

Czy szef może pytać o miejs

Pandemia postawiła pracodawców w nie lada kłopotcie. Muszą chronić załogę przed COVID-19, a nie mogą wiedzieć, kto spędzi urlop w zagrożonym rejonie. Czy jest jakieś wyjście?

Iwona Jackowska

i.jackowska@pb.pl • 22-333-99-99

Coraz częstsze głosy o zbliżającej się czwartej fali zakażeń COVID-19 znów skłaniają pracodawców do kontrolowania wakacyjnych, a także weekendowych wyjazdów swoich podwładnych. Próbuja nakłonić ich do zmiany miejsca wypoczynku na mniej ryzykowne, niektórzy wręcz chcą zakazać wyjazdu. Postawieni przed pytaniami o kierunek podróży pracownicy podkreślają, że to, jak i gdzie spędzają wakacje, jest ich prywatną sprawą.

Prywatność pod ochroną

– Absolutnie każda osoba ma prawo do prywatności. Jest ono chronione m.in. przez konstytucję. Wzmacnia je ponadto RODO. To unijne rozporządzenie wymaga, aby dane osobowe były przetwarzane zgodnie z przepisami, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dotyczą – a poza tym adekwatnie i w stopniu ograniczonym do zakresu niezbędnego do celów, dla których są pozyskane. Pracodawca musi więc przestrzegać zasady przetwarzania informacji w możliwym minimalnym zakresie – wyjaśnia Bartosz Ulczycki, prawnik z kancelarii DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy.

Zaznacza jednak, że prawo do prywatności nie jest prawem nieograniczonym, co w przypadku stosunku pracy jest istotne z uwagi na odpowiedzialność pracodawcy za życie i zdrowie pracowników. Według art. 207 Kodeksu pracy odpowiada na za stan bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)

► OBOWIĄZEK PO POWROCIE: Pracownik musi pamiętać, że ma obowiązek poinformować szefa o konieczności pozostania w domu na kwarantannie, jeśli musi ją odbyć po powrocie z zagranicy. Takie są przepisy. Nie znaczy to jednak, że ma ujawniać miejsce każdego swojego wyjazdu poza Polskę. [FOT. BLOOMBERG]



w firmie. Ponadto ma obowiązek zapewnić podwładnym odpowiednie warunki przy wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

– Obowiązek dbania o zdrowie i życie mniejszej lub większej zbiorowości jest więc ważniejszy niż prawo pojedynczej osoby do zachowania w tajemnicy jej wyjazdów. Co ciekawe, bardzo często pracownicy sami chwalą się swoimi podróżami przed współpracownikami, czy to za pośrednictwem social mediów, czy w trakcie rozmów prywatnych – mówi prawnik z kancelarii DGTL.

Uprawnienie pracodawcy do pozyskania od zatrudnionych wiedzy o ich podróżach zagranicznych w dobie pandemii COVID-19 potwierdził Sąd Okręgowy w Olsztynie. W wyroku z 29 stycznia 2021 r. (sygn. akt IV Pa 79/20) stwierdził, że pracownik, zatajając informację

o weekendowym wyjeździe z Polski, naruszył w sposób rażący podstawowe obowiązki pracownicze. Złożenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli tzw. dyscyplinki, było więc uzasadnione.

Kłopotliwa absencja

Zdaniem Bartosza Ulczyckiego za uzyskaniem informacji o podróżach zagranicznych pracowników przemawia obowiązek dbałości o BHP. Natomiast wydanie bezwzględnie zakazu takiego wyjazdu na weekend lub na urlop może oznaczać zbytnią ingerencję w czyjeś prywatne życie. Zwraca jednak uwagę, że powroty do kraju z niektórych państw wciąż wiążą się z obowiązkami odbicia kwarantanny, a to może dezorganizować pracę w przedsiębiorstwie.

Obowiązkowa kwarantanna nie jest – wyjaśnia – przeciwwskazaniem do świadczenia pracy zdalnej. Jeśli pracownik może tak wykonywać swoje zadania, dezorganizacja będzie mniejsza. Problem będzie większy, jeśli w taki sposób nie da się realizować obowiązków służbowych. Prawnicy uważają, że w szczególności uzasadnionych przypadkach, kierując się dobrem zakładu pracy, można zakazać wyjazdu za granicę, jeżeli miałby on oznaczać kwarantannę po powrocie, a rodzaj pracy danej osoby nie pozwala na jej świadczenie w systemie zdalnym.

