



MONITOR
CDK

Polecamy

DANINA SOLIDARNOŚCIOWA – UKRYTY PRÓG PODATKOWY W PIT

W numerze

Zaległy urlop za 2020 rok
– terminy, zasady odbioru

Jak ustrzec się przed
nieuczciwymi kontrahentami?

Przedsiębiorcy apelują
o działania legislacyjne
regulujące pracę zdalną

Szanowni Państwo

ROK TEMU WESZLIŚMY W STAN WYJĄTKOWY, KTÓRY NIESTETY NIE ZOSTAŁ TAK ZDEFINIOWANY. TO SPRAWIŁO, ŻE NIKT Z NAS NIE WIEDZIAŁ DO KOŃCA NA CZYM STOI, A CHAOTYCZNE DZIAŁANIA RZĄDU TYLKO TEN STAN POGŁĘBIŁY. W ZWIĄZKU Z TYM DZIŚ SĄDY PRZEŻYWAJĄ OBLĘŻENIE PRZEDSIĘBIORCÓW, A PARTNERZY SPOŁECZNI APELUJĄ DO RZĄDU O UWZGLĘDNIENIE ICH GŁOSU W KONSULTACJACH DOTYCZĄCYCH WYJŚCIA Z KRYZYSU.

„Najpierw Krajowy Plan Odbudowy, a potem Nowy Ład – to nasza strategia na walkę z kryzysem” – napisał na Facebooku premier Morawiecki. KPO i Nowy Ład mają wkrótce nabrać pełniejszego kształtu, niestety bez udziału przedsiębiorców, którzy są pomijani w konsultacjach, o czym informuje Rada Przedsiębiorczości. Obserwujemy działania rządu, natomiast nie mamy na nie wpływu, dlatego skupiamy się na tym, co w działalności ważne na co dzień. Piszemy o daninie solidarnościowej, która jest de fac-

to ukrytym progim podatkowym. Zwracamy też uwagę na podnoszenie kompetencji pracowników, co jest obecnie niezmiernie ważne, chociażby ze względu na postępującą cyfryzację i konieczność pozyskania nowych umiejętności, w związku z chociażby pracą zdalną czy hybrydową. Odnośnie pracy zdalnej zatrzymujemy się na postulatach przedsiębiorców, którzy nakreślili ustawodawcy co jest dla nich ważne w tym zakresie, co powinno znaleźć się w regulacjach dotyczących pracy online.

Przyjemnej lektury

Jowita Zięba

Redaktor prowadząca

**MONITOR
CDK**

WYDAWCA
Centrum Doskonalenie Kompetencji Progressio sp. z o.o.
ul. Rakowicka 10B/4, 31-511 Kraków | NIP: 6751729207

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

SPIS TREŚCI

Numer 3 [9]
marzec 2021



ROZWÓJ OSOBISTY

Dofinansowanie szkoleń z Krajowego Funduszu Szkoleń w CDK Progressio

4

Podniesienie kompetencji zawodowych pracowników – pewna droga do sukcesu firmy

6

PODATKI

Danina solidarnościowa – ukryty próg podatkowy w PIT

8

KADRY I PŁACE

Nowy polski ład póki co bez konkretów

9

Zaległy urlop za 2020 rok – terminy, zasady odbioru

10

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla kadry zarządzającej – kiedy jest dopuszczalne?

12

PRAWO

Jak ustrzec się przed nieuczciwymi kontrahentami?

13

Postępowanie sądowe w sprawie uchylenia kary porządkowej a jej zatarcie

14

Doręczenie pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii

16

Przedsiębiorcy apelują o działania legislacyjne regulujące pracę zdalną

18

Dofinansowanie szkoleń z Krajowego Funduszu Szkoleń w CDK Progressio

Czy wiesz kto może skorzystać z dofinansowania?

Z dofinansowania mogą skorzystać praktycznie wszystkie przedsiębiorstwa, które zatrudniają minimum jedną osobę na umowę o pracę.

Jak duże może być dofinansowanie szkoleń?

- 100% kosztów dla mikroprzedsiębiorców
- 80 % kosztów dla dużych, średnich i małych przedsiębiorstw

Należy jednak pamiętać, że o otrzymaniu dotacji z KFS decyduje kolejność składanych wniosków, gdyż środki są ograniczone.

Gdzie należy złożyć wniosek?

Wniosek należy złożyć we właściwym ze względu na miejsce zarejestrowania działalności Powiatowym Urzędzie Pracy.

Jakie szkolenia objęte są dofinansowaniem?

Dofinansowaniem objęte są wszystkie szkolenia jakie CDK Progressio ma w swojej ofercie, ponieważ są to szkolenia, które służą podniesieniu kompetencji pracownika z zakresu: podatków, rachunkowości, finansów, controllingu, prawa pracy, kadr i płac, BHP oraz informatyki.

Dlaczego CDK Progressio?

CDK Progressio jest wiarygodną firmą z ponad 15 letnim doświadczeniem, czego dowodem jest m.in. posiadanie certyfikatu ISO 9001:2015; wpis do rejestru firm szkoleniowych [RIS]. Dzięki doświadczeniu i współpracy z klientami z różnych branż, jak też dzięki własnym niestandardowym pomysłom, opracowujemy unikalne produkty i programy szkoleń. Podpowiemy najlepsze rozwiązania, nakierujemy na to, co jest niezbędne do umocnienia Waszej firmy na rynku oraz damy gotowy produkt, zindywidualizowany pod kątem waszych potrzeb.

Krajowy Fundusz Szkoleń wspiera pracodawców, którzy chcą inwestować w kapitał ludzki. Pozyskanie dofinansowania z KFS jest bardzo proste.

JAK POMAGAMY?



Kurs dokumentacja cen transferowych i podmiotów powiązanych według najnowszych wytycznych OECD i MF

Prowadzący:



dr Radosław Piekarczyk



4-dniowy kurs
moduł I: 22 kwietnia
moduł II: 23 kwietnia
moduł III: 20 maja
moduł IV: 21 maja

Cena:
2500 zł netto*
~~2700 zł netto~~

*Cena dla czytelników Monitora CDK

Podniesienie kompetencji zawodowych pracowników – pewna droga do sukcesu firmy

Kompetencje pracowników, czyli umiejętności praktyczne połączone z wiedzą merytoryczną oraz cechami osobowości, stanowią siłę napędową efektywnej realizacji zadań zespołu. Kompetentni pracownicy to bezcenny zasób każdej firmy. To fundament, na którym buduje się sukces firmy. To aktywa, które w przyszłości zawsze przynoszą zysk.

Kompetencje pracowników nie są jednak stałe – ulegają one zmianie, ewolucji, co spowodowane jest nie tylko zmianą pracownika jako człowieka [każdy przecież pod wpływem np. zdobywanego doświadczenia życiowego, wewnętrznej dojrzałości, osobistych przeżyć ulega przeobrażeniom wewnętrznym], ale także czynnikami zewnętrznymi, niezależnymi od pracownika, tj. np. zmianami na rynku pracy, zmianami w poszczególnych obszarach gospodarki lub rozwojem technologii, deficytem na niektóre zawody czy zwiększającą się konkurencją. Stąd tak ważne jest, aby pracodawcy nadążali za tymi zmianami i przez to aktywnie angażowali się i inwestowali w rozwój kompetencji zawodowych pracowników.

Jak najlepiej wspierać rozwój kompetencji zawodowych pracowników?

Współczesny rynek oferuje szeroki wachlarz narzędzi do rozwoju kompetencji zawodowych pracowników. Co więcej – narzędzia te dostępne są w różnych formach: od szkoleń e-learningowych po sesje z coachingu. Dobór odpowiedniego narzędzia i jego formy uzależniony jest od branży, w której

firma działa, celu, jaki stawia przed sobą w zakresie rozwoju kompetencji pracowników, możliwości organizacyjnych i finansowych oraz indywidualnych potrzeb i celów zawodowych poszczególnych pracowników. Narzędzia służące rozwojowi kompetencji pracowników przybierają najczęściej formę:

1. szkoleń merytorycznych

Decyzja o skierowaniu pracowników na dane szkolenie powinna być poprzedzona określeniem potrzeb szkoleniowych firmy w ogóle. To z jednej strony pokazuje, jakie są realne potrzeby w tym zakresie, czyli na jakich stanowiskach i w jakich dziedzinach występuje deficyt wiedzy, a z drugiej strony, pomaga dobrać odpowiednie szkolenie wśród tych, które oferuje rynek szkoleniowych, i zaplanować organizację tych szkoleń. Najczęściej poszukiwane są szkolenia specjalistyczne dotyczące wąskiego zakresu merytorycznej wiedzy:

- z obsługi programów komputerowych,
- językowe,
- sprzedażowe,
- marketingowe,

- prawne, np. dotyczące prawa zamówień publicznych, podatków.

2. spotkań, narad – „burza mózgów”

Organizowanie spotkań cyklicznych z pracownikami to dobre rozwiązanie służące przedstawianiu załodze czy zespołowi bieżącej sytuacji firmy. Jest to także znakomity sposób na wymianę informacji, pomysłów i doświadczeń oraz na wspólną analizę problemów,

w szczególności tych nietypowych i złożonych. Taka praktyka pozwala pracownikom, zwłaszcza tym nowym, na konfrontację własnej wiedzy, umiejętności i doświadczenia

z wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem pracowników starszych stażem. A to z kolei prowadzi do wykształcenia i rozwoju umiejętności konstruktywnego rozwiązywania problemów i efektywnej współpracy zespołowej.

3. bazy wiedzy: literatura, czasopisma, Internet

Doskonałym źródłem wiedzy dla pracowników, niezbędnym do poszukiwania pomysłów czy rozwią-

zań, są czasopisma i książki dotyczące konkretnej dziedziny. Warto stworzyć mini bibliotekę, z której korzystać będzie mógł każdy pracownik. Ponadto, warto zainwestować w bazę wiedzy w formie programu z dostępem dla każdego pracownika. tego typu programy oferują aktualne przepisy prawne, ich interpretacje, orzecznictwo, szkolenia, a także udostępniają periodyki i czasopisma o szerokiej tematyce. Ponadto, skorzystać można za ich pośrednictwem z porad ekspertów. A wreszcie – warto zachęcić pracowników do poszukiwania informacji w Internecie.

4. warsztatów interpersonalnych

Nie tylko zdobywanie i poszerzanie wiedzy merytorycznej wpływa na rozwój kompetencji zawodowych pracowników. Drugim aspektem, który składa się na rozwój pracownika i kształtuje jego kreatywność i wydajność, jest rozwijanie umiejętności miękkich. Do najczęściej pożądaných umiejętności, zapewniających zarówno efektywność indywidualną, jak i zespołową, należą:

- komunikatywność,
- kreatywność,
- asertywność,
- umiejętność współpracy w zespole,
- zarządzanie sobą w czasie,
- radzenie sobie ze stresem w pracy,
- skuteczna organizacja pracy, praca pod presją czasu.

Najbardziej popularną formą nabywania i rozwijania tego typu umiejętności są szkolenia prowadzone w postaci warsztatów. Warsztaty,

przede wszystkim dzięki praktycznym ćwiczeniom i scenkom rodzajowym, w których uczestnicy biorą aktywny udział, pozwalają „na żywo” przećwiczyć potencjalne sytuacje mogące pojawić się przy realizacji zadań, wypracować właściwe reakcje na nie, a w konsekwencji pomagają pracownikom wykształcić umiejętności niezbędne przy codziennym wykonywaniu obowiązków.

5. coachingu, mentoringu czyli rozwoju osobistego i zawodowego

Metoda ta, co prawda młoda, ale znajdująca coraz szersze grono zwolenników, polega na indywidualnym doskonaleniu kompetencji pracownika. Co istotne, nie ogranicza się tylko do rozwoju kompetencji zawodowych, ale obejmuje również rozwój kompetencji społecznych, traktując człowieka holistycznie: jako pracownika i jako jednostkę społeczną. W metodzie tej, w oparciu o relację i ścisłą współpracę coacha/mentora i pracownika, wyznacza się cele, które służą rozwojowi potencjału pracownika i osiągnięciu przez niego sukcesu osobistego i zawodowego. Zakłada się bowiem, że sfera życia pozazawodowego jest równie ważna, co sfera życia zawodowego. Oznacza to, że pracownik, który realizuje się w sferze pozazawodowej, będzie osiągał lepsze wyniki na gruncie zawodowym.

6. budowania pozytywnej atmosfery w miejscu pracy

Dobra atmosfera w miejscu pracy stanowi solidny fundament dla komunikacji pomiędzy pracownikami, a to z kolei przekłada się na

efektywną współpracę. Jednym ze sposobów na tworzenie pozytywnej atmosfery w miejscu pracy jest zorganizowanie pomieszczeń// miejsc/stref, np. miejsc na wspólne spożywanie posiłków, miejsc relaksu, w którym pracownicy przy zachowaniu pełnej swobody mogą spotkać podczas przerw w pracy, poznać się, nawiązywać kontakty, wymieniać informacje. Innym sposobem na tworzenie harmonii i atmosfery współpracy wśród pracowników, zwłaszcza w tych firmach, w których występuje duża rotacja personelu, jest organizacja imprez lub wyjazdów integracyjnych, które nie tylko gwarantują nawiązanie i umocnienie kontaktów interpersonalnych, ale również pozwalają na chwilowe „oderwanie się” od spraw życia codziennego.

Aby podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników uczynić drogą do sukcesu firmy, trzeba pamiętać o podstawowej zasadzie: każda zmiana jest procesem, który wymaga świadomości, czasu i zaangażowania, zarówno od strony pracodawcy, jak i od strony pracownika.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Danina solidarnościowa – ukryty próg podatkowy w PIT

Stawka daniny solidarnościowej wynosi 4% od nadwyżki dochodów ponad 1 mln zł rocznie. Chociaż jest to „podatek w podatku”, ekonomicznie można uznać tę daninę za ukryty próg podatkowy.

4% od dochodów ponad 1 mln zł rocznie

Zgodnie z art. 30h ust. 1 ustawy PIT osoby fizyczne są obowiązane do zapłaty daniny solidarnościowej w wysokości 4% podstawy obliczenia tej daniny. Podstawy obliczenia daniny solidarnościowej nie należy jednak upatrywać we wszelkich przychodach.

Od których przychodów danina solidarnościowa?

Jak wynika z art. 30h ust. 2 ustawy PIT, podstawę obliczenia daniny solidarnościowej stanowi nadwyżka ponad 1 000 000 zł sumy dochodów podlegających opodatkowaniu na zasadach określonych w art. 27 ust. 1, 9 i 9a, art. 30b, art. 30c oraz art. 30f tej ustawy. Idzie tutaj zatem o:

- 1) dochody opodatkowane wg skali podatkowej, w tym z tak opodatkowanej działalności gospodarczej,
- 2) dochody z działalności gospodarczej opodatkowane podatkiem liniowym,
- 3) dochody z odpłatnego zbycia papierów wartościowych lub pochodnych instrumentów finansowych,
- 4) dochody CFC, tj. od dochodów zagranicznej jednostki kontrolowanej.

Co ze stratami z lat ubiegłych?

Organy podatkowy, w ślad za MF, stoją na stanowisku, że strat z lat ubie-

głych, będących w trakcie odliczeń, nie powinno się uwzględniać przy ustalaniu podstawy obliczenia daniny solidarnościowej. Tymczasem w przelomowym wyroku WSA w Gorzowie z dnia 29 grudnia 2020 r., sygn. I SA/Go 398/201 [wyrok w sprawie Klienta Curia Regis] Sąd uznał, że „Skoro podstawę obliczenia daniny solidarnościowej ustala się na podstawie zasad określonych m.in. w art. 30c u.p.d.o.f., to zastosowanie ma również art. 9 ust. 3 u.p.d.o.f. Tym samym dochód można obniżyć o wysokość straty z lat poprzednich”.

Danina solidarnościowa – zmora spółek komandytowych

Do niedawna danina solidarnościowa była zmurą spółek komandytowych. Z uwagi na fakt, że spółki te do dnia 31.12.2020 r. (niektóre do 30.04.2021 r.) nie były (nie są) podatnikami, to dochody przez nie osiągnane były rozpoznawane przez wspólników, proporcjonalnie do praw do udziału w zyskach. To natomiast często oznaczało obowiązek zapłaty daniny solidarnościowej, w efekcie czego realny poziom opodatkowania wynosił ponad 19% podatku liniowego (19% liniowy + 4% danina solidarnościowa ponad 1 mln zł).

Po objęciu spółek komandytowych podatkiem CIT wspólnicy osiągają przychód wyłącznie w przypadku, gdy dojdzie do podziału zysku. Co

więcej, zysk ten stanowi przychód z kapitałów pieniężnych, a przychody z tego źródła nie podlegają daninie solidarnościowej. Tym samym w niektórych przypadkach prowadzenie działalności poprzez spółkę komandytową, jako komplementariusz, może być korzystniejsze, niż przed ich „objęciem CIT”, jak również korzystniejsze w porównaniu do spółki jawnej.

Wojciech Safian



Założyciel i właściciel CURIA REGIS Doradztwo podatkowe, doradca podatkowy (nr wpisu 12 914). Uznany

wykładowca, trener, szkoleniowiec – w jego szkoleniach udział wzięło już ponad 1000 osób.

Zajmujemy się świadczeniem usług dla przedsiębiorców, w szczególności w zakresie podatku VAT oraz podatków dochodowych. W portfolio Klientów kancelarii znajdują się wiedzące na rynku krajowym podmioty z różnych branż, w szczególności: biokomponenty, budownictwo, e-commerce, farmacja, finanse, FMCG, paliwa płynne.

<https://curia-regis.pl/>

Nowy polski ład póki co bez konkretów

Założenia planu mamy poznać na przełomie lutego i marca. Dziś wiadomo, że środki unijne pójdą na ochronę zdrowia, ochronę środowiska, w tym głównie na zieloną energię, innowacje, cyfryzację, a także na inwestycje w infrastrukturę – kolej, drogi. Nowy ład zakłada też wprowadzenie dla wszystkich estońskiego CIT-u, który nie jest de facto ulgą podatkową, a raczej odroczeniem płatności. Nie każdemu się opłaci i na pewno powinien zostać dobrowolny. Konfederacja Lewiatan zaproponowała umieszczenie w programie zmian, które realnie poprawiłyby stan przedsiębiorczości w Polsce. Główna to wprowadzenie mechanizmu gwarantującego co najmniej 6 miesięczne *vacatio legis* dla ustaw zmieniających warunki prowadzenia działalności gospodarczej, co dałoby przedsiębiorcom czas na przygotowanie się do zmian. Inne propozycje, które Konfederacja poddała pod rozważenie Premierowi, to:

1. skrócenie terminu zwrotu podatku VAT,
2. umożliwienie wcześniejszego odzyskania częściowego zwrotu VAT,
3. skrócenie terminu zwolnienia pieniędzy zgromadzonych na koncie VAT w ramach mechanizmu podzielonej płatności,
4. wprowadzenie oceny dotychczas obowiązujących rozwiązań, jako elementu niezbędnego przy tworzeniu prawa podatkowego,
5. skrócenie terminu wydawania interpretacji indywidualnych prawa podatkowego,
6. niewprowadzanie nowych podatków, danin i składek sektorowych.

Rzeczywistość popandemiczna ma być układana między innymi dzięki wsparciu UE, w tej puli mamy do wydania 250 mld złotych. Premier Morawiecki zapowiedział powstanie programu odbudowy z wykorzystaniem tych środków, póki co nie ma w nim konkretów, ale pojawiły się pewne zajawki, które mogą zaniepokoić przedsiębiorców, w tym zapowiedź rozszerzenia tzw. estońskiego CIT-u na wszystkie przedsiębiorstwa.

ZALEGŁY URLOP ZA 2020 ROK – TERMINY, ZASADY ODBIORU

JEDNYM Z PODSTAWOWYCH PRZYWILEJÓW PRACOWNIKÓW, ŚCIŚLE ZWIĄZANYCH ZE STOSUNKIEM PRACY I ZAGWARANTOWANYCH USTAWOWO, JEST PRAWO DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO. URLOP WYPOCZYNKOWY, ZGODNIE Z ART. 152 UST. 1 KODEKSU PRACY, TO COROCZNY, PŁATNY, NIEPRZERWANY OKRES ZWOLNIENIA PRACOWNIKA Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY U DANEGO PRACODAWCY. PRACOWNIKOWI ZA OKRES URLOPU PRZYSŁUGUJE WYNAGRODZENIE, JAKIE OTRZYMAŁBY, GDYBY W TYM CZASIE PRACOWAŁ. CO WIĘCEJ, W MYŚL ART. 152 UST. 2 KODEKSU PRACY, NIE MOŻE ON ZRZEC SIĘ PRZYSŁUGUJĄCEGO MU URLOPU WYPOCZYNKOWEGO ANI PRZEKAZAĆ GO INNEJ OSOBIE, JEST TO BOWIEM PRZYWILEJ O CHARAKTERZE OSOBISTYM I NIEZBYWALNYM.

Termin zaległego urlopu

Co do zasady pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi, na jego wniosek, urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 Kodeksu pracy). Może się jednak zdarzyć, że z przyczyn obiektywnych, leżących zarówno po stronie pracownika, np. długotrwała choroba, jak i po stronie pracodawcy, np. konieczność zapewnienia realizacji zadań na danym stanowisku w związku z odejściem jednego z pracowników, nie będzie możliwości wykorzystania przez pracownika urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym. W takiej sytuacji, urlop wypoczynkowy, które nie zostały wykorzystany zgodnie z przyjętym planem urlopów lub w terminie uzgodnionym z pracownikiem, staje się urlopem zaległym, a pracodawca ma obowiązek udzielić go pracownikowi do 30 września następnego roku przypadającego po roku, w którym pracownik nabył do nich prawo. Co ważne, termin ten będzie zachowa-

ny, jeżeli pracownik rozpocznie korzystanie z urlopu najpóźniej w dniu 30 września tego roku kalendarzowego (art. 168 Kodeksu pracy). Warto zaznaczyć tutaj, że pracownik nie może samowolnie zdecydować o wykorzystaniu tego urlopu – zobowiązany jest uzyskać zgodę pracodawcy, ponieważ „samo zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy” – taki wniosek sformułował Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2008 r., sygn. I PK 88/08.

Pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu

Co w przypadku, gdy pracownik nie chce skorzystać z zaległego urlopu wypoczynkowego do końca trzeciego kwartału następnego roku? Ponieważ to pracodawca odpowiedzialny jest za udzielanie pracownikom urlopów zgodnie z przepisami prawa i to pracodawca ponosi ewentualne konsekwencje za naruszenie tego obowiązku, może on zobowiązać pracownika,

nawet bez jego zgody, do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w ustalonym przez siebie terminie.

Również orzecznictwo nie pozostawia żadnych wątpliwości w tym zakresie. Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2006 r., sygn. I PK 124/05, potwierdził, że pracodawca ma prawo wystąpić do pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy w sytuacji, gdy kończy się III kwartał roku, a pracownik odmawia wykorzystania zaległego urlopu, uznał bowiem, że „z uwagi na przedmiot, cel i zakres art. 168 Kodeksu pracy, nie da się wywieść warunku, że zastosowanie art. 168 Kodeksu pracy zależne jest od zgody pracownika”, a „prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i to w odniesieniu do oby stron stosunku pracy”. Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego zgodnie z przepisami prawa, zaś pracownik nie może odmówić wykorzystania urlopu wypoczynkowego udzielonego według ustalonych zasad.

Podobny pogląd wyraził Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w stanowisku z 14 lipca 2017 r. [znak GNP-364-4560-14-1/17/PE/RP], stwierdzając, iż jednostronne udzielenie urlopu wypoczynkowego jest możliwe w dwóch przypadkach, tj. w okresie wypowiedzenia oraz w odniesieniu do urlopu zaległego.

Niewykorzystany urlop na żądanie

Inaczej kształtuje się kwestia niewykorzystanego urlopu na żądanie. Otóż niewykorzystany w danym roku urlop na żądanie w kolejnym roku traktowany jest jako zwykły urlop. Pracownik nie może go zatem wykorzystać w dowolnym dla siebie terminie, lecz musi uzgodnić z pracodawcą termin wykorzystania tego urlopu. A skoro urlop ten staje się urlopem zaległym, pracownik ma obowiązek wykorzystać go do końca września następnego roku, w myśl art. 168 Kodeksu pracy. Taki też pogląd dominuje w doktrynie i w praktyce. Odmienne stanowisko prezentuje natomiast Państwowa Inspekcja Pracy – jej zdaniem urlop ten nie musi być udzielony do końca września kolejnego roku, przepisy prawa pracy wprowadzają bowiem w tym zakresie wyjątek i pracodawca może udzielić pracownikowi do końca roku kalendarzowego, a nie do końca września [pismo GIP nr GPP-110-4560-170/08/PE].

Zasady urlopu wypoczynkowego

Urlop wypoczynkowy, co do zasady, powinien być wykorzystany w trakcie zatrudnienia w naturze, tzn. w postaci dni wolnych od pracy. W przypadku gdