

# TWOJA FIRMA



## Zapewnić pełną kontrolę systemu podatkowego

**1 lipca 2016 r. to data, która zapisała się w historii księgowości w Polsce. Tego dnia zaczął obowiązywać Jednolity Plik Kontrolny (JPK) – obecnie tylko dla dużych podmiotów gospodarczych. Oprócz wielu obiecanych korzyści oznacza także szereg obowiązków – na przykład związanych ze znaczącą zmianą w prowadzeniu księgowości.**

**Krzysztof Wojtas**

prezes zarządu BrainSHARE

Pojawienie się ustawy o Jednolitym Pliku Kontrolnym spowodowało niemałe zamieszanie w polskich przedsiębiorstwach. Brak jasnych, jednoznacznych interpretacji ze strony Ministerstwa Finansów oraz stosunkowo krótkie terminy wdrożenia przepisów o JPK wzbudziły uzasadniony niepokój wielu księgowych.

### Dobre strony JPK

Jednolity Plik Kontrolny ma być ułatwieniem zarówno dla Ministerstwa Finansów, jak i dla podatników, którymi są przedsiębiorcy. Wymaga od firm większej ilości bardzo szczegółowych danych, takich jak np. dat wpływu faktury do firmy czy ewidencjonowania

ruchów magazynowych każdego towaru. Podobny mechanizm występuje w wielu państwach UE i jest uważany za ułatwienie w funkcjonowaniu systemu podatkowego. Podstawowym celem zmian jest ograniczenie wydatków i usprawnienie czynności związanych z obowiązkiem podatkowym. Ustawa ma także ułatwić kontakty pomiędzy stronami. Dzięki niej wszyscy płacący podatki mają szansę skupić się głównie na prowadzeniu biznesu, nie tracąc czasu na przekazywanie danych, które odbywać się będzie automatycznie tak samo jak na przykład rozliczenie z urzędem skarbowym. Służyć ma to nam wszystkim. Najistotniejszym celem wprowadzenia Jednolitego Pliku Kontrolnego jest skrócenie czasu kontroli podatkowej oraz poprawa jej wyników. System ten pozwoli urzędnikom przede wszystkim na łatwe zlokalizowanie tzw. pustych faktur. Mó-

wiąc prościej – jego zadaniem jest uszczelnienie systemu podatkowego poprzez zmniejszenie luki w VAT i CIT i tym samym przeciwdziałanie wyłudzeniom i skuteczniejsza reakcja na nie.

Nowy system to przede wszystkim wygodny dostęp do danych w formacie, który umożliwia ich szybką analizę, oraz duże ułatwienie dla audytorów, którzy szybciej niż do tej pory będą mogli przeprowadzić kontrolę podatkową.

### Lepiej być gotowym na JPK

Stworzenie łatwego w obsłudze centralnego systemu fakturowania to nie lada wyzwanie, którego wdrożenie wymaga ogromnej ilości czasu. Podobne rozwiązanie funkcjonuje już w Hiszpanii, gdzie dostosowanie istniejącego systemu do nowych regulacji zajęło aż... 10 lat! Nic dziwnego, że pierwszą reakcją polskich przedsiębiorców na informację o JPK był niepokój – pierwsza wersja ustawy mówiła bowiem o konieczności zmian w prowadzeniu ksiąg czy sposobach dokumentowania transakcji handlowych, które wymagały pozycji towarowych. A co to oznaczało dla właścicieli firm?

Przede wszystkim konieczność gruntownego przebudowania systemów księgowych, co wiązało się z podniesieniem nakładów finansowych, długim czasem wdrożenia, ale też koniecznością dodatkowych szkoleń pracowników. Co najważniejsze, również infrastruktura państwowa nie jest jeszcze gotowa na przyjmowanie i przetwarzanie tak dużej ilości danych. To wszystko spowodowało, że Ministerstwo Finansów wycofało się z pierwszej wersji ustawy w niecały miesiąc po jej wprowadzeniu. Zdaniem ekspertów z BrainSHARE niewykluczone jest przywrócenie początkowych założeń JPK w przyszłości. Dla zapewnienia pełnej kontroli systemu podatkowego najważniejsze jest przecież wprowadzenie linii faktur kosztowych. Ustandaryzowane formy faktur to w dłuższej perspektywie rozwiązanie przynoszące korzyści zarówno państwu, jak i przedsiębiorcom, dlatego warto już teraz zadbać o odpowiednie przygotowanie firmowych systemów na transformację. Zwłaszcza że na rynku istnieją już rozwiązania, które są dostosowane do surowych wymogów nowej ustawy. Na przykład informatycy pracujący nad aplikacją

dla księgowości SaldeoSMART już w sierpniu udostępnił nową funkcję, dzięki której z zeskanowanych faktur mogą być odczytane poszczególne pozycje towarowe. I choć ustawa w pierwotnej wersji została wycofana, opcja ta przyda się dzisiaj tym firmom, które ręcznie wprowadzają informacje o zakupionych towarach z faktur do programów magazynowych, księgowych i ERP. Zautomatyzowane odczytywanie linii faktur daje im ogromną oszczędność czasu przy prowadzeniu stanów magazynowych. Jednolity Plik Kontrolny to świeża i złożona ustawa, której całkowite wdrożenie wymaga jeszcze wielu lat solidnych przygotowań. Przedsiębiorcy nie mają jednak na co czekać. Korzyści płynące z wprowadzenia tej regulacji są zbyt duże, aby bezpowrotnie zrezygnować z idei JPK. Dlatego nie warto zwlekać z przeprowadzeniem zmian we własnej firmie i już teraz poszukać elastycznych dostawców, którzy bez problemu dostosują się do każdej prawnej regulacji. Skoro wczasy dysponujemy rozwiązaniami optymalizującymi procesy księgowo-finansowe, to dlaczego nie skorzystać z nich już dzisiaj?

## DUŻA ZMIANA DLA POLSKICH FIRM

**Jednolity Plik Kontrolny (JPK) to zbiór informacji finansowych i podatkowych o przedsiębiorstwie, który służy automatyzacji i cyfryzacji procesów kontroli podatkowych i skarbowych. Obowiązek JPK obejmie wszystkie grupy przedsiębiorców i instytucji samorządowych w Polsce, a jego głównym zadaniem jest zautomatyzowanie i z informatyzowanie procesu kontroli podatkowej i skarbowej. W ten sposób Ministerstwo Finansów (MF) chce uszczelnić system podatkowy. To potrzebny krok, ale dla firm oznacza wiele nowych wyzwań.**



Bartosz Czyż

dyrektor zarządzający Onwelo

Z obowiązkiem raportowania w oparciu JPK jako pierwsze, bo już od lipca 2016 r., musiały się zmierzyć duże firmy. Od początku 2017 r. obowiązek ten zostanie rozciągnięty na grupę przedsiębiorców z sektora MSP. Obejmuje on firmy, które w ostatnich dwóch latach zatrudniały średniorocznie powyżej 10 pracowników lub osiągnęły obroty przekraczające 2 mln euro i jednocześnie ich suma bilansowa przekroczyła 2 mln euro.

**Realny koszt**

Poza obowiązkiem JPK pozostali jeszcze tylko mikroprzedsiębiorcy, których to dodatkowe obciążenie obejmie od 1 stycznia 2018 roku, oraz jednostki samorządowe, które zaczną raportować JPK od 1 lutego 2017 roku. Raportowanie JPK to duża zmiana dla polskich firm, bez względu na ich wielkość. Największym wyzwaniem dla nich jest konieczność zapoznanie się z stosowne narzędzia informatyczne, które umożliwią im raportowanie zgodnie ze standardem narzuconym przez MF. Czas poświęcony na wdrożenie i dostosowanie takiego narzędzia to realny koszt tej reformy dla firm. Dodatkowo, zanim firma zdecyduje się na rozwiązanie informatyczne, musi jeszcze poświęcić czas na ustalenie i zweryfikowanie, jakie dane mają być raportowane do struktur JPK, a także z jakich obszarów systemów finansowo-księgowych te dane można pozyskać.

**Sięganie po wyspecjalizowane firmy**

Może się zdarzyć, że konieczne będzie stworzenie dodatkowych interfejsów umożliwiających pozyskiwanie danych czy wymianę danych pomiędzy systemami, aby zapewnić ich przetwarzanie zgodne ze standardami oczekiwanymi przez MF. Ponadto, samo środowisko prawne nie jest jeszcze stabilne – przepisy mogą się jeszcze zmieniać, czego przykładem są zmiany w strukturze JPK Ewidencja VAT, które zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2017 roku. Im większa firma i bardziej złożona struktura działalności, tym większa skala wyzwania. Z tych wszystkich powodów najkorzystniejszym

rozwiązaniem z punktu widzenia przedsiębiorstw jest sięganie po wyspecjalizowane firmy lub doradców, którzy pomogą im w dostosowaniu się do wymogów raportowania JPK. Dla dużych firm może to być partner z gotowymi rozwiązaniami informatycznymi i doświadczeniem w branży finansowej, który pomoże im zautomatyzować cały proces. Dla małych – np. biuro rachunkowe, wyposażone w stosowne uaktualnione narzędzie.

**Zapewnić wysoką jakość i integralność danych**

Z doświadczeń naszych klientów wynika, że największym wyzwaniem dla przedsiębiorstw, jeśli idzie o raportowanie JPK, nie jest sam w sobie wymóg raportowania w postaci cyfrowej do MF, ale zapewnienie wysokiej jakości i integralności danych, które są do tego podstawą. W licznych projektach związanych z automatyzacją raportowania JPK, które Onwelo przeprowadzało, kluczowe okazały się kompetencje analityków i programistów znających systemy źródłowe, jak SAP, Oracle czy inne. Dodatkowo ważne było odpowiednie przygotowanie danych i dostosowanie firmy do sprawnego przeprowadzenia procesu raportowego, w czym pomagali specjaliści zatrudnieni w Onwelo. Dopiero na końcowym etapie wchodziło w grę wykorzysta-

nie efektywnego systemu, żeby te dane analizować i przetwarzać.

**Napędzane inwestycje**

Doświadczenia naszych klientów pokazały też, że obsługa procesu w sposób manualny jest czynnością bardzo czasochłonną, co wręcz wymusza automatyzację i inwestycje w narzędzia. Projekt obejmuje nie tylko wdrożenie systemu do generowania plików JPK, ale także analizę biznesową – polegającą na weryfikacji założeń merytorycznych jakie dane mają być raportowane do struktur JPK, a także z jakich obszarów systemów finansowo-księgowych te dane można pozyskać, oraz usługi integracyjne – służące ekstrakcji potrzebnych danych z wybranych obszarów systemów finansowo-księgowych i dostosowaniu ich do wymaganego formatu.

Wszystko to napędza inwestycje firm w systemy informatyczne, a także w powiązane usługi doradcze i integracyjne. Trendem stają się rozwiązania w chmurze, które istotnie redukują koszty dla przedsiębiorców oraz zapewniają długoterminowe wsparcie profesjonalistów. Dla firm IT, takich jak Onwelo, które działają na tym rynku i mają gotowe rozwiązania wspomagające automatyzację procesów biznesowych w zgodzie z nowymi regulacjami, to oczywiście bardzo dobre wiadomości.

