotu stosunek pracy nauczyciela zastępującego wygasa.

Powyższe normy i zasady obowiązują w przypadku urlopowania do pracy z wyboru na podstawie ustaw i przepisów wykonawczych, np.:

- 1) działaczy związkowych – ustawa o związkach zawodowych;
- 2) posłów i senatorów – ustawa o prawach posła i senatora;

<sup>8</sup> Ustawa z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (DzU z 2021 r., poz. 1372).

3) osób obejmujących stanowiska z wyboru w organach i urzędach samorządu terytorialnego – ustawa o samorządzie.

Wybór na stanowisko rodzi stosunek pracy o charakterze zobowiązaniowym, do którego należy stosować przepisy k.p., poza przepisami dotyczącymi sposobu nawiązywania i rozwiązywania tego stosunku.

## **12** Długoletni dyrektor naszej szkoły podstawowej został, bez wypowiedzenia, odwołany ze stanowiska z dniem 10 grudnia 2021 r. przez urząd gminy. Jako Rada Pedagogiczna mamy wątpliwości, co do zasadności tej decyzji. Prosimy o szerszą interpretację obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Zgodnie z art. 66 ustawy – Prawo oświatowe, organ, który powierzył nauczycielowi stanowisko kierownicze w szkole lub placówce może go odwołać bez wypowiedzenia w przypadku:

- 1) ustalenia negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie art. 6a KN;
- 2) negatywnej oceny wykonywania zadań wymienionych w art. 57 ust. 2 pkt 1–3 ustawy – Prawo oświatowe, a w szczególności prawidłowego dysponowania przyznanymi szkole środkami budżetowymi oraz gospodarowaniem mieniem szkoły;
- 3) złożenia przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny wniosku do organu prowadzącego o odwołanie dyrektora szkoły, jeżeli dyrektor nie usunie w wyznaczonym terminie uchybień w zakresie stosowania Prawa oświatowego, nie wdroży zaleconej poprawy efektywności kształcenia lub wychowania albo nie uwzględni w opracowanym programie zgłoszonym przez organ nadzoru pedagogicznego uwag, wniosków i zaleceń.

Ponadto w szczególnie uzasadnionych przypadkach, takich jak: rażąca dyskryminacja w zatrudnianiu, ukaranie karą dyscyplinarną, prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo – organ prowadzący, po zasięgnięciu opinii kuratora, może odwołać dyrektora szkoły w trybie natychmiastowym.

## **13** Szkoła podstawowa na terenie wsi, w której byłem zatrudniony na podstawie mianowania została z dniem 31 sierpnia 2021 r. włączona do szkoły podstawowej w mieście. Dyrektor tej szkoły (nowej) twierdzi, że nie mogę być zatrudniony przez mianowanie. Czy to prawda? Mam pełny etat i odpowiednie kwalifikacje.

Karta Nauczyciela nie reguluje przedstawionego w pytaniu problemu. Art. 18 KN określa jedynie warunki przeniesienia nauczyciela mianowanego, ale pomiędzy istniejącymi szkołami. Państwa szkoła została zlikwidowana i włączona do innej szkoły, należy zatem, poprzez treść art. 91c KN, stosować w przedmiotowym zakresie przepisy Kodeksu pracy, a w szczególności art. 23[1] § 1, który stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy (szkoły) na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy nawiązanych przez poprzedniego pracodawcę. Celem tego przepisu jest ochrona trwałości stosunku pracy, a także stabilizacja zatrudnienia. Mimo zmiany pracodawcy, stosunek pracy istnieje nadal – niezmieniony co do treści. Sam fakt przejścia szkoły powoduje automatyczne przekazanie pracowników, a przez to kontynuowanie przez nich dotychczasowych stosunków pracy. Co więcej, żadna jednostronna czynność prawna nowego pracodawcy nie może zmieniać tego faktu. Odnosi się to w szczególności do pracownika (nauczyciela), który posiada wymagane kwalifikacje i zatrudnienie na pełnym etacie, a ponadto spełnia warunki, o których mowa w art. 10 ust. 5 pkt 1–6 KN. ■

## Skala podatku dochodowego w 2021 r.

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi	
ponad	do		
	<b>85 528</b>	<b>17%</b>	minus kwota zmniejszająca podatek*
<b>85 528</b>		<b>14 539,76 zł</b> <b>+ 32% nadwyżki ponad 85 528 zł</b>	

Podstawa prawna: art. 27 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2021 r., poz. 1128 ze zm.)

