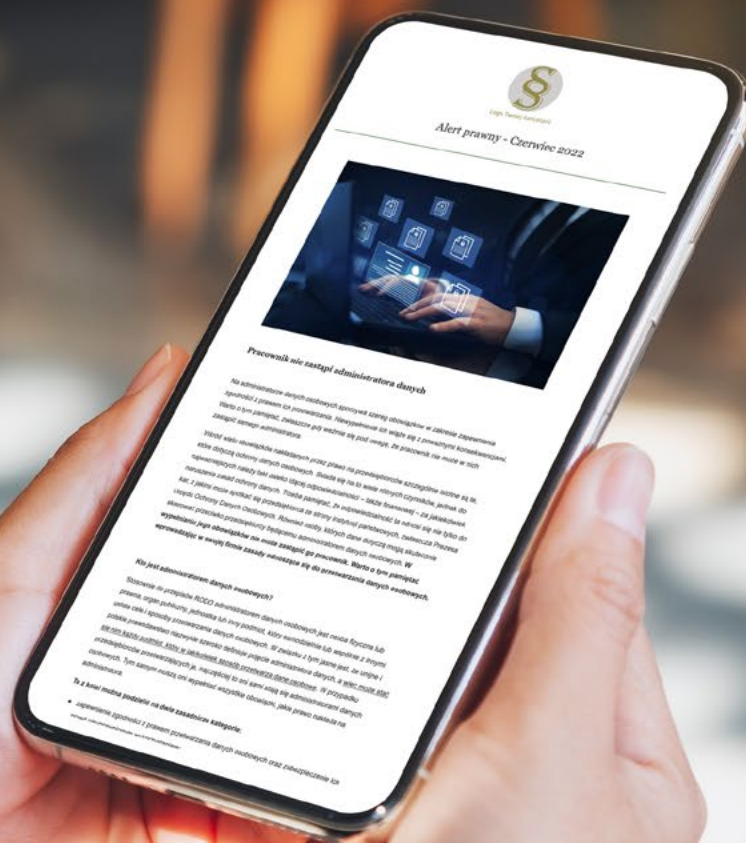




Przykładowy newsletter Legal Alert



Wolters Kluwer

Legal Alert

Niniejszy dokument jest przykładowym newsletterem, jaki kancelarie prawne mogą przysyłać swoim klientom za pomocą platformy Legal Alert.

Zaznaczyliśmy w nim miejsca, które można edytować i dostosowywać do potrzeb Twojej kancelarii prawnej.

Informacje zawarte w newsletterze są opracowywane przez prawników i napisane przystępnym językiem. Legal Alert dostarcza regularnie newsy z 20 dziedzin prawa. Tworząc swój newsletter możesz wybrać, które newsy chcesz rozesłać do wybranych odbiorców.

Życzymy przyjemnej lektury

Redakcja Legal Alert

Możliwość wyboru szablonu i kolorystyki newslettera

Możliwość wstawienia logo kancelarii

Możliwość edycji tytułu



Alert prawny - Czerwiec 2022



Możliwość edycji zdjęć i treści oraz dodawania własnych newsów do biuletynu

Pracownik nie zastąpi administratora danych

Na administratorze danych osobowych spoczywa szereg obowiązków w zakresie zapewnienia zgodności z prawem ich przetwarzania. Niewypełnienie ich wiąże się z poważnymi konsekwencjami. Warto o tym pamiętać, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę, że pracownik nie może w nich zastąpić samego administratora.

Wśród wielu obowiązków nakładanych przez prawo na przedsiębiorców szczególnie istotne są te, które dotyczą ochrony danych osobowych. Składa się na to wiele różnych czynników, jednak do najważniejszych należy fakt daleko idącej odpowiedzialności – także finansowej – za jakiegokolwiek naruszenia zasad ochrony danych. Trzeba pamiętać, że odpowiedzialność ta odnosi się nie tylko do kar, z jakimi może spotkać się przedsiębiorca ze strony instytucji państwowych, zwłaszcza Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Również osoby, których dane dotyczą mogą skutecznie skierować przeciwko przedsiębiorcy będącemu administratorem danych osobowych. **W wypełnianiu jego obowiązków nie może zastąpić go pracownik. Warto o tym pamiętać wprowadzając w swojej firmie zasady odnoszące się do przetwarzania danych osobowych.**

Kto jest administratorem danych osobowych?