”  
Obsługa procesu w sposób manualny jest czynnością bardzo czasochłonną, co wręcz wymusza automatyzację i inwestycje w narzędzia

## Złagodzenie przepisów prawa pracy wobec MSP

**8 listopada 2016 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, którego celem jest ułatwienie funkcjonowania działalności przedsiębiorstw.**



Dagmara Nowicka

ekspert prawa pracy, HR-owiec, coach DN Consulting

W badaniach ankietowych przeprowadzonych on-line w ramach Panelu Polskich Przedsiębiorców PARP w dniach 13-23 maja 2016 r. na grupie 388 respondentów 34,8 proc. przedsiębiorców wskazywało na zniesienie obowiązków ustalania regulaminu wynagradzania i 29,6 proc. regulaminu pracy. Projekt wyżej wymienionej ustawy został przyjęty po rozpatrzeniu poprawek Senatu w dniu 16 grudnia 2016 r. i w odniesieniu do regulacji związanych z przepisami Kodeksu pracy wprowadza następujące rozwiązania:

1. Podniesiono próg dotyczący obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy oraz Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dla przedsiębiorców zatrudniających z 20 do 50 pracowników. Pracodawcy zatrudniający poniżej 50 pracowników będą mogli fakultatywnie ustalać regulamin wynagradzania i regulamin pracy, przy czym pracodawcy zatrudniający nie mniej niż 20 osób i mniej niż 50 osób, u których działa zakładowa organizacja związkowa, będą ustalać regulamin wynagradzania i regulamin pracy, jeżeli z wnioskiem wystąpi zakładowa organizacja związkowa.
2. Wprowadzono wymóg pisemny pod rygorem nieważności dla umowy o współodpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone (zmiana ma na celu wskazanie explicite, że forma pisemna została zastrzeżona ad solemnitatem).
3. Wydłużono do 21 dni terminy na wniesienie przez pracownika od-

wołania do sądu od wypowiedzenia umowy o pracę, odwołania od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia i żądania nawiązania umowy o pracę.

4. Wprowadzono zapis dotyczący obowiązku wydawania świadectwa pracy przez pracodawcę wynikającego z zakończonych umów w przypadku zatrudnienia na podstawie kolejnej umowy u tego samego pracodawcy. Wyłączenie zaś tego obowiązku dotyczy sytuacji, kiedy dochodzi do nawiązania kolejnej umowy o pracę z tym samym pracownikiem w ciągu 7 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia. Planuje się, że omawiana ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. z wyjątkiem art. 14 oraz 15 pkt a tiret trzeci i czwarty, które mają wejść w życie z dniem 1 kwietnia 2017 r., art. 13 pkt 2 i pkt 3 lit. B oraz art. 17, które mają wejść w życie z dniem 1 stycznia 2019, art. 19 i art. 20, które mają wejść w życie z dniem 1 marca 2017 r.

**Źródło:**

Projekt ustawy z dnia 8 listopada 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorstwa.

Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorstwa.

## JPK a zwiększenie wpływów z podatku dochodowego

Krzysztof Sulkowski

prezes zarządu SoftHard

Zasadniczym celem wprowadzenia JPK jest poprawa ściągłości podatku VAT. Wprowadzenie obowiązku przekazywania plików JPK przez wszystkich podatników spowoduje, że fakturowanie sprzedaży towarów i usług będzie poddawane praktycznie całkowitej kontroli. Nikt nie zaryzykuje wystawienia faktury i pominięcia wykazania jej w rejestrze sprzedaży. Do tej pory takie praktyki, choć ryzykowne, były możliwe ponieważ weryfikacja ich i wykrywalność były trudne. Funkcjonowały także na rynku firmy słupek, które oferowały fikcyjne faktury. Zidentyfikowanie ich i eliminowanie przez organy skarbowe z rynku zajmowało wiele czasu, a straty w podatku rosły. Mimo że JPK wspomaga organy skarbowe, to w praktyce

zrównuje także szanse podatników. Podatki będą zmuszeni wykazywać wszyscy. Dzięki JPK urzędy skarbowe precyzyjnie zlokalizują nieuczciwe podmioty. Niedozwolone praktyki zostaną wyeliminowane lub znacznie ograniczone. W konsekwencji ograniczona zostanie szara strefa, przynajmniej w zakresie podatku VAT, a ta utrudnia prowadzenie działalności rzetelnym firmom i podatnikom. Wydaje się, że wykorzystanie JPK przez organy skarbowe będzie ewoluowało i w nieodległej perspektywie może spowodować ukrócenie innych niedopuszczalnych praktyk, np. „robienia kosztów” zamiast kwalifikowania ich jako środki trwałe. To z kolei przełoży się na zwiększenie wpływów z podatku dochodowego. Reasumując wprowadzenie JPK służy nie tylko budżetowi, lecz także uczciwym podatnikom, ponieważ zrównuje zasady rynkowe poprzez częściowe ograniczenie szarej strefy.

# O KROK PRZED HAKERAMI – CZYLI CHMURA KLUCZOWYM ROZWIĄZANIEM DLA BIZNESU

Chmura stała się ostatnio jednym z najpopularniejszych miejsc do przetrzymywania wszelkiego rodzaju danych. Większość rzeczy, które robimy na urządzeniach cyfrowych, wiąże się z jej wykorzystaniem. Jak w każdej sytuacji, w której ważne dla nas informacje umieszczamy w nieznanej dotąd lokalizacji, w przypadku chmury również pojawia się pytanie o to, czy będą one bezpieczne i czy nikt niepożądany do nich nie dotrze. Ta kwestia jest szczególnie ważna dla szeroko pojmowanego biznesu. Gdy zaatakują hakerzy, biznesmeni mają o wiele więcej do stracenia niż tylko zdjęcia z wakacji. Muszą więc sprytnie wyprzedzić ich ruchy.