\* Kwota zmniejszająca podatek, określona w art. 27 ust. 1a uopdf jest rozliczana w zeznaniu rocznym podatnika, stąd została pominięta.

Natomiast – zgodnie z art. 27 ust. 1b ustawy o PIT – przy obliczaniu zaliczek na podatek dochodowy:

- w przypadku podatników, których dochody nie przekroczą kwoty stanowiącej górnej granicy pierwszego przedziału skali podatkowej (85 528 zł) – kwota zmniejszająca podatek wynosi 525,12 zł rocznie;
- w przypadku podatników, których dochody przekroczą kwotę 85 528 zł (stanowiącą górną granicę pierwszego przedziału skali podatkowej) – zaliczki nie pomniejsza się o kwotę zmniejszającą podatek.

## Koszty uzyskania przychodów w 2021 r.

Wyszczególnienie		Okres obowiązywania	
		od 01.01.2020 r. do 31.12.2020 r.	
		Kwoty w (zł)	
Koszty – jeden zakład pracy	Miesięcznie	<b>250,00</b>	
	Rocznie	<b>3000,00</b>	
Koszty – kilka zakładów pracy (z każdego stosunku pracy)	Nie może przekroczyć rocznie	<b>4000,00</b>	
Koszty – jeden zakład pracy położony poza miejscowością stałego lub czasowego zamieszkania pracownika*	Miesięcznie	<b>300,00</b>	
	Rocznie	<b>3600,00</b>	
Koszty – kilka zakładów pracy położonych poza miejscowością stałego lub czasowego zamieszkania pracownika*	Nie może przekroczyć rocznie	<b>5400,00</b>	

\* Podwyższone koszty uzyskania przychodów przysługują w przypadku, gdy dojeżdżający pracownik nie pobiera dodatku za rozłąkę.

Podstawa prawna: art. 22, ust. 2 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

## Minimalne wynagrodzenie za pracę

Okres	od 1.01.2019 r. <sup>1</sup>	od 1.01.2020 r. <sup>2</sup>	od 1.01.2021 r. <sup>3</sup>
Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę	2 250,00 zł	2 600 zł	<b>2 800 zł</b>

Podstawa prawna: <sup>1</sup> DzU z 2018 r., poz. 1794.

<sup>2</sup> DzU z 2019 r., poz. 1778.

<sup>3</sup> DzU z 2020 r., poz. 1596.

## Wysokość składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FP i FGŚP w latach 2011–2021

Składka na:	% podstawy wymiaru składki	Źródło finansowania	
		pracodawca	pracownik
ubezpieczenie emerytalne	19,52	9,76%	9,76%
ubezpieczenia rentowe	do 31.01.2012 r.	6,00	4,50%
	od 1.02.2012 r. <sup>1</sup>	<b>8,00</b>	<b>6,5%</b>
ubezpieczenie chorobowe	2,45	—	2,45%
ubezpieczenie wypadkowe	X*	X*	—
Fundusz Pracy + FS (od 1.01.2019 r.)	2,45 <sup>2</sup>	2,45%	—
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0,10 <sup>3</sup>	0,10%	—
Składka na ubezpieczenie zdrowotne	9,00 <sup>4</sup>	—	9,00%
Składka na ubezpieczenie zdrowotne podlegająca odliczeniu od podatku	7,75	—	7,75%

<sup>1</sup> Art. 1 Ustawy z 21 grudnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU nr 291, poz. 1706).

<sup>2</sup> Art. 29 Ustaw budżetowych na lata 2011-2014; Art 28 Ustaw budżetowych na lata 2015-2017 oraz ustawy budżetowej na rok 2018 (DzU z 2018 r., poz. 291); art. 27 i 28 ustawy budżetowej na rok 2019; art. 27 i 28 ustawy budżetowej na 2020 r. (DzU z 2020 r., poz. 571) oraz art. 26 i 27 ustawy budżetowej na 2021 r. (DzU z 2021 r. poz. 190).