Stosownie do przepisów RODO administratorem danych osobowych jest osoba fizyczna lub prawna, organ publiczny, jednostka lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych. W związku z tym jasne jest, że unijne i polskie prawodawstwo niezwykle szeroko definiuje pojęcie administratora danych, a więc może stać się nim każdy podmiot, który w jakikolwiek sposób przetwarza dane osobowe. W przypadku przedsiębiorców przetwarzających je, najczęściej to oni sami stają się administratorami danych osobowych. Tym samym muszą oni wypełniać wszystkie obowiązki, jakie prawo nakłada na administratora.

Te z kolei można podzielić na dwie zasadnicze kategorie:

- zapewnienie zgodności z prawem przetwarzania danych osobowych oraz zabezpieczenie ich przed nieuprawnionym wykorzystaniem;
- dokumentowanie czynności stanowiących przetwarzanie danych osobowych oraz środków wprowadzonych w celu ich ochrony.

W praktyce dokładny zakres obowiązków administratora danych osobowych zawsze musi zostać dostosowany do charakteru danych, które podlegają przetwarzaniu. To administrator powinien zadbać o pozyskanie odpowiednich zgód na przetwarzanie od osób, których dane dotyczą, a także o wprowadzenie adekwatnych do rodzaju danych środków organizacyjnych i technicznych ich zabezpieczenia. Te z kolei będą inne, gdy dane przetwarzają się w sposób tradycyjny („papierowy”), a inne gdy w tym celu wykorzystuje się nowoczesne technologie.

Pracownik nie jest administratorem danych

W każdym razie zawsze to na administratorze danych spoczywa odpowiedzialność za prawidłowe wywiązanie się z obowiązków nałożonych na niego przez prawo. W tym zakresie nie może zastąpić go pracownik. Ostatnio wskazał na te uwarunkowania Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 15 lutego 2022 roku, sygn. akt II SA/Wa 3309/21. Sprawa dotyczyła zagubienia przez kuratora sądowego pendrive’a, na którym przechowywano dane 400 osób pozostających pod jego nadzorem. Urządzenie to nie było w żaden sposób zaszyfrowane, stąd dostęp do danych zgromadzonych na tym urządzeniu mógł mieć właściwie każdy, kto wszedł w jego posiadanie.

W związku z tym Prezes Urzędu Ochrony Danych osobowych uznał, że Prezes Sądu Rejonowego – jako administrator danych – nie wypełnił swoich obowiązków w zakresie ich prawidłowego zabezpieczenia, nakładając tym samym karę pieniężną w wysokości 10 tys. złotych. Jednak Prezes Sądu zakwestionował tę decyzję skarżąc ją do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie.

Warszawski WSA nie miał wątpliwości, że w sprawie doszło do naruszenia zasad ochrony danych, a wdrożenie odpowiednich środków ich ochrony należy do pracodawcy – czyli Prezesa Sądu – a nie do pracownika, a więc kuratora sądowego. Jednocześnie w swoim wyroku WSA podniósł, że wdrożone środki zabezpieczenia danych osobowych zawsze muszą być adekwatne do ich rodzaju oraz sposobu przetwarzania.

Podstawa prawna:

- [rozporządzenie 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](#)

Możliwość edycji treści



Możliwość edycji
zdjęć i treści

Jak skutecznie oddłużyć firmę?

Jedną z najskuteczniejszych metod na oddłużenie firmy jest przeprowadzenie postępowania restrukturyzacyjnego. Jednak nie jest to jedyna możliwość – niekiedy nie jest konieczne wszczynanie jakiegokolwiek postępowania. Wszystko zależy od dokładnego położenia przedsiębiorstwa.

