



## Służby bhp na straży bezpieczeństwa

Większość przedsiębiorstw od początku pandemii nie wróciła do standardowych warunków pracy – pracownicy wykonywali swoje obowiązki zdalnie, lub w formie mieszanej, czyli naprzemiennie: tydzień w biurze, tydzień w domu. Dotyczy to jednak branż, w których obowiązki służbowe na to pozwalają.

Zakłady produkcyjne w tym czasie pracowały bez zatrzymania – nie nastąpiło spowolnienie działań związanych z rozwojem epidemii COVID-19.

W halach produkcyjnych pracuje jednocześnie kilkadziesiąt, a czasami i kilkaset osób, jak w takich warunkach przestrzegać zaleceń sanitarnych, kto powinien zabezpieczyć pracowników przed zakażeniem?

*- W przedsiębiorstwach m.in. tym obszarem zajmują się służby bhp. Od samego początku specjaliści ds. bhp byli włączeni w tworzenie adekwatnych procedur oraz aktywnego poszukiwania rozwiązań zabezpieczających pracowników i produkcję. Także działalność kontrolna organów zewnętrznych nad warunkami pracy nie została zawieszona przez ten czas. – tłumaczy dr Małgorzata Kochańska, doradca Prezesa SEKA S.A.*

Dodaje też, że w efekcie tych działań odnotowany został wzrost poziomu bezpieczeństwa w zakładach pracy, szczególnie w obszarze higieny pracy. Pracownicy rozumieją sytuację i dostosowują się do nowych rozwiązań organizacyjnych i środków ochrony indywidualnej. Wzrost zachorowań wymusił na nich większą dyscyplinę w tej kwestii.



## **„Zamrożeni w pandemii”. Rzecz o tym, jak ważne są treści w czasach kryzysu**

**Internet rządzi się swoimi prawami, a przede wszystkim treścią. Dobrą treścią. Taką, która odpowiada na aktualne potrzeby odbiorców: uczy, tłumaczy, daje rozwiązania i wskazówki. A oprócz tego jest przyjazna środowisku, czyli tzw. robotom Google.**

W czasach kryzysu treści kierowane do odpowiedniej grupy odbiorców muszą być (MUSZĄ BYĆ) sprawdzone, wiarygodne, stonowane i proste w odbiorze. Teksty pisane na strony internetowe, blogi czy portale powinny zawierać wyróżniające się nagłówki i odpowiednio dobrane słowa kluczowe. Powinny mieć odpowiednią strukturę tekstu i dobrany język przekazu.

**Bez contentu nie ma firmy w Sieci. A Sieć to życie.**

W związku z nowymi przypadkami zachorowań, ukazującymi się codziennie pod postacią wciąż rosnącej krzywej, rząd co i rusz wprowadza nowe obostrzenia. Teraz wisi nad nami wizja ponownego zamrożenia.

Wszyscy, którzy podczas pierwszej fali skorzystali z możliwości, jakie daje Internet, obecnie znowu przenoszą swoje biznesy do świata wirtualnego. Co jest w tym wszystkim najważniejsze? Treść! Content wpisany w całą komunikację marketingową firmy. Marketingowiec i copywriter w czasach kryzysu to zestaw obowiązkowy.

# SZKOLENIE PRACOWNICZE PROGRAMY KAPITAŁOWE



## Pracownicze plany kapitałowe

**Ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK) weszła w życie 1 stycznia 2019 r. Z założenia ma wspierać każdego pracownika przez pracodawcę i państwo w dobrowolnym oszczędzaniu na przyszłość. W celu zapewnienia płynności wprowadzanych zmian program wdrażany jest etapami.**

Jako pierwsi – od 1 lipca 2019 r. do programu przystąpili najwięksi pracodawcy, zatrudniający powyżej 250 pracowników. W 2020 r. do programu przystąpiły firmy zatrudniające co najmniej 50 osób (od 1 stycznia) oraz co najmniej 20 osób (od 1 lipca). Z kolei od 1 stycznia 2021 r. do programu mają przystąpić małe firmy oraz jednostki należące do sektora finansów publicznych.

Przystąpienie do PPK jest automatyczne. Oznacza to, że nie trzeba do niego się zgłaszać. Z dniem wskazanym w konkretnym etapie wdrażania programu każdy zatrudniony pracownik, który ukończył 18 lat, ale nie przekroczył 55 roku życia, otrzyma prywatny rejestr PPK. Wysokość wpłat jest naliczana procentowo od wynagrodzenia pracownika, są one przekazywane na konto co miesiąc. Pochodzą z trzech źródeł:

- pracodawca – 1,5% wynagrodzenia oraz dobrowolnie – do 2,5%
- pracownik – 2% wynagrodzenia oraz dodatkowo do 2% wynagrodzenia,
- państwo – wpłata powitalna 250 zł (jednorazowo) oraz dopłata roczna – 240 zł (raz w roku).



## **Kompleksowe usługi kadrowo-płacowe – jak wygląda wsparcie?**

**Każdy przedsiębiorca, prowadzący działalność gospodarczą, ma obowiązki wynikające z ustaw i rozporządzeń m.in.: kodeksu pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych. Samodzielne sprostanie tym wymogom wiąże się ze stratą czasu na ciągłe śledzenie zmian. Podpowiadamy, jakie rozwiązania, oferowane przez SEKA S.A. są najbardziej skuteczne.**

Ogrom prac i obowiązków wymusza na przedsiębiorcy zatrudnienie ekspertów z danej dziedziny. W tym przypadku, co wiemy już z doświadczenia, dobrym rozwiązaniem jest zlecenie usług na zewnątrz, tzw. outsourcing. Jest to o wiele bardziej korzystne, ponieważ otwiera pracodawcy dostęp do wielu ekspertów nie tylko z zakresu księgowości i kadr, ale też z prawa pracy.

Kompleksowość usług oferowanych przez SEKA S.A. polega na wsparciu pracodawców w skomplikowanych procesach kadrowo-płacowych, począwszy od zatrudnienia pracownika, po ewentualne jego zwolnienie. W razie pojawiających się sporów, wynikających ze stosunku pracy, przedsiębiorca może liczyć na wsparcie prawników.

Ze względu na zróżnicowanie branż i potrzeb, każdy klient może wybrać odpowiedni dla niego pakiet usług: **pełen outsourcing kadrowo-płacowy**, outsourcing funkcji personalnej lub naliczania płac.

**SEKA S.A. już ponad trzydzieści lat wspiera firmy w skomplikowanym procesie prowadzenia ich działalności.**





## Sondaż: wzrosła liczba osób segregujących odpady opakowaniowe

Z 58 proc. (w 2019 r.) do 77 proc. (w 2020 r.) wzrosła liczba osób segregujących odpady opakowaniowe – tak wynika z badania przeprowadzonego dla Fundacji ProKarton przez Kantar. O 9 punktów procentowych wzrósł również poziom wiedzy na temat recyklingu kartonów po płynnej żywności.

Po raz kolejny fundacja ProKarton, wspólnie z firmą badawczą Kantar przeprowadziły badanie sprawdzające poziom wiedzy Polaków na temat selektywnej zbiórki odpadów opakowaniowych. Analizując wyniki można zauważyć tendencję wzrostową, ponieważ segregację deklaruje aż 77 proc. badanych, co jest aż o 19 p.p. więcej niż w roku 2019.

Odpady opakowaniowe najczęściej segregują osoby w wieku 30-49 lat z wyższym wykształceniem, a zasad selektywnej zbiórki częściej przestrzegają kobiety.

Województwa, w których najczęściej się segreguje to: podkarpackie, podlaskie i pomorskie, rzadziej w: świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, małopolskim, mazowieckim i opolskim.

*- Choć wyniki badania jednoznacznie wskazują na wzrost poziomu segregacji odpadów, ponad połowa z badanych uważa, że ich wiedza na temat segregacji odpadów opakowaniowych w ciągu ostatniego roku nie uległa zmianie. Wśród pozostałych, 33 proc. badanych uważa, że ich wiedza na ten temat jest szersza, a 8 proc. dostrzega spadek poziomu swojej wiedzy w badanym zakresie – mówi Łukasz Sosnowski, prezes Fundacji ProKarton i inicjator badania.*



## Aktualizacja oceny ryzyka zawodowego w związku z COVID-19

Ryzyko zakażenia się wirusem SARS-CoV-2 stanowi nowe wyzwanie dla pracodawców, których obowiązkiem jest ochrona zdrowia pracowników. Narażenie zdrowia pracowników wymaga obecnie aktualizacji dotychczasowych ocen ryzyka i wprowadzenia dodatkowych środków ochrony.

Podczas oceny ryzyka należy przeprowadzić **identyfikację miejsc pracy i sytuacji**, w których jest największe prawdopodobieństwo kontaktu z osobą potencjalnie zarażoną wirusem SARS-CoV-2 lub skażonymi nim przedmiotami i pomieszczeniami:

- miejsca, w których zwyczajowo przebywa lub przemieszcza się równocześnie większa liczba osób (np. korytarze, windy, pomieszczenia socjalne, toalety);
- stanowiska pracy, na których wykonywane są zadania wymagające równoczesnej pracy lub współpracy kilku osób, przebywających blisko siebie;
- stanowiska pracy, na których wykonywane są zadania wymagające kontaktu z klientami lub innymi osobami z zewnątrz zakładu pracy;
- sytuacje, które wymagają równoczesnego przebywania większej liczby osób w jednym pomieszczeniu, np. narady, szkolenia, konferencje itp.;
- sytuacje, w których konieczny jest kontakt z osobami na zewnątrz (np. delegacje).

Kolejną czynnością jest **oszacowanie i ocena ryzyka** narażenia na wirus SARS-CoV-2 związanego z powyższymi sytuacjami w miejscu pracy. Czynność polega na ustaleniu prawdopodobieństwa wystąpienia niekorzystnych dla zdrowia i życia pracowników następstw tych zagrożeń, a także ciężkości tych następstw.



## Co zawiera i jak składać nowy JPK\_VAT z deklaracją?

**Od 1 października 2020 r. wszyscy podatnicy VAT bez względu na wielkość firmy muszą składać nowy JPK\_VAT z deklaracją. Jest to jeden plik, który zastąpił składane dotychczas oddzielnie deklaracje VAT-7 lub VAT7K z załącznikami i informację JPK\_VAT. Co te zmiany w praktyce oznaczają dla przedsiębiorców?**

JPK\_VAT z deklaracją to dokument elektroniczny, który składa się z dwóch części: ewidencyjnej VAT (zestaw informacji o zakupach i sprzedaży, który wynika z ewidencji VAT przedsiębiorcy za dany okres) i deklaracyjnej VAT (deklarację VAT-7 i VAT-7K).

**Formę JPK\_V7M należy wypełniać przy rozliczeniu miesięcznym, z kolei JPK\_V7K – kwartalnym.**

JPK\_VAT obejmuje: zestaw informacji o zakupach i sprzedaży, który wynika z ewidencji VAT za dany okres; pozycje z obecnej deklaracji VAT-7 (lub VAT-7K); dodatkowe dane, które będą potrzebne do analizy poprawności rozliczenia.

Nowy plik nie dotyczy skróconej deklaracji VAT w zakresie usług taksówek osobowych, opodatkowanych ryczałtem (VAT-12), a także pozostałych deklaracji podatkowych, do których mają zastosowanie dotychczasowe przepisy (np. VAT-8, VAT-9M, VAT-10, czy VAT-14).

Nowy plik JPK\_VAT można składać wyłącznie w wersji elektronicznej, za okresy miesięczne do 25. dnia miesiąca – za miesiąc poprzedni lub kwartalnie. Plik można podpisać podpisem kwalifikowanym, profilem zaufanym lub danymi autoryzującymi.



## Wypadek przy pracy na home office

**System pracy zdalnej niewątpliwie ma wiele zalet, ale niesie też za sobą zagrożenia dla pracodawcy. Co w sytuacji, jeżeli pracownik będzie miał wypadek podczas pracy w trybie home office?**

Wypadkiem przy pracy jest nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną. Powoduje ono uraz lub śmierć i nastąpiło podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności związanych z pracą lub poleceniem przełożonych. A także podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia i w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

**Czy każde zdarzenie, które przydarzy się pracownikowi podczas pracy zdalnej będzie wypadkiem przy pracy?** Będzie, o ile do niego doszło w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi. Przykładowo, wypadkiem przy pracy będzie porażenie pracownika prądem podczas podłączania telefonu służbowego lub laptopa do ładowarki.

Nie będzie, gdy pracownik potknie się o płytę chodnikową podczas wyrzucania śmieci. Pomimo iż jest to zdarzenie w godzinach uregulowanej pracy, nie zostało zlecone przez pracodawcę ani nie jest w żaden sposób związane z wykonywanymi obowiązkami służbowymi pracownika. **Postępowanie powypadkowe podczas pracy zdalnej jest analogiczne do postępowania w zakładzie pracy.**





## Zmiany w przepisach dotyczące gospodarki odpadami

**Od 5 września br. wojewoda nie jest już uprawniony do wydawania poleceń przedsiębiorcom w sprawach dotyczących gospodarowania odpadami zakaźnymi i innymi niż zakaźne. W związku z tym Ministerstwo Klimatu i Środowiska skierowało list do urzędów wojewódzkich, w którym przypomina o zmianie przepisów.**

Z dniem 5 września 2020 r. (po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy) utraciły moc art. 11a - 11c ustawy o z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842).

Od tej pory uprawnienia do wydawania poleceń dla **osób prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej oraz przedsiębiorców**, posiada minister właściwy do spraw zdrowia. Polecenia może wydawać z własnej inicjatywy lub na wniosek wojewody. Uprawnienia będą obowiązywały podczas stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Wojewoda, zgodnie z nowym art. 11h ust. 1 ww. ma możliwość wydawania poleceń obowiązujących wszystkie organy administracji rządowej działające w województwie, państwowe osoby prawne, organy samorządu terytorialnego, samorządowe osoby prawne oraz samorządowe jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej.



## Praca zdalna w czasie COVID-19 – organizacja czasu pracy

Organizację czasu pracy regulują przepisy regulaminu pracy lub indywidualne ustalenia pomiędzy stronami stosunku pracy, które mogą wynikać z obowiązującej umowy o pracę lub ze złożonych przez niego indywidualnych wniosków dotyczących czasu pracy. Przejście w tryb pracy zdalnej nie zmienia tych przepisów i ustaleń.

Praca zdalna nie zmienia ani systemów czasu pracy, ani rozkładu czasu pracy obowiązującego poszczególne grupy zawodowe. Nie wpływa także na wymiar godzinowy świadczenia pracy, a więc dla zatrudnionych w systemie podstawowym na pełen etat będzie to nadal 8 godzin pracy na dobę. W przypadku świadczenia pracy w niepełnym wymiarze – czas jest stosunkowo mniejszy.

Niektórzy pracownicy przed przejściem w tryb pracy zdalnej mogli korzystać z **indywidualnego rozkładu czasu pracy**. Tutaj również nic się nie zmienia, a więc takie osoby nadal pracują zgodnie z ustaleniami wynikającymi z ich wniosków o indywidualny rozkład czasu pracy.

Zmiana godzin pracy, wynikających z indywidualnego rozkładu czasu, nie jest prosta i wymaga podjęcia formalnych kroków, a w razie braku zgody pracownika może być możliwa dopiero po upływie obowiązującego go okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Podczas pracy zdalnej nadal obowiązuje **ruchomy rozkład czasu pracy**, przewidujący rozpoczynanie pracy zgodnie z wyznaczonym przedziałem godzin (art. 1401 § 2 KP).