<sup>3</sup> Art. 30 Ustaw budżetowych na lata 2011-2014; Art 29 Ustaw budżetowych na lata 2015-2017 oraz ustawy budżetowej na rok 2018 (j.w.); art. 29 ustawy budżetowej na rok 2019 (DzU z 2019 r., poz. 198); art. 29 ustawy budżetowej na 2020 r. oraz art. 28 ustawy budżetowej na 2021 r.

<sup>4</sup> Kwota składki na ubezpieczenie zdrowotne – o którą zgodnie z art. 27b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2021 r., poz. 1128 z późn. zm.) należy pomniejszyć zaliczkę na podatek dochodowy – wynosi 7,75%.

\* Płatnicy składek, którym stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie wyznacza ZUS, ustalają jej wysokość w oparciu o przepisy:

- ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (DzU z 2019 r., poz. 1205 z późn. zm.);
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 listopada 2002r. w sprawie zróżnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (DzU z 2019 r., poz. 757).

## Przeciętne wynagrodzenie w danym kwartale

Okres	Kwota	Okres obowiązywania
w I kwartale 2020 r.	5331,47 zł	czerwiec, lipiec, sierpień 2020 r.
w II kwartale 2020 r.	5024,48 zł	wrzesień, październik, listopad 2020 r.
w III kwartale 2020 r.	5168,93 zł	grudzień 2020 r., styczeń, luty 2021 r.
w IV kwartale 2020 r.	5457,98 zł	marzec, kwiecień, maj 2021 r.
w I kwartale 2021 r.	5681,56 zł	czerwiec, lipiec, sierpień 2021 r.
w II kwartale 2021 r.	5504,52 zł	wrzesień, październik, listopad 2021 r.
w III kwartale 2021 r.	<b>5657,30 zł</b>	<b>grudzień 2021 r., styczeń, luty 2022 r.</b>

Wskaźnik ten jest używany przy obliczaniu najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz na Fundusz Pracy i FGŚP dla przedsiębiorców, osób z nimi współpracujących, dla osób wykonujących wolne zawody oraz dla młodocianych zatrudnianych w celu przygotowania zawodowego. Ponadto od niego zależy wysokość składki na PFRON oraz maksymalne kwoty przychodów osiągniętych przez emerytów i rencistów.

## Wysokość kwot przychodu powodujących zmniejszenie lub zawieszenie świadczeń emerytów i rencistów

Okres obowiązywania	Kwoty równe 70% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	Kwoty równe 130% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego
marzec, kwiecień, maj 2020 r.	3639,00 zł	6758,20 zł
czerwiec, lipiec, sierpień 2020 r.	3732,10 zł	6931,00 zł
wrzesień, październik, listopad 2020 r.	3517,20 zł	6531,90 zł
grudzień 2020 r., styczeń, luty 2021 r.	3618,30 zł	6719,70 zł
marzec, kwiecień, maj 2021 r.	3820,60 zł	7095,40 zł
czerwiec, lipiec, sierpień 2021 r.	3977,10 zł	7386,10 zł
wrzesień, październik, listopad 2021 r.	3853,20 zł	7155,90 zł
<b>grudzień 2021 r., styczeń, luty 2022 r.</b>	<b>3960,20 zł</b>	<b>7354,50 zł</b>

## Wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego

Okres obowiązywania	Stawka (%)	Podstawa prawna
IV kwartał 2019 r.	99,5*	MP z 2019 r., poz. 787
I kwartał 2020 r.	99,6*	MP z 2019 r., poz. 1130
II kwartał 2020 r.	107,4	MP z 2020 r., poz. 206
III kwartał 2020 r.	108,1	MP z 2020 r., poz. 422
IV kwartał 2020 r.	96,7*	MP z 2020 r., poz. 758
I kwartał 2021 r.	97,0*	MP z 2020 r., poz. 1056
II kwartał 2021 r.	108,6	MP z 2021 r., poz. 193
III kwartał 2021 r.	109,9	MP z 2021 r., poz. 480
<b>IV kwartał 2021 r.</b>	<b>100,9</b>	<b>MP z 2021 r., poz. 754</b>

\* Jeśli wskaźnik waloryzacji nie przekracza 100%, to podstawa wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego w tym kwartale nie podlega waloryzacji.