Arkadiusz Krawczyk

country manager Intel Security Poland

Chmura ma sporo zalet. Między innymi daje nam wygodny dostęp do plików – ich edycji z dowolnego miejsca czy też tworzenia kopii zapasowych. Jest łatwa w obsłudze i umożliwia uzyskanie dodatkowej przestrzeni, kiedy tylko jest nam to potrzebne. Pozwala na profesjonalne zarządzanie zasobami firmy i usprawnia w niej komunikację. Co niezwykle istotne dla biznesu, stanowi o wiele bezpieczniejsze miejsce do trzymania danych niż klasycznie wykorzystywane nośniki. Dostawcy usług w chmurze dysponują bowiem odpowiednimi zabezpieczeniami przed zagrożeniami, zawiadują centrami zabezpieczeń wraz z rozwiniętą infrastrukturą, ale przede wszystkim potrafią przewidzieć ataki hakerów.

## Plany na chmurę

Jak pokazują badania Intel Security (2016: Blue Skies Ahead? The State

of Cloud Adoption), chmura staje się coraz bardziej popularna. Aż 80 proc. budżetów IT w kolejnych miesiącach bowiem przeznaczonych ma być właśnie na tę inwestycję. Oznacza to definitywną konieczność edukacji w zakresie wartości tej technologii i sposobów jej zabezpieczenia. Tylko

w taki sposób firmy będą mogły skorzystać z niej bez obaw, nie narażając siebie i swoich klientów na ataki ze strony cyberprzestępców.

## Biznes w chmurze

Warto podkreślić, że funkcjonujące dziś zabezpieczenia są coraz lepsze i coraz trudniej jest dostać się niepowołanym osobom z zewnątrz do magazynowanych w chmurze informacji. Jak wiadomo, na rynku jest coraz więcej rozwiązań, które utrudniają dostęp do sprzętu oraz systemów firmy. Są to wszelkiego rodzaju programy antywirusowe czy walczące ze złośliwym oprogramowaniem (anti-malware), systemy wykrywające i zapobiegające włamaniom (IDS) oraz szy-

frowanie wiadomości. Może z nich skorzystać każdy. Nie każdy przedsiębiorca wie jednak, które z tych zabezpieczeń zastosować w swojej firmie. Nie każdy ma też budżet na tego typu narzędzia. Chmura jest dla nich dobrym rozwiązaniem. Firmy, które nie radzą sobie z odpięciem ataków hakerów, mogą oddać bezpieczeństwo swoich danych w ręce specjalizujących się w tym dostawców, którzy bezpośrednio dbają o ochronę informacji i mają w tym duże doświadczenie. Dodatkowo dostawcy zajmują się archiwizacją, udostępniają infrastrukturę awaryjną oraz zapewniają wsparcie techniczne. Ten cały pakiet usług sprawia, że dane są objęte odpowiednią ochroną.

## Pracownik pod lupą

Przeniesienie danych do chmury nie zwalnia jednak przedsiębiorców z obowiązku dbania o ich bezpieczeństwo. Warto pamiętać, że podstawowym problemem w ochronie systemów są pracownicy przedsiębiorstw, a dokładnie ich niedostateczna znajomość technologii. W erze BYOD (Bring Your Own Device) konieczne jest zabezpieczenie wszystkich urządzeń, przez które użytkownicy łączą się z firmowymi systemami. Każdy haker będzie szukał bowiem najłatwiejszego sposobu na złamanie zabezpieczeń, a najsłabszym ogniwem okazuje się najczęściej właśnie pracownik. Wiele ataków następuje przez wykorzystanie urządzenia osoby z przedsiębiorstwa (czyli znajdującej się wewnątrz firmy), która jest nieświadoma nadchodzącego zagrożenia. Kolejny problem, z którym muszą się zmierzyć przedsiębiorcy, to niedostatecznie silne hasła. Użytkownicy chmury nie zawsze w odpowiedni sposób zabezpieczają swoje konta. Trzeba pamiętać o tym, że silne hasło to podstawa ochrony przed hakerami.

## Wspólny cel

Głównym celem wszystkich dostawców rozwiązań chmurowych powinno być pomaganie przedsiębiorstwom w poznaniu technologii chmury obliczeniowej oraz pokazywanie im metod, które pozwolą na ochronę lub ewentualne odparcie ataku hakerów. Konieczna jest także edukacja firm i pracowników w zakresie polityki tworzenia haseł zabezpieczających. Współpraca dostawców i przedsiębiorców wzmocni bezpieczeństwo, zmniejszając ryzyko ataku, oraz zapewni ekspansję wygodnych w użyciu i korzystnych dla biznesu platform chmurowych.



# GDPR (General Data Protection Regulation) – rewolucja w ochronie danych

W najbliższym czasie szykują się duże zmiany w przepisach regulujących ochronę danych i zgodność z regulacjami.



Przemysław Mazurkiewicz

dyrektor działu system engineering w regionie EMEA EAST w Commvault

GDPR (General Data Protection Regulation) to przyjęte przez Unię Europejską rozporządzenie, mające na celu zapewnienie jednolitego poziomu ochrony danych osobowych na terenie całej Unii Europejskiej. Dokument uchodzi za najbardziej rygorystyczną regulację spośród wszystkich przyjętych dotychczas przepisów w dziedzinie ochrony danych osobowych. Za jego naruszenie przedsiębiorcom grozić mogą kary w wysokości nawet do 4 proc. globalnych rocznych przychodów firmy lub 20 mln Euro.