Kiedy firma popada w tarapaty finansowe kluczową kwestią jest podjęcie odpowiednich działań. Sposobów na wyjście z trudnej sytuacji jest wiele, a ich właściwy dobór jest właściwie nieodzowny do osiągnięcia celu w postaci oddłużenia. Z prawnego punktu widzenia – choć oczywiście nie są to jedyne możliwości – najważniejsze rozwiązania zawarto w Prawie restrukturyzacyjnym oraz w Prawie upadłościowym. Przede wszystkim to na gruncie tych ustaw należy poszukiwać odpowiedzi na pytanie, jak skutecznie oddłużyć firmę.

Jakie są możliwości restrukturyzacyjne?

W aktualnym stanie prawnym – inaczej, niż miało to miejsce przed 1 stycznia 2016 roku, a więc przed datą wejścia w życie Prawa restrukturyzacyjnego – oddłużeniu przedsiębiorstwa została dedykowana procedura restrukturyzacji. Zgodnie z przepisami Prawa restrukturyzacyjnego może przybrać ona formę jednego z czterech postępowań, tj:

- postępowania o zatwierdzenie układu;
- przyspieszonego postępowania układowego;
- postępowania układowego;
- postępowania sanacyjnego.

Wybór formy restrukturyzacji jest co do zasady kompetencją podmiotu ubiegającego się o rozpoczęcie postępowania restrukturyzacyjnego, a więc w zdecydowanej większości przypadków samego dłużnika. Jednak – z prawnego punktu widzenia – może on zupełnie swobodnie skorzystać właściwie jedynie z sanacji, o ile oczywiście zajądą ogólne przesłanki wszczęcia restrukturyzacji, tj. niewypłacalność lub zagrożenie niewypłacalnością dłużnika. W przypadku pozostałych procedur konieczne jest zweryfikowanie ich szczegółowych przesłanek sprecyzowanych przez ustawodawcę.

W jakim celu inicjuje się restrukturyzację?

Wspólnym celem wszystkich postępowań restrukturyzacyjnych jest uniknięcie upadłości dłużnika, poprzez zawarcie przez dłużnika i wierzycieli układu, na mocy którego dochodzi do restrukturyzacji zobowiązań. W tym celu najpierw składa się propozycje układowe – także w tym przypadku przeważnie czyni to dłużnik – które są przedmiotem głosowania wierzycieli. Układ wchodzi w życie po spełnieniu dwóch warunków:

- odpowiedzeniu się za jego przyjęciem przez odpowiednią większość wierzycieli;
- zatwierdzeniu przez sąd restrukturyzacyjny.

Postanowienia układu mogą zawierać zróżnicowany katalog metod restrukturyzacji zobowiązań. Kluczową sprawą jest ich zgodność z prawem oraz nieprowadzenie przez układ do pokrzywdzenia wierzycieli. Jednak najczęściej stosuje się takie rozwiązania, jak np. rozłożenie spłaty na raty czy redukcja części zobowiązań.

WAŻNE:

Należy podkreślić, że w postępowaniu sanacyjnym – obok dążenia do zawarcia układu – realizuje się jeszcze działania sanacyjne. Ustawodawca definiuje je, jako czynności prawne i faktyczne, które zmierzają do poprawy sytuacji ekonomicznej dłużnika i mają na celu przywrócenie mu zdolności do wykonywania zobowiązań, przy jednoczesnej ochronie przed egzekucją.