## Wpłaty na PFRON

Okres obowiązywania	Kwota	Podstawa prawna
marzec, kwiecień, maj 2020 r.	2113,22 zł × r*	MP z 2020 r., poz. 171
czerwiec, lipiec, sierpień 2020 r.	2167,24 zł × r*	MP z 2020 r., poz. 412
wrzesień, październik, listopad 2020 r.	2042,45 zł × r*	MP z 2020 r., poz. 711
grudzień 2020 r., styczeń, luty 2021 r.	2101,17 zł × r*	MP z 2020 r., poz. 1030
marzec, kwiecień, maj 2021 r.	2218,67 zł × r*	MP z 2021 r., poz. 136
czerwiec, lipiec, sierpień 2021 r.	2309,55 zł × r*	MP z 2021 r., poz. 440
wrzesień, październik, listopad 2021 r.	2237,59 zł × r*	MP z 2021 r., poz. 730
<b>grudzień 2021 r., styczeń, luty 2022 r.</b>	<b>2299,69 zł × r*</b>	<b>MP z 2021 r., poz. 1044</b>

\* r = (liczba pracowników zapewniająca osiągnięcie wskaźnika 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych – liczba faktycznie zatrudnionych osób niepełnosprawnych).

## Wysokość odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Wyszczególnienie	Okres obowiązywania w 2019 r. <sup>1</sup>		2020 r. <sup>2</sup> i 2021 r. <sup>3</sup>
	do 31.07.2019 r.	od 01.08.2019 r.	
	Podstawa naliczenia		
	3278,14 zł	3389,90 zł	4134,02 zł
	Kwota w złotych		
Pracownik – 37,5%	1229,30	1271,21	1550,26
Pracownik wykonujący prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych – 50%	1639,07	1694,95	2067,01
Młodociany:			
– w I roku nauki – 5%	163,91	169,50	206,70
– w II roku nauki – 6%	196,69	203,39	248,04
– w III roku nauki – 7%	229,47	237,29	289,38
Emeryci i renciści* – 6,25%	204,88	211,87	258,38
Osoby niepełnosprawne – 37,5% + 6,25%	1434,18	1483,08	1808,63

\* Dotyczy emerytów i rencistów niebędących nauczycielami. Dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na ZFŚS w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych (art. 53 ust. 2 KN).

**Nauczyciele:** Na mocy art. 3 ustawy z 9 listopada 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019 (DzU z 2018 r., poz. 2435) w roku 2019 do ustalania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli, o którym mowa w art. 53 ust. 1 Karty Nauczyciela, stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2013 r. Wysokość tej kwoty określa art. 13 ust. 2 ustawy budżetowej na 2013 r. (DzU z 2013 r., poz. 169) na 2717,59 zł, a 110% tej kwoty to 2989,35 zł.

W roku 2020 i 2021 r., na mocy art. 4 ustawy z 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020 (DzU z 2020 r., poz. 278) oraz art. 4 ustawy z 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (DzU z 2020 r., poz. 2400) do ustalenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2018 r., czyli kwotę 2752,92 zł. Wobec tego odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć w 2020 r. i w 2021 r. wynosi **3028,21 zł** (110% kwoty bazowej).

<sup>1</sup> Art. 5h ustawy o ZFŚS zmieniony na mocy art. 2 ustawy z 11 września 2019 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019, ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz ustawy o Karcie Dużej Rodziny (DzU z 2019 r., poz. 1907). Zgodnie z tą normą prawną podstawę naliczenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych stanowi, w okresie od dnia:

- 1 stycznia 2019 r. do dnia 31 lipca 2019 r. – przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2013 r., w wysokości 3278,14 zł (MP z 2014 r., poz. 158);
- 1 sierpnia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. – przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2014 r., w wysokości 3389,90 zł (MP z 2015 r., poz. 221).

<sup>2</sup> Art. 5i ustawy o ZFŚS, dodany przez art. 45 ustawy z 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020.

<sup>3</sup> Art. 5j ustawy o ZFŚS dodany przez art. 81 ustawy z 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (DzU z 2020 r., poz. 2400).

## Delegacje zagraniczne – diety i limity na nocleg w hotelu (obowiązują od 1 marca 2013 r.)

Lp.	Państwo	Waluta	Kwota diety	Kwota limitu na nocleg
1	2	3	4	5
1	Afganistan	EUR	47	140
2	Albania	EUR	41	120
3	Algieria	EUR	50	200
4	Andora	jak w Hiszpanii		
5	Angola	USD	61	180
6	Arabia Saudyjska	EUR	45	180
7	Argentyna	USD	50	150
8	Armenia	EUR	42	145
9	Australia	AUD	88	250
10	Austria	EUR	52	130
11	Azerbejdżan	EUR	43	150
12	Bangladesz	USD	50	120
13	Belgia	EUR	48	160
14	Białoruś	EUR	42	130
15	Bośnia i Hercegowina	EUR	41	100
16	Brazylia	EUR	43	120
17	Bułgaria	EUR	40	120
18	Chile	USD	60	120
19	Chiny	EUR	55	170
20	Chorwacja	EUR	42	125
21	Cypr	EUR	43	160
22	Czechy	EUR	41	120
23	Dania	DKK	406	1 300
24	Egipt	USD	55	150
25	Ekwador	USD	44	110
26	Estonia	EUR	41	100
27	Etiopia	USD	55	300
28	Finlandia	EUR	48	160
29	Francja	EUR	50	180
30	Grecja	EUR	48	140
31	Gruzja	EUR	43	140
32	Hiszpania	EUR	50	160
33	Indie	EUR	38	190
34	Indonezja	EUR	41	110
35	Irak	USD	60	120
36	Iran	EUR	41	95
37	Irlandia	EUR	52	160
38	Islandia	EUR	56	160
39	Izrael	EUR	50	150
40	Japonia	JPY	7 532	22 000
41	Jemen	USD	48	160
42	Jordania	EUR	40	95
43	Kambodża	USD	45	100
44	Kanada	CAD	71	190
45	Katar	EUR	41	200
46	Kazachstan	EUR	41	140
47	Kenia	EUR	41	150
48	Kirgistan	USD	41	150
49	Kolumbia	USD	49	120
50	Kongo, Demokratyczna Republika Konga	USD	66	220
51	Korea Południowa	EUR	46	170
52	Koreańska Republika Ludowo-Demokratyczna	EUR	48	170
53	Kostaryka	USD	50	140
54	Kuba	EUR	42	110
55	Kuwejt	EUR	39	200
56	Laos	USD	54	100
57	Liban	USD	57	150
58	Libia	EUR	52	100
59	Liechtenstein	jak w Szwajcarii		
60	Litwa	EUR	39	130
61	Luksemburg	jak w Belgii		
62	Łotwa	EUR	57	132
63	Macedonia	EUR	39	125
64	Malezja	EUR	41	140
65	Malta	EUR	43	180
66	Maroko	EUR	41	130
67	Meksyk	USD	53	140
68	Mołdowa	EUR	41	85
69	Monako	jak we Francji		
70	Mongolia	EUR	45	140
71	Niderlandy	EUR	50	130
72	Niemcy	EUR	49	150
73	Nigeria	EUR	46	240
74	Norwegia	NOK	451	1 500
75	Nowa Zelandia	USD	58	180
76	Oman	EUR	40	240
77	Pakistan	EUR	38	200
78	Palestyńska Władza Narodowa	jak w Izraelu		
79	Panama	USD	52	140
80	Peru	USD	50	150
81	Portugalia	EUR	49	120
82	Republika Południowej Afryki	USD	52	275
83	Rosja	EUR	48	200
84	Rumunia	EUR	38	100
85	San Marino	jak we Włoszech		
86	Senegal	EUR	44	120
87	Republika Serbii i Republika Czarnogóry	EUR	40	100
88	Singapur	USD	56	230
89	Słowacja	EUR	43	120