Rozporządzenie będzie obowiązywało w całej Unii od maja 2018 r. Na 2017 r. zapowiedziano zmiany

w polskim prawie, które przystosują przepisy lokalne do rozporządzenia GDPR. Zmiany obejmą między innymi Ustawę o ochronie danych i akty wykonawcze. Przygotowanie firmy do nowych regulacji pod względem prawnym i informatycznym to wymagający i skomplikowany proces, warto więc pomyśleć o tym z wyprzedzeniem. Perspektywa tak poważnych zmian wymusza na działach IT realizację inwestycji w rozwój struktury systemów. Decyzje o tak istotnych inwestycjach powinny być podjęte w świadomy i bardzo przemyślany sposób. Z całą pewnością niezmiernie ważną kwestią będzie utrzymanie równowagi pomiędzy koniecznością

skonsolidowania zarządzania danymi a potrzebą rozwiązywania bieżących problemów operacyjnych w tym zakresie. Na rynku istnieją obecnie dedykowane rozwiązania zapewniające bezpieczeństwo danych i zgodność z regulacjami, są to wyspecjalizowane produkty służące centralizacji zarządzania danymi.

W kontekście wspomnianych wyżej zmian, największym wyzwaniem, z którymi będą musieli się zmierzyć managerowie IT, będzie zapewnienie kontroli nad danymi nieustrukturyzowanymi (dokumenty, maile, pliki graficzne itd). Co prawda, rozwiązania do przetwarzania danych strukturalnych zawierają

funkcje zarządzania ich zgodnością z przepisami, jednak trudno mówić o zapewnieniu takiej zgodności w przypadku danych nieustrukturyzowanych. Kolejnym ważnym problemem będzie zapewnienie bezpieczeństwa danych powstałych na mobilnych czy stacjonarnych urządzeniach końcowych, takich jak komputery osobiste, laptopy czy tablety. W wielu firmach na tego typu urządzeniach pracują tysiące autoryzowanych użytkowników, generujących ogromne ilości danych. Wprowadzenie GDPR jest niewątpliwie czynnikiem stymulującym dla całego rynku dostawców systemów całościowego zarządzania danymi.

# Zatrudnianie cudzoziemców – idą zmiany prawne w kwestii zezwolenia na pracę

Szykują się nowe przepisy dotyczące kwestii zatrudniania cudzoziemców przez pracodawców w Polsce. Projektowana ustawa, zgodnie z pierwotnym planem, miała być podpisana do 30 września tego roku. Niestety, dziś jest dostępny tylko kolejny projekt tej ustawy z 24 października 2016 roku. Dłatego w pierwszym kwartale 2017 roku zasady oświadczeń wydawanych przez urzędy pracy pozostają bez zmian. Jeśli wszystko pójdzie zgodnie z optymistycznym scenariuszem, nowe rozwiązania zostaną wprowadzone od kwietnia przyszłego roku. A co konkretnie?

Magdalena  
**Żołądziejewska**

specjalista ds. zatrudniania  
cudzoziemców, ekspert IPF Group

Obecnie, jak i w latach ubiegłych, cudzoziemcy byli zatrudniani w firmach w Polsce na podstawie jednej z wielu różnych podstaw prawnych. Pierwszą było zatrudnienie na podstawie zezwolenia na pracę, z czego najbardziej powszechnym jest zezwolenie typu A. We wniosku o jego wydanie czytamy, iż dotyczy ono „cudzoziemca zamierzającego wykonywać pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej”.

## Dziś

Co ważne, ta podstawa odnosiła się do wszystkich cudzoziemców spoza Unii Europejskiej, niezwolnionych z obowiązku posiadania takiego zezwolenia. Po drugie, cudzoziemiec może pracować na podstawie „Karty Polaka”. W takiej sytuacji obywatel jednego z krajów byłego Związku Radzieckiego, który legitymuje się Kartą Polaka na podstawie pochodzenia polskiego, musi mieć otwartą ważną wizę, z reguły na 365 dni – może wówczas pracować bez ograniczeń w ciągu trwania wizy. Po trzecie, Cudzoziemiec może świadczyć pracę na podstawie tzw. karty czasowego pobytu, której najpopularniejszą formą jest jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, „przywiązujące” Cudzoziemca do danego pracodawcy i stanowiska. Po czwarte, posiadacz karty stałego pobytu może pracować bez ograniczeń jak obywatel Polski. Ponadto, małżonek obywatela polskiego może pracować w naszym kraju na podstawie karty pobytu czasowego lub stałego z adnotacją, iż posiada dostęp do rynku pracy, co daje mu możliwość wykonywania pracy na dowolnym stanowisku u dowolnego pracodawcy. Z możliwości zatrudnienia w Polsce może skorzystać student lub absolwent studiów stacjonarnych – na podstawie zaświadczenia z uczelni oraz dokumentu zezwalającego na legalny pobyt na terenie RP – wiza lub karta pobytu. W ostatnim omawia-

nym przypadku, obywatele sześciu krajów – Ukrainy, Rosji, Mołdawii, Armenii, Gruzji i Białorusi – mogą pracować bez zezwolenia na pracę, na podstawie „Oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi”, które jest wydawane na 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy przez Powiatowy Urząd Pracy.