– W razie niedostosowania się do zakazu pracodawca mógłby skorzystać z prawa do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Jednak tylko wtedy, gdy pracownik zachowywał się bezprawnie, zagrożiłby interesom pracodawcy, a jego

Gospostrateg wesprze projekty energetyczne

Konsorcja naukowo-przemysłowe zrealizują przedsięwzięcia badawcze dotyczące morskiej energetyki wiatrowej i fotowoltaiki. W puli jest 20 mln zł.

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR) ogłosiło siódmą edycję programu, który wspiera badania przemysłowe, prace rozwojowe i przedwdrożenia. Agencja przyznała na ten cel 20 mln zł.

Badania naukowe

Przedstawiciele NCBR zwracają uwagę, że program Gospostrateg jest odpowiedzialny

na wyzwania, jakie stoją przed naszym krajem. Obecna edycja konkursu obejmuje dwa zagadnienia badawcze zdefiniowane przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska (MKiŚ). Dotyczą one rozwoju morskiej energetyki wiatrowej i fotowoltaiki.

– Badania naukowe umożliwiają realizację projektów na rzecz społeczeństwa i gospodarki. Stymulujemy rozwój tych dziedzin, które wymagają podjęcia niezbędnych działań. Program Gospostrateg pomaga zagospodarować luki w ważnych dla naszego kraju sektorach – mówi dr inż. Wojciech Kamieniecki, dyrektor NCBR.

Celem programu jest wzmocnienie współpracy naukowo-przemysłowej. Dlatego ogłoszony przez rządową agencję konkurs jest przeznaczony dla konsorcjów. W ich skład mogą wchodzić przedsiębiorcy, jednostki naukowe, a także podmioty, które zastępują w praktyce rozwiązania będące wynikiem wspieranych projektów. Mogą to być m.in. fundacje i stowarzyszenia. Co ważne, konsorcjum może tworzyć maksymalnie pięć podmiotów. Wnioski o dofinansowanie będzie można składać od 1 września do 27 października. Maksymalna wartość kosztów kwalifikowanych projektu wynosi 10 mln zł. Przedsięwzięcia

nie mogą trwać dłużej niż trzy lata. Agencja będzie miała sześć miesięcy na ocenę wniosków od dnia zamknięcia naboru.

Zgłoszone do NCBR projekty mogą dotyczyć badań podstawowych, przemysłowych, prac rozwojowych i przedwdrożeniowych. Te ostatnie są obowiązkowym elementem przedsięwzięcia.

– W ramach siódmej edycji programu Gospostrateg podejmujemy zagadnienia wpisujące się w potrzebę rozwoju odnawialnych źródeł energii (OZE) w naszym kraju. Wiemy, że jednym z kluczowych wyzwań stojących przed polską gospodarką jest zapewnienie odpowiedzialnej transformacji ener-

getyczno-klimatycznej. OZE odgrywają istotną rolę w tym procesie. Dlatego kierujemy wsparcie na projekty związane z morską energią wiatrową i fotowoltaiką – podkreśla dyrektor NCBR.

Innowacje w energetyce

Przedstawiciele MKiŚ chcą zwiększyć udział polskich producentów w przemyśle morskiej energetyki wiatrowej do co najmniej 50 proc. w 2030 r. Ponadto zwracają uwagę, że najszybciej rozwijającą się technologią wytwarzania energii elektrycznej z OZE jest fotowoltaika. Rośnie popularność tego typu instalacji, co znacząco – jak podkreślają

przedstawiciele MKiŚ – przyczynia się do dywersyfikacji krajowej struktury źródeł wytwarzania energii i przybliża do osiągnięcia celów polityki energetyczno-klimatycznej.

– Dla NCBR ważne jest wspieranie innowacyjnych rozwiązań, wkładu krajowego przemysłu w rozwój technologii i produkcji komponentów, wzmocnienie świadomości energetycznej i ekologicznej społeczeństwa, a także rozwój nowych zawodów i niezbędnych kwalifikacji w branży fotowoltaicznej – zaznacza Wojciech Kamieniecki. [DZ] ©

► Więcej informacji: www.ncbr.gov.pl

200

mln zł Tyle wynosi budżet poddziałania 1.1.2 programu Polska Wschodnia („Rozwój start-upów”). Nabór jest przeznaczony dla firm działających w jednym z pięciu województw: lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie lub warmińsko-mazurskie. W konkursie mogą wziąć udział młode spółki, które zakończyły pomyślnie inkubację, czyli program szkoleń dla start-upów. Wnioski o dofinansowanie można składać do 30 grudnia. Więcej informacji: www.parp.gov.pl [02]

PulsFirmy

ZDROWY
biznes.pb.pl



ce urlopu

zawinienie byłoby umyślne lub wynikało z rażącego niedbalstwa – twierdzi prawnik z kancelarii DGTL.

Olsztyński sąd orzekł, że podstawą do dyscyplinarnego zwolnienia jest zatajenie informacji o wyjazdach zagranicznych, gdy pracodawca zobowiązał pracowników do informowania go o nich w związku z ustalonymi w firmie zasadami BHP ze względu na rozprzestrzenianie się COVID-19 oraz dalsze ukrywanie tego faktu pomimo wielokrotnych pytań, czyli oświadczenie nieprawdy.

– Ten wyrok odbił się dość dużym echem. Sąd uznał okłamywanie pracodawcy co do miejsca podróży w czasie pandemii za uzasadnioną przesłankę utraty zaufania przełożonego do podwładnego, która jako taka może stanowić powód rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Przy czym podstawą rozstrzygnięcia sądu nie był sam fakt wyjazdu, lecz brak odpowiedzialności pracownika. Nie dość, że zaprzeczal wyjazdowi za granicę, to jeszcze nie odbył kwarantanny, narażając kolegów z pracy na ryzyko zachorowania – mówi dr Katarzyna Kalata, prawnik, prezes HR Lex.

Podkreśla jednak, że pracodawca nie może ingerować w to, gdzie i jak pracownik spędzi urlop. Kodeks pracy rozgranicza sytuacje należące do sfery spraw zawodowych i prywatnych, do których należy prawo do wypoczynku, traktowane w doktrynie jako dobro osobiste podlegające szczególnej ochronie.

– Nawet rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie uszczelnienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii nie reguluje tej kwestii i nie daje pracodawcy takich uprawnień – wyjaśnia dr Katarzyna Kalata.

Nielatwe decyzje

Mateusz Cedro, partner w kancelarii ECDDP Tax Żuk Komorniczak i Wspólnicy, przypomina natomiast o rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie ogłoszenia na obszarze Polski stanu epidemii. Zgodnie z nim na pracowników ciąży obowiązek poinformowania pracodawcy o odbywaniu obowiązkowej

kwarantanny w związku z przekroczeniem granicy państwowej.

– Nie oznacza to obowiązku informowania firmy o każdym pobycie za granicą. Pracodawca może zapytać pracownika, czy podlega kwarantannie. To istotne, gdy zakład pracy ma informacje o wyjeździe związanym z obowiązkiem jej odbycia po powrocie do kraju, a pracownik to zataił i stawiał się w miejscu pracy – mówi Mateusz Cedro.

Potwierdza, że przepisy nie umożliwiają pozyskiwania informacji o miejscu wypoczynku zatrudnionych. Przypomina też, że pracodawca nie ma prawa samodzielnie przeprowadzać oceny stanu zdrowia pracownika po powrocie z urlopu. Według przepisów niedopuszczenie danej osoby do pracy z uwagi na podejrzenie zarażenia koronawirusem podczas wakacyjnego czy weekendowego wyjazdu może zostać zakwalifikowane jako nękanie czy nawet mobbing. Obowiązujący się pandemii szefowie nie mogą nikogo zmusić do urlopu po powrocie z wakacji, nawet gdy ktoś przebywał w strefie zagrożonej koronawirusem.

– Jednym słowem prawo nie daje pracodawcy możliwości wpływania na plany wakacyjne pracownika, nawet jeśli wiąże się one z wyjazdem w miejsce o znaczącym ryzyku zakażenia – podkreśla przedstawiciel kancelarii ECDDP.

Zdaniem dr Katarzyny Kalaty gdy prawo nie nakłada obowiązku dokonania określonej czynności, należy odwołać się do kwestii etycznych, zwłaszcza poczucia odpowiedzialności za współpracowników.

– Kierując się zwykłą ludzką przyzwoitością, pracownicy powinni poinformować szefów o planowanym wyjeździe. Jednocześnie należy pamiętać, że prawo nie umożliwia pracodawcy zakazania urlopu za granicę – podkreśla prezes HR Lex.

Mateusz Cedro podpowiada natomiast, aby dla ochrony zatrudnionych rozważyć możliwość skorzystania z rozwiązań tarczy antykrzysowej. Umożliwia ona wydanie pracownikowi polecenia wykonywania obowiązków służbowych zdalnie. Trzeba tylko pamiętać o uzgodnieniu z nim warunków pracy w domu. [02]

Brexit: jak liczyć podatek u źródła

Przedsiębiorcy mają problemy ze stosowaniem ulg i stawek podatkowych w transakcjach z firmami brytyjskimi.

Ponad 37 proc. firm odczuło niekorzystne skutki brexitu bardziej, niż się spodziewało – wynika z ankiety przeprowadzonej przez firmę doradczą Crowe. Problemy sprawia m.in. podatek u źródła. Danina ta ma zastosowanie do wielu brytyjsko-unijnych transakcyjnych płatności odsetek, tantiem i dywidend. Obecnie nie podlega ona już dyrektywom unijnym, a wysokość tego podatku zależy od postanowień umów o unikaniu podwójnego opodatkowania.

Wybór odpowiedniej stawki i procedury rozliczenia płatności według nowych zasad sprawia podatnikom wiele trudności.

– Co prawda 31 grudnia 2020 r. Unia Europejska i Wielka Brytania zawarły umowę o handlu i współpracy, ale nie zawiera ona żadnych postanowień w sprawie podatku u źródła. Od 1 stycznia 2021 r. nie obowiązują więc zwolnienia z niego dla płatności wynikających z tego aktu – mówi Agata Nieżyżowska, dyrektor działu doradztwa podatkowego Crowe.

Obecnie płatnicy wypłacający dywidendy, należności licencyjne lub odsetki na rzecz odbiorców brytyjskich muszą stosować się do przepisów pol-

sko-brytyjskiej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania z 20 lipca 2006 r., w tym do przewidzianych w niej ulg. – Jednak prawo do nich zależy od spełnienia określonych warunków – podkreśla Agata Nieżyżowska.

Wyjaśnia, że obniżona stawka podatku u źródła od płatności z tytułu odsetek i należności licencyjnych wynosi 5 proc. Natomiast dla odsetek i kredytów bankowych przysługuje stawka 0 proc. Ponadto warto wiedzieć, że art. 10 wspomnianej umowy polsko-brytyjskiej przewiduje analogiczne warunki dla zwolnienia dywidend z podatku u źródła, jakie przysługują przedsiębiorcom na podstawie unijnych dyrektyw. [02]

REKLAMA

4 2 3 5 0



INWESTUJ W CENTRUM POLSKI

Grupa Kapitałowa ZEPAK oferuje atrakcyjne tereny inwestycyjne w Wielkopolsce, w powiatach konińskim i tureckim, w gminach Kleczew, Kazimierz Biskupi oraz miejscowości Warenka:

Lp.	Nazwa	Powierzchnia działek [ha]	Szacowana cena netto tys. PLN	Wadium tys. PLN	Numery KW
1.	Budynek biurowy w Kleczewie	0,8085	2 438,28	244,00	KN1N/00080824/0 KN1N/00080827/1 KN1N/00080824/0 KN1N/00045689/4
2.	Budynek wielofunkcyjny w Kleczewie	0,8182	2 315,28	232,00	KN1N/00090433/5 KN1N/00051995/7 KN1N/00043968/0 KN1N/00072225/2 KN1N/00050293/9 KN1N/00073407/9
3.	Kompleks inwestycyjny Kazimierz Biskupi	około 24	17 045,04	1 705,00	KN1T/00028169/3
4.	Kompleks gastronomiczno-hotelowy w Turku	0,7857	5 263,20	526,00	KN1T/00030336/2 KN1T/00036918/8
5.	Kompleks inwestycyjny Warenka	około 13	7 129,58	713,00	

Szczegółowe informacje o przetargu udostępnione są na stronach:

www.zepak.com.pl

www.kwbkonin.pl

www.kwbadamow.com.pl

OGŁOSZENIE

4 2 3 6 7



WOJEWODA DOLNOŚLĄSKIEGO

IF-PP.747.60.2021.AK

Wrocław, dnia 2 sierpnia 2021 r.

OBWIESZCZENIE WOJEWODY DOLNOŚLĄSKIEGO

Na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 i art. 8 ust. 1b w związku z art. 38 pkt 2 lit. zg ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 roku o inwestycjach w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1866, z późn. zm.) zwanej dalej ustawą oraz art. 49 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 735) zwanej dalej Kpa,

zawiadamiam,

o wszczęciu postępowania administracyjnego w sprawie wydania decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji towarzyszącej inwestycji w zakresie terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu w zakresie skutków, o których mowa w art. w art. 24 ust. 1 i 1b ustawy, dla zadania pn.: „Remont gazociągu Załęcze – Aleksandrowice, odg. Wąsosz – Wąsosz – usunięcie zwarcia rury przelazowej gazociągu DN80 z rurą osłonową na skrzyżowaniu z drogą gminną w m. Pobiel”, na wniosek z dnia 12 lipca 2021 r. (data wpływu: 15.07.2021 r.), uzupełniony dnia 30 lipca 2021 r., złożony przez Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A. z siedzibą w Warszawie, działającego przez pełnomocnika Panią Beatę Potyrałę – Zastępcę Dyrektora Oddziału GAZ-SYSTEM S.A. we Wrocławiu.

Oznaczenie nieruchomości objętych inwestycją zgodnie z wnioskiem inwestora.

Lp.	Powiat	Gmina	Obręb ewidencyjny	AM	Nr działki
1	górowski	Wąsosz	0022 Pobiel	8	758/2
2	górowski	Wąsosz	0022 Pobiel	9	782

Zgodnie z art. 8 ust. 3 i 3a ustawy w przypadku gdy po doręczeniu niniejszego zawiadomienia nastąpi:

- 1) zbycie własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie terminalu,
- 2) przeniesienie wskutek innego zdarzenia prawnego własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości objętej wnioskiem o wydanie decyzji o ustaleniu lokalizacji inwestycji w zakresie - nabywca, a w przypadku, o którym mowa w pkt 1, nabywca i zbywca, są zobowiązani do zgłoszenia Wojewodzie Dolnośląskiemu danych nowego właściciela lub użytkownika wieczystego. Niedokonanie powyższego zgłoszenia i prowadzenie postępowania bez udziału nowego właściciela lub użytkownika wieczystego nie stanowi podstawy do wznowienia postępowania.

Informuję ponadto, że stosownie do art. 41 §1 Kpa – w toku postępowania strony oraz ich przedstawiciele i pełnomocnicy mają obowiązek zawiadomić organ administracji publicznej o każdej zmianie adresu. W myśl art. 41 §2 Kpa, w razie zaniedbania obowiązków, określonego w §1, doręczenie pisma pod dotychczasowym adresem ma skutki prawne.

Zgodnie z art. 49 § 2 Kpa, wskazując dzień 6 sierpnia 2021 r. – data ukazania się obwieszczenia na tablicy ogłoszeń i stronie internetowej Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego, Urzędu Miejskiego Wąsosza oraz w prasie o zasięgu ogólnopolskim, jako ten w którym nastąpiło publiczne obwieszczenie. Zawiadomienie niniejsze po upływie czternastu dni od wskazanego powyżej terminu uważa się za dokonane ze skutkiem prawnym z dniem 20 sierpnia 2021 r.

W myśl art. 10 § 1 Kpa oraz art. 8 ust. 1b ustawy, strony postępowania mają prawo do czynnego w nim udziału, przeglądania akt sprawy oraz składania wniosków i uwag w siedzibie Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego we Wrocławiu, przy pl. Powstańców Warszawy 1 w Wydziale Infrastruktury, w pokoju nr 2104, po wcześniejszym uzgodnieniu telefonicznym daty i godziny przyjęcia (tel. 71 340-61-95). Uprawnienie to przysługuje stronie, w każdym stadium postępowania.