1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
90	Słowenia	EUR	41	130	102	Urugwaj	USD	50	80
91	Stany Zjednoczone Ameryki (USA), w tym:	USD	59	200	103	Uzbekistan	EUR	41	140
	- Nowy Jork			350	104	Wenezuela	USD	60	220
	- Waszyngton			300	105	Węgry	EUR	44	130
92	Syria	USD	50	150	106	Wielka Brytania	GBP	35	200
93	Szwajcaria	CHF	88	200	107	Wietnam	USD	53	160
94	Szwecja	SEK	459	1800	108	Włochy	EUR	48	174
95	Tadżykistan	EUR	41	140	109	Wybrzeże Kości Słoniowej	EUR	33	100
96	Tajlandia	USD	42	110	110	Zimbabwe	EUR	39	90
97	Tanzania	USD	53	150	111	Zjednoczone Emiraty Arabskie	EUR	39	200
98	Tunezja	EUR	37	100	112	Państwa inne niż wymienione w lp. 1-111	EUR	41	140
99	Turcja	USD	53	173					
100	Turkmenistan	EUR	47	90					
101	Ukraina	EUR	41	180					

Przy podróżach do:

- Gibraltaru dieta i kwota limitu na nocleg wynosi jak w Wielkiej Brytanii,
- Hongkongu dieta wynosi 55 USD, a kwota limitu na nocleg 250 USD,
- Tajwanu dieta wynosi 40 EUR, a kwota limitu na nocleg 142 EUR.

**Podstawa prawna:** rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (DzU z 2013 r., poz. 167).

## Należności przysługujące w podróży służbowej w kraju

Treść	Okres	
	od 1.01.2007 r.	od 1.03.2013 r.
Dieta (pełna)	23,00 zł	<b>30,00 zł</b>
Ryczałt na dojazd (20% diety)	4,60 zł	<b>6,00 zł</b>
Ryczałt za nocleg (150% diety)	34,50 zł	<b>45,00 zł</b>

Podstawa prawna: j.w.

## Stawki za 1 km przebiegu pojazdu

Treść	Okres
	od 14.11.2007 r.
Stawki za 1 km przebiegu pojazdu wykorzystywanego do celów służbowych wynoszą:	
- dla samochodu o pojemności skokowej silnika do 900 cm <sup>3</sup> ,	0,5214 zł
- dla samochodu o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm <sup>3</sup> ,	0,8358 zł
- dla motocykla,	0,2302 zł
- dla motoroweru.	0,1382 zł

Podstawa prawna: rozporządzenie Ministra Transportu z 23 października 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością pracodawcy (Dz.U. nr 201, poz. 1462).



Centrala

VULCAN sp. z o.o.  
ul. Wołowska 6  
51-116 Wrocław  
tel./faks: 71 757 29 29

[www.vulcan.edu.pl](http://www.vulcan.edu.pl)

Centrum Obsługi Klienta

tel.: 71 757 29 29  
[cok@vulcan.edu.pl](mailto:cok@vulcan.edu.pl)

## Regiony

### Region 1

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > mazowieckie
- > podlaskie
- > warmińsko-mazurskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:  
Konrad Siemienkiewicz  
tel: 539 149 535

Centrum Obsługi Klienta:  
tel.: 71 757 29 29, e-mail: [cok@vulcan.edu.pl](mailto:cok@vulcan.edu.pl)

### Region 2

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > lubelskie
- > łódzkie
- > podkarpackie
- > świętokrzyskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:  
Sebastian Romanowski  
tel: 602 641 851

Centrum Obsługi Klienta:  
tel.: 71 757 29 29, e-mail: [cok@vulcan.edu.pl](mailto:cok@vulcan.edu.pl)

### Region 3

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > dolnośląskie
- > lubuskie
- > małopolskie
- > opolskie
- > śląskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:  
Szymon Rzewuski  
tel: 698 993 358

Centrum Obsługi Klienta:  
tel.: 71 757 29 29, e-mail: [cok@vulcan.edu.pl](mailto:cok@vulcan.edu.pl)