## W przyszłości

Zapowiadane zmiany mają dotyczyć w szczególności ostatniego z wyżej wymienionych punktów, czyli zatrudnienia obywateli Ukrainy, Rosji, Mołdawii, Armenii, Gruzji i Białorusi. „Projektowana ustawa ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego” (za uzasadnieniem ze strony rządowej <https://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy-i-niektorych-innych-ustaw/>). Mają zostać wprowadzone dwa rodzaje zezwoleń. Pierwsze to zezwolenie na pracę sezonową, wydawane do ośmiu miesięcy. „W przypadku zezwolenia na pracę sezonową, będą się mogli o nie ubiegać obywatele wszystkich państw trzecich. Takie rozwiązanie stanowi znaczne rozszerzenie zakresu w stosunku do wykorzystywanego obecnie systemu oświadczeń obejmującego obywateli tylko sześciu wybranych krajów”. (za stroną [https://www.emn.gov.pl/esm/aktualnosci/13\\_832.Planowanezmiany-w-dostepie-cudzoziemcow-do-polskiego-rynku-pracy.html](https://www.emn.gov.pl/esm/aktualnosci/13_832.Planowanezmiany-w-dostepie-cudzoziemcow-do-polskiego-rynku-pracy.html)). Drugie to zezwolenie na pracę krótkoterminową – wydawane do sześciu miesięcy w ciągu roku przez starostę. Zastąpią obecne oświadczenia. Aby takie zezwolenie uzyskać, będzie trzeba spełnić kilka warunków. Będą mogły je otrzymać podmioty, które: „prowadzą gospodarstwo rolne, osoby fizyczne (jeśli praca jest wykonywana na rzecz ich gospodarstwa domowego, zwłaszcza dotyczy to prac pielęgnacyjno-opiekuńczych), prowadzą działalność gospodarczą przez okres 12 miesięcy jeśli wskazany okres jest krótszy to wymagane będzie, by w mo-



”  
**Cudzoziemiec może świadczyć pracę na podstawie tzw. karty czasowego pobytu, której najpopularniejszą formą jest jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, „przywiązujące” Cudzoziemca do danego pracodawcy i stanowiska.**

mencie złożenia wniosku podmiot zatrudniał co najmniej jednego pracownika przez okres co najmniej trzech miesięcy bądź, aby podmiot ten prowadził działalność statutową”. (za stroną [https://www.emn.gov.pl/esm/aktualnosci/13\\_832.Planowanezmiany-w-dostepie-cudzoziemcow-do-polskiego-rynku-pracy.html](https://www.emn.gov.pl/esm/aktualnosci/13_832.Planowanezmiany-w-dostepie-cudzoziemcow-do-polskiego-rynku-pracy.html))

**Czemu przyszedł czas na zmiany?** Celów wprowadzonych zmian jest kilka. Pierwszym jest gromadzenie

informacji i udostępnienie w systemie informatycznym danych konsu-  
lom. Po drugie, nowe typu zezwoleń na pracę umożliwią dokonywanie szczegółowej weryfikacji podmiotów wnioskujących o zgodę na pracę krótkoterminową. Po trzecie, po wprowadzeniu zmian zostanie wprowadzona opłata w wysokości 30 zł za wniosek, do tej pory oświadczenia były bezpłatne, co nierzadko było główną przyczyną nadużyć w rejestracji tychże dokumentów. W nowych przepisach pojawi się również nowa przesłanka wydania zezwolenia na pracę, jaką ma być kryterium minimalnego wynagrodzenia za pracę cudzoziemca. I w końcu, w przypadku wydawania zezwoleń na pracę sezonową i krótkoterminową zostanie wprowadzona procedura administracyjna.

## Plusy i minusy

Z pewnością za nowymi przepisami jest to, że będzie możliwa szczegółowa weryfikacja dokumentów oraz podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom, w celu ograniczenia „handlu” oświadczeniami – warto zwrócić uwagę na fakt, iż w systemie rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy zdarzały się przypadki rejestrowania tych dokumentów przez osoby bezrobotne, osoby bardzo młode lub po prostu tzw. firmy „krzaki”. Poza tym nowe regulacje oznaczają również łatwiejszą procedurę wnioskowania o pobyt cza-

sowy i pracę. Z uwagi na fakt, iż pojawić ma się możliwość kontynuowania pracy u tego samego pracodawcy nawet po ustaniu trwania wizy, na podstawie stempla w paszporcie potwierdzającego złożenie wniosku na pobyt czasowy i pracę. Co więcej, in plus pozostaje także większe przywiązanie cudzoziemca do danego pracodawcy wystawiającego dokument, który zainwestował w szkolenie danego pracownika.

Minusem proponowanych rozwiązań jest natomiast decyzja administracyjna, która może wydłużać proces wydawania zezwoleń krótkoterminowych. Co do zasady, decyzje administracyjne wydaje się w ciągu 30 dni, a w przypadkach bardziej skomplikowanych 60 dni. Istotnie pojawiają się również obawy związane z decyzjami Parlamentu Europejskiego dotyczącymi zniesienia wiz dla obywateli Ukrainy i Gruzji. Planowane jest zniesienie wiz w celach biznesowych, turystycznych i rodzinnych wydawanych do 90 dni w ciągu roku dla obywateli ww. państw. To w konsekwencji może spowodować wzrost imigracyjny z tych dwóch państw i problem wśród pracodawców z Polski z pozyskaniem pracowników z tych krajów, którzy w coraz większym procencie zapełniają braki kadrowe w polskich spółkach. Polska może stać się dla nich tylko krajem tranzytowym w celu znalezienia pracy w innym kraju Unii Europejskiej.