Inne możliwości oddłużenia

Oczywiście zainicjowanie i skuteczne przeprowadzenie postępowania restrukturyzacyjnego to niejedyna możliwość oddłużenia przedsiębiorstwa. Niekiedy – zwłaszcza wówczas, gdy nie ma zagrożenia niewypłacalnością – wystarczającą jest np. redukcja zatrudnienia, pozyskanie nowych klientów czy rynków zbytu, rozwiązanie nierentownych kontraktów. Oczywiście działanie te zawsze należy przeprowadzać zgodnie z prawem, dotyczącym chociażby zasad wypowiedzania stosunku pracy. W przeciwnym razie może okazać się, że przedsiębiorca nie tylko nie poprawi swojej kondycji ekonomicznej, ale ją dodatkowo pogorszy, np. poprzez konieczność wypłaty odszkodowań bądź kar umownych. Stąd przyjętą strategię oddłużania zawsze należy dobrze przemyśleć.

Natomiast, kiedy wyjście z zadłużenia jest bardzo mało prawdopodobne, jedynym rozwiązaniem może okazać się ogłoszenie upadłości. Krok ten jest możliwy - wówczas, zadłużony przedsiębiorca stanie się niewypłacalny, a więc utraci zdolność do wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych.

Podstawa prawna:

- [ustawa z 15 maja 2015 roku – Prawo restrukturyzacyjne \(tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1588 ze zm.\)](#)
- [ustawa z 28 lutego 2003 roku – Prawo upadłościowe \(tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1228 ze zm.\)](#)

Możliwość edycji treści



Możliwość edycji
zdjęć i treści

Ani ZUS ani sąd nie zakwestionuje podstawy wymiaru składki przedsiębiorcy

Jeżeli deklarowana podstawa wymiaru składki ma mieścić się w określonym przez ustawodawcę przedziale, to przedsiębiorca decyduje o tym, w jakiej wysokości – oczywiście w tych granicach – ją zadeklaruje.

Składki na ZUS to jedno z podstawowych świadczeń, jakie muszą ponosić wszyscy prowadzący własną działalność gospodarczą. Ich wysokość – niestety – stanowi poważne obciążenie w budżecie każdej firmy. Tym bardziej więc istotne jest prawidłowe skalkulowanie podstawy wymiaru składek. Przedsiębiorcy mają w tym obszarze pewną swobodę, jednak okazuje się, że sądy różnorodnie podchodzą do sposobu korzystania z niej. Warto pamiętać, że w orzecznictwie funkcjonują poglądy zakładające, że – we wskazanych przez przepisy prawa granicach – prowadzący własną działalność może właściwie dowolnie zdecydować, jaką podstawę wymiaru składki zadeklaruje.

Jak ustala się wysokość składki przedsiębiorcy?

Zgodnie z art. 18 ust. 8 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 60 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Natomiast w przypadku dobrowolnego dla przedsiębiorców ubezpieczenia chorobowego podstawa wymiaru składki musi mieścić się w przedziale pomiędzy 60 a 250 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia. To z kolei otwiera pytanie – bardzo istotne z praktycznego punktu widzenia – czy przedsiębiorca może zupełnie dowolnie, we wskazanych granicach, określić podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne? Odpowiedź na to pytanie przekłada się na

Sądy mogą mieć różne poglądy

Jednak trzeba pamiętać, że orzecznictwo – także Sądu Najwyższego – nie jest źródłem prawa.

Nie mają więc charakteru wiążącego, a jedynie stanowią pomoc w wykładni przepisów. Właściwie jedynym wyjątkiem od tej reguły, jest wpisanie przez Sąd Najwyższy swojej uchwały do księgi zasad prawnych. W pozostałych przypadkach poglądy wyrażane przez sądy wyższej instancji czy przez Sąd Najwyższy są wiążące jedynie w danej sprawie. To oznacza, że z poglądami wyrażanymi w orzecznictwie można – a niekiedy wręcz trzeba – polemizować.

Z takiego założenia wyszedł Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, który w wyroku z 11 lutego 2022 roku, sygn. akt III AUa 435/20 uznał – wbrew przytoczonym powyżej twierdzeniom Sądu Najwyższego – że wycena pracy ubezpieczonego przedsiębiorcy nie musi prowadzić do prostego ustalenia, że podstawę wymiaru składek stanowi kwota odpowiadająca 60 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. W końcu zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ma ona co do zasady jedynie mieścić się w przedziale od wyżej wskazanej kwoty do 250 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale.