### Region 4

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > kujawsko-pomorskie
- > pomorskie
- > wielkopolskie
- > zachodniopomorskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:  
Karolina Cybińska  
tel: 696 965 228

Centrum Obsługi Klienta:  
tel.: 71 757 29 29, e-mail: [cok@vulcan.edu.pl](mailto:cok@vulcan.edu.pl)



CENTRUM  
KOMPETENCJI  
VULCAN

**NOWOŚĆ!**

# Oferta Centrum Kompetencji VULCAN dostępna dla CUW!

Centrum Kompetencji VULCAN znane jest już w jednostkach oświatowych, gdzie pomagają w rozwijaniu kompetencji wszystkich pracowników szkoły. Teraz ta wyjątkowa oferta została rozszerzona, by ułatwić pracę również osobom zatrudnionym w centrach usług wspólnych.

**Centrum Kompetencji VULCAN dla CUW to:**

- **Indywidualne ścieżki rozwoju dla każdego pracownika**, adekwatne do pełnionej przez niego funkcji.
- **Bieżące wsparcie w korzystaniu z programów VULCAN** – do dyspozycji są szkolenia z obsługi używanych w CUW aplikacji VULCAN, indywidualne (na wyłączność dla jednostki) szkolenia doskonalące oraz cotygodniowe spotkania z trenerem-ekspertem.
- **Różnorodne formy nauki**, takie jak: szkolenia online, webinaria, cotygodniowe spotkania z ekspertami, indywidualne szkolenia doskonalące z zakresu oprogramowania (stacjonarne i zdalne) i konferencje.
- **Możliwość wymiany doświadczeń i poznania dobrych praktyk** stosowanych przez innych uczestników cyklicznych webinarów.
- **Szkolenia dla kadry zarządzającej CUW** z tematów dotyczących owocnej współpracy na linii CUW–obsługiwane jednostki.

Dowiedz się więcej na stronie: [ck.vulcan.pl/cuw](https://ck.vulcan.pl/cuw)



Szanowni Państwo!

Zachęcamy do prenumeraty naszego wydawnictwa. Zapewniamy, że dołożymy wszelkich starań, aby każdy jego nowy numer docierał do Państwa jak najszybciej.


## Prenumerata to gwarancja stałej ceny!

Warunki prenumeraty:

1. Prenumeratę wydawnictwa „Doradca. Kadry, finanse, zarządzanie oświatą” można rozpocząć w dowolnym momencie.
2. Rocznie wydawanych jest 11 numerów pisma. Numer wakacyjny (lipiec – sierpień) jest numerem łączonym.
3. Wydawca gwarantuje stałą cenę w czasie trwania prenumeraty.
4. Ceny prenumeraty:
  - a. prenumerata roczna – 264 zł,
  - b. prenumerata roczna (dla placówek, które posiadają licencję na dowolny pakiet Optivum) – 209 zł.
5. Prenumeratę można zamówić:
  - a. faksem – numer 71 757 29 29,
  - b. za pośrednictwem strony [www.vulcan.edu.pl](http://www.vulcan.edu.pl),
  - c. listownie – VULCAN sp. z o.o., ul. Wołowska 6, 51-116 Wrocław.
6. Koszty wysyłki kolejnych numerów wydawnictwa ponosi wydawca.
7. Niezwłocznie po otrzymaniu zamówienia wyślemy do zamawiającego aktualny numer czasopisma „Doradca. Kadry, finanse, zarządzanie oświatą”.
8. Powyższe warunki prenumeraty obowiązują do czasu odwołania i dotyczą wszystkich placówek oświatowych i jednostek samorządowych.

Wydawca:

VULCAN sp. z o.o.  
ul. Wołowska 6, 51-116 Wrocław, [www.vulcan.edu.pl](http://www.vulcan.edu.pl)

 Centrum Obsługi Klienta VULCAN  
tel./faks: 71 757 29 29  
[cok@vulcan.edu.pl](mailto:cok@vulcan.edu.pl)

KRS 0000153176, Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Fabrycznej we Wrocławiu,  
VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego  
REGON 005993000, NIP 898-001-44-51, Kapitał zakładowy 2 700 000 zł