# Szukać pracy i pracownika w wirtualnej rzeczywistości

**Potęga Internetu, smartfony, serwisy społecznościowe, aplikacje i pozostałe narzędzia IT mocno kształtują nasz obecny styl życia, przesuając wiele naszych aktywności w sferę on-line. W tym także naszą szeroko pojętą aktywność zawodową.**

Aneta  
**Ilkiewicz-Krawczyk**

ekspert Platformy Kariery

Nie dziwi już nikogo obrazek siedzącej w restauracji grupy młodych ludzi czy rodzin z dziećmi, nie podnoszących głowy znad smartfonów. Nie rozmawiają ze sobą, ale tweetują, zamieszczają posty, linkują informacje i przesyłają maile. Komunikują się ze sobą, tyle że w wirtualnej rzeczywistości (VR). Takie mamy czasy, „taka sytuacja”.

#### Nieograniczone możliwości

Dynamiczny rozwój nowych technologii zapewnia obecnie użytkownikom nieograniczone możliwości tworzenia i publikowania treści, wyrażania siebie, a to z kolei wpływa na kształtowanie się tzw. społeczeństwa informacyjnego, które nabyło doskonale umiejętności korzystania z nowinek technologicznych, więc konsekwentnie zmienia się również kształt i kierunki rozwoju rynku pracy.

Powstają nowe możliwości zawodowe, ale i związane z tym wyzwania, a nawet niebezpieczeństwa. Rozwój i wszechobecność Facebo-

oka oraz innych serwisów i kanałów społecznościowych (Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube, LinkedIn, Goldenline itp.) skłania obecnie pracodawców do zmiany sposobu prezentowania swoich ofert pracy oraz całego procesu rekrutacji i zatrudniania pracowników. Mocno rozpowszechnił się i nabrał dużego znaczenia tzw. personal branding, czyli marketing osobisty. To właśnie dzięki mediom społecznościowym zmieniają się relacje pomiędzy pracownikami, klientami i pracodawcami. Powstał swoisty kanał komunikacji, który, aby dobrze służył wspomnianym relacjom, wymaga zastosowania fachowej wiedzy o mediach społecznościowych.

Wraz z rozwojem nowych technologii zmienia się cały paradygmat dotychczasowego rynku pracy.

#### Nowa kultura pracy

Rodzi się nowa kultura pracy, nowe formy organizacji pracy, obserwuje się coraz większe znaczenie jej wolnego charakteru oraz koncentrację na zagadnieniach innowacyjności. Wchodzi do naszego języka pojęcia takie jak „wikinomia” czy „crowdsourcing” (w skrócie oznacza to, że firma przesuwa część swoich proce-

sów biznesowych na zewnątrz do społeczności internautów w celu nawiązania spontanicznej współpracy, podobnie jak przy outsourcingu, z tym, że zleca się podwykonawstwo nie firmom, a użytkownikom sieci). Zmienia się całkowicie dotychczasowe znaczenie pojęć takich jak aktywność zawodowa i bezrobocie. Coraz więcej osób, niezwiązanych ani z rynkiem, ani z pracodawcą, prowadzi różnego rodzaju działalność zarobkową (lub nie) w postaci bloga. Prowadzą ciekawe relacje z różnych stron świata poprzez Facebooka czy Twittera, albo rozwijają darmowe aplikacje czy oprogramowanie. Co ciekawe, ich działaniem kierują inne czynniki motywacyjne niż tylko finansowe.



**Kolejną zmianą i ułatwieniem w procesach rekrutacji są spotkania – interview w sieci. Dzisiaj to właściwie norma.**

#### Realizować się poprzez pasje

Zaciera się wyraźna granica między pracą a odpoczynkiem. Coraz częściej ludzie angażują się w dobrowolne projekty chcąc nie tylko zarabiać, ale przede wszystkim realizować się poprzez swoje pasje. Nie potrzebują do tego specjalnych kwalifikacji. Znane nam pojęcie „flow” sprawia, że są bardzo dobrzy w tym co robią, a konsekwencja w działaniu i optymalny poziom motywacji wewnętrznej przynosi doskonałe rezultaty. Z drugiej strony powszechny dostęp do różnorodnych, darmowych aplikacji pozwala rozwijać się praktycznie bez ograniczeń. Dostęp do Internetu o każdej porze i w każdym miejscu na Ziemi sprawia, że obecnie możemy pracować kiedy chcemy i skąd chcemy. „Only Sky is the limit”.

Również procesy rekrutacyjne przechodzą metamorfozę nie tylko z uwagi na cyfryzację, ale przede wszystkim z uwagi na coraz większy problem ze znalezieniem dobrych pracowników. Coraz częściej w procesie rekrutacji wykorzystuje się media społecznościowe.

Tradycyjne formy ogłoszeń nie przynoszą już oczekiwanych rezultatów. Tutaj właśnie kluczowym elementem staje się crowdsourcing, który pozwala przekazać otwartą prośbę lub pytanie dotyczące poszukiwań do szerokiego grona odbiorców. Ma to ogromne znaczenie, ponieważ Millenialsi kierują się w po-

szukiwaniu/zmianie pracy przede wszystkim tym, co mówią o danej firmie ich znajomi. Tak więc firmy rekrutacyjne, pracodawcy, informują o tym, jakiego pracownika poszukują, a wiadomość o ofercie rozchodzi się natychmiast w sieci. Jeśli znajomi polecą ofertę swoim znajomym na Facebooku, Twitterze, LinkedIn itp. to tym samym wzrasta szansa na pozyskanie odpowiedniego kandydata.

Kolejną zmianą i ułatwieniem w procesach rekrutacji są spotkania – interview w sieci. Dzisiaj to właściwie norma. Plusy takiego rozwiązania to na pewno: oszczędność czasu, pieniędzy i elastyczność.

Należy pamiętać jednak o zagrożeniach, jakie niosą nowoczesne rozwiązania, jak chociażby niespodziewana awaria sprzętu lub przerwa w połączeniu.