Jak wycenić pracę przedsiębiorcy?

Wycena pracy przedsiębiorcy nie jest tym samym, co wycena pracy pracownika. W tym drugim przypadku kodeks pracy jednoznacznie stanowi, że w kwestii tej należy wziąć pod uwagę m.in. rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także ilość i jakość świadczonej pracy. Oczywiście wypłata nie może być niższa, niż ustalony przez ustawodawcę poziom minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jednak zasady te nie odnoszą się do przedsiębiorców, którzy w zakresie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej nie są pracownikami, a o ich wynagrodzeniu decydują wypracowane zyski.

WAŻNE! Skoro więc ustawodawca w określonych przypadkach pozwala przedsiębiorcy na samodzielne podjęcie – w wyznaczonych granicach – jaką kwotę zadeklaruje, jako podstawę do obliczenia należnej składki na ZUS, może on korzystać z tego uprawnienia. Tym samym Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie powinien kontrolować podjętej przez prowadzącego własną działalność decyzji w perspektywie zasad określania wysokości należnego wynagrodzenia za pracę.

Podstawa prawna:

- [ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych \(tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1009 ze zm.\)](#)
- [ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy \(tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.\)](#)

Możliwość edycji treści



Możliwość edycji
zdjęć i treści

Przy niektórych inwestycjach konieczne jest uzyskanie decyzji środowiskowej

Uzyskanie decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach jest wymagane dla planowanych:

- przedsięwzięć mogących zawsze znacząco oddziaływać na środowisko;
- przedsięwzięć mogących potencjalnie znacząco oddziaływać na środowisko.

Ważne!

Zasadą jest, że wydanie decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach następuje przed uzyskaniem decyzji o pozwoleniu na budowę, decyzji o zatwierdzeniu projektu zagospodarowania działki lub terenu lub projektu architektoniczno-budowlanego oraz decyzji o pozwoleniu na wznowienie robót budowlanych.

W praktyce nie jest to jednak takie proste – może się bowiem okazać, że zmiany w projekcie, które inwestor chce wprowadzić już w trakcie realizacji inwestycji doprowadzą do zaliczenia przedsięwzięcia do kategorii mogących zawsze lub potencjalnie znacząco oddziaływać na środowisko.

Zgodnie z art. 36a ust. 1 ustawy z 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane istotne odstępienie od zatwierdzonego projektu zagospodarowania działki lub terenu oraz projektu architektoniczno-budowlanego lub innych warunków decyzji o pozwoleniu na budowę jest dopuszczalne jedynie po uzyskaniu decyzji o zmianie pozwolenia na budowę wydanej przez organ administracji architektoniczno-budowlanej.



Możliwość edycji
zdjęć i treści

Nie każde weekendowe święto uprawnia do dodatkowego dnia wolnego

Perspektywa dodatkowego wypoczynku rozbudza fantazję każdego pracownika. Nie zawsze jednak wyobrażony scenariusz będzie mógł zostać zrealizowany. Pracodawca jest bowiem zobowiązany do „oddania” dnia wolnego, tylko w sytuacji, gdy święto przypada w dniu wyznaczonym jako dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Większość pracowników skorzystała z dodatkowego dnia wolnego za Nowy Rok, który w 2022 r. wypadł w sobotę. Natomiast w przypadku tegorocznego Święta Pracy już tak nie będzie. Prawo do odebrania dnia wolnego za święto wypadające w dniu wolnym od pracy jest bowiem uzależnione od kilku czynników.

Kiedy pracodawca musi oddać dzień wolny

Zgodnie z art. 130 par. 2 kodeksu pracy, każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeśli więc święto przypada w dniu, który jest dla pracownika normalnym dniem pracy, dochodzi do automatycznego obniżenia wymiaru czasu pracy. W praktyce oznacza to, że pracownik ma tego dnia wolne. Natomiast w sytuacji, gdy święto przypada w dniu wyznaczonym jako dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, najczęściej jest to sobota, pracodawca jest zobowiązany do „oddania” dnia wolnego.