Wirtualna rzeczywistość powoli staje się faktem. Dla pracodawców coraz większe znaczenie mają informatyczne kompetencje pracowników. Już blisko 2/3 firm w procesie rekrutacji mocno koncentruje się na kompetencjach cyfrowych potencjalnych kandydatów, niezależnie od oferowanego stanowiska.

Dzięki technologiom, mediom społecznościowym i wirtualnej rzeczywistości możemy odnaleźć i sprawdzić zarówno potencjalnych kandydatów do pracy, jak i pracodawców.

Gdzie zatem szukać najlepszych pracowników i ofert pracy jak nie w wirtualnej rzeczywistości.

## Unormowanie tzw. prokury mieszanej – na jakie możliwości mogą liczyć przedsiębiorcy?

**Prokura jest najszerzym rodzajem pełnomocnictwa istniejącym w polskim prawie, które obejmuje umocowanie do dokonywania czynności sądowych i pozasądowych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Polskie prawo przewiduje trzy rodzaje prokury: samoistną (każdy prokurent może składać samodzielnie skuteczne oświadczenia woli), łączną (do złożenia skutecznego oświadczenia woli konieczne jest współdziałanie wszystkich osób, którym udzielono prokury) oraz oddziałową (ograniczona do spraw wpisanych do rejestru oddziału przedsiębiorstwa).**



Agata Kowalska

radca prawny Summa Linguae S.A.

Tymczasem, w orzecznictwie niektórych sądów rejestrowych pojawiła się praktyka dokonywania wpisu tzw. prokury mieszanej (zwanej również prokurą łączną niewłaściwą lub prokurą łączną mieszaną),

udzielonej jednej osobie z zastrzeżeniem, że może ona działać tylko łącznie z członkiem zarządu. W 2001 r., na kanwie obowiązującego wtedy Kodeksu Handlowego, Sąd Najwyższy stwierdził, że dopuszczalne jest udzielenie prokury jednej osobie z zastrzeżeniem, że może ona działać tylko łącznie z członkiem zarządu lub współnikiem. W doktrynie jednak dominuje pogląd o niedopuszczalności takiego wpisu, ze względu na brak podstawy prawnej.

#### Niejednolita wykładnia przepisów

W związku z niejednolitą wykładnią przepisów, Sąd Najwyższy podjął

uchwałę, zgodnie z którą za niedopuszczalny uznał wpis do KRS jednego prokurenta z zastrzeżeniem, że może on działać tylko łącznie z członkiem zarządu. W uzasadnieniu wyroku sąd powołał się na sprzeczność prokury mieszanej z podstawową zasadą reprezentacji osób prawnych (wynikającą z Kodeksu Cywilnego). Ponadto, stwierdził, iż z istoty prokury łącznej wynika, że wymaga ona współdziałania wszystkich prokurentów łącznych, a nie prokurenta łącznego wraz z osobą, której nie udzielono prokury (czyli np. członka zarządu lub współnika). Zatem, żeby ustanowić prokurę łączną, konieczne jest ustanowienie minimum dwóch prokurentów (łącznych). Działania prokurenta nie mogą być uzależnione od współdziałania ze strony współnika lub organu spółki, ponieważ wtedy uprawnienia prokurenta prowadzą się jedynie do roli doradcy, a nie podmiotu, który może samodzielnie podejmować decyzje.

#### W zależności od sytuacji

Należy jednak zwrócić uwagę, iż problem zarysowany w uchwale

Sądu Najwyższego dotyczy jednak tylko sytuacji, w której w spółce został powołany tylko jeden prokurent (łączny), a sposób reprezentacji jest określony na przykład w następujący sposób: „do składania oświadczeń woli w imieniu spółki uprawniony jest członek zarządu łącznie z prokurentem”.

Sytuacja przedstawia się zupełnie inaczej, gdy w spółce mamy powołanych dwóch prokurentów łącznych, a zarząd spółki liczy co najmniej dwóch członków. Wtedy kluczową sytuację odgrywają postanowienia umowy lub statutu spółki. Zatem jeżeli umowa lub statut spółki dopuszczają możliwość reprezentacji mieszanej, czyli takiej w której do skutecznego złożenia oświadczenia woli konieczne jest współdziałanie dwóch członków zarządu lub członka zarządu łącznie z jednym z prokurentów łącznych. W tej sytuacji możliwy jest następujący wpis w rejestrze przedsiębiorców KRS: „do składania oświadczeń woli w imieniu spółki uprawniony jest jeden z prokurentów łącznych oraz członek zarządu”.

#### Kształt zapisów

Wynika to z tego, że w tym przypadku zakres działania prokurenta nie jest ograniczony, ponieważ skuteczne oświadczenie woli może złożyć zarówno członek zarządu łącznie z prokurentem, jak i wszyscy prokurenci łącznie (działający wspólnie). Zatem przy tak ukształtowanych zapisach w umowie lub statucie prokurent łączy jest uprawniony do działania z drugim prokurentem łącznym, co stanowi prokurę łączną, natomiast współdziałanie członka zarządu z jednym z prokurentów łącznych, stanowi prokurę mieszaną (nieuregulowaną ustawowo, ale dopuszczalną na podstawie uchwały Sądu Najwyższego).

Należy też pamiętać, iż przytoczona uchwała nie ma mocy wstecznej. Ma to na celu ochronę bezpieczeństwa obrotu gospodarczego. Zatem nie można powołać się na nieważność umowy zawartej przed 30 stycznia 2015 r. ze względu na wadliwą reprezentację, czyli współdziałanie członka zarządu z jedynym prokurentem łącznym.