Regulacja ta odwołuje się do świąt uznanych za dni wolne przez ustawę z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (dalej jako: ustawa). Aktualnie jest ich 13. Zgodnie z art. 1 ustawy, oprócz niedziel, dniami wolnymi od pracy są:

- 1 stycznia - Nowy Rok,
- 6 stycznia - Święto Trzech Króli,
- pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
- drugi dzień Wielkiej Nocy,
- 1 maja - Święto Państwowe,
- 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- pierwszy dzień Zielonych Świątek,
- dzień Bożego Ciała,
- 15 sierpnia - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- 1 listopada - Wszystkich Świętych,
- 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości,
- 25 grudnia - pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- 26 grudnia - drugi dzień Bożego Narodzenia.

Możliwość edycji treści

Trzeba się śpieszyć z wykorzystaniem dodatkowego dnia

Udzielenie dnia wolnego musi nastąpić w ramach przyjętego okresu rozliczeniowego. Zgodnie z art. 150 par. 1 kodeksu pracy, przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Podstawowy okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 4 miesiące. Od zasady tej istnieją jednak wyjątki, ponieważ Kodeks pracy wprowadza maksymalne okresy rozliczeniowe dla poszczególnych systemów czasu pracy. Ponadto w każdym z nich, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy. W takiej sytuacji trzeba mieć jednak na uwadze zachowanie ogólnych zasady dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Termin można uzgodnić

Dokładny termin dnia wolnego wyznacza pracodawca, ale nie ma przeszkód, by uzgodnić tę kwestię z pracownikami. Natomiast w sytuacji, jeśli pracodawca zdecyduje się na pozostawienie pracownikom swobody w tym zakresie, warto pamiętać o konieczności wskazania im ram czasowych, w jakich powinni skorzystać z tego uprawnienia. Należy także mieć na uwadze, że ramy te powinny uwzględniać przyjęty okres rozliczeniowy.

Trzeba uważać na urlop i zwolnienie lekarskie

Poruszając problematykę „odbierania” dnia wolnego za święto, warto zwrócić uwagę na dwa przypadki. Mają one związek z sytuacją, w której pracodawca wyznaczył konkretny dzień wolny za święto przypadające w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Pracodawca nie może wówczas udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego, ponieważ urlop ten jest udzielany tylko na dni jego pracy. Natomiast w sytuacji, gdy „oddawany” dzień wolny przypadnie na dzień, w którym pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, to w rzeczywistości straci on prawo do dodatkowego dnia wolnego i nie będzie trzeba go dla niego ponownie wyznaczać.

Podstawa prawna:

- [ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy \(tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.\)](#)
- [ustawa z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy \(tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1920 ze zm.\)](#)



Alicja Chmura Kancelaria Prawna

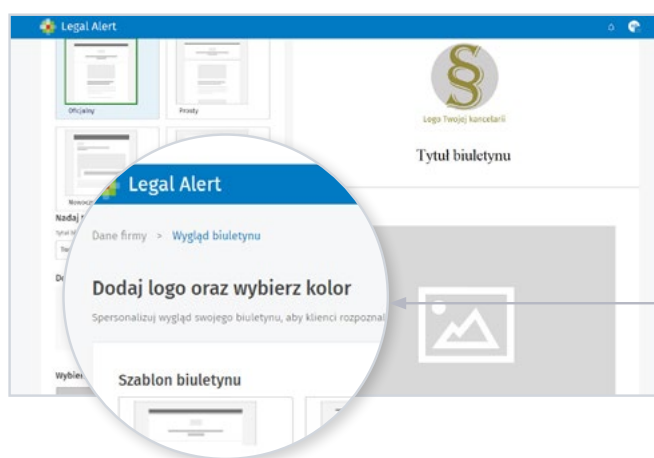
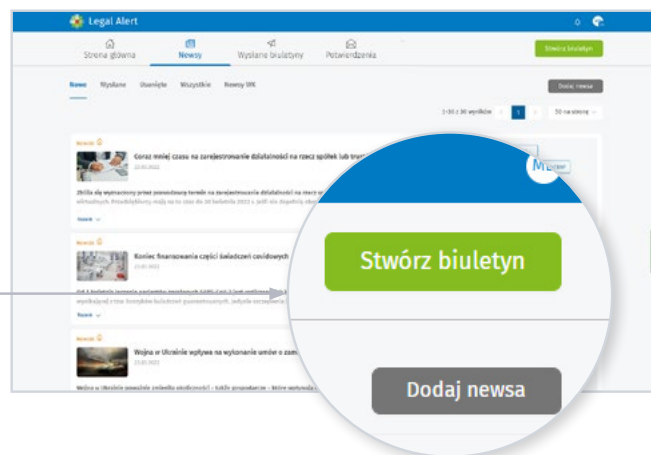
Biała 1 / 1
01-000 Warszawa
alicia@gmail.com
+69987654432

Możliwość wstawienia
danych kancelarii

Możliwość wyboru
szablону i kolorystyki
newslettera

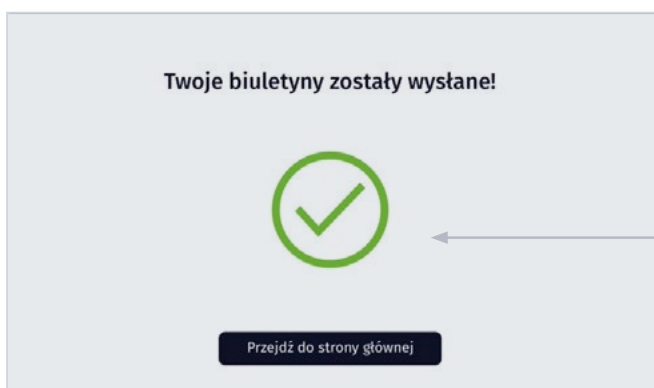
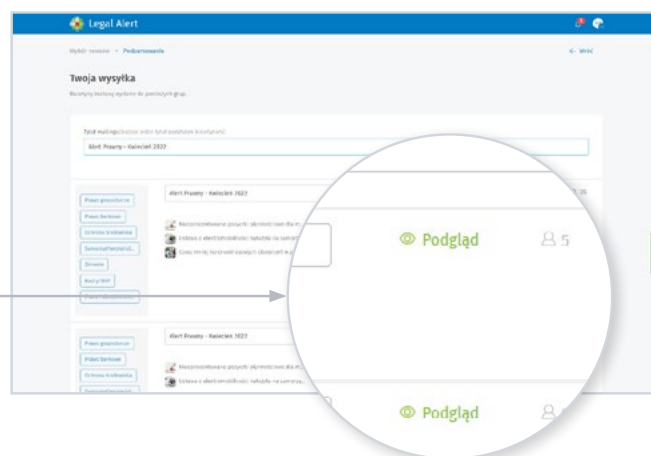
Wysyłka newslettera – zobacz jakie to proste!

- 1 Stwórz biuletyn z newsów przygotowanych przez ekspertów Wolters Kluwer.



- 2 Nadaj tytuł biuletynu oraz dowolnie edytuj jego treść. Dodaj logo i kolory firmowe.

- 3 Zweryfikuj listę odbiorców oraz sprawdź jak wygląda Twoja wiadomość na różnych urządzeniach.



- 4 Wyślij. GOTOWE!



Legal Alert

Nowoczesna forma marketingu kancelarii
prawnej zgodna z etyką zawodową

- Gotowe newslettery eksperckie z 20 dziedzin prawa
- Spersonalizowane treści dla klienta lub branży
- Platforma do tworzenia i wysyłki wiadomości
- Łatwa i wygodna komunikacja z klientami
- Profesjonalny wizerunek Twojej kancelarii



Już za
69 zł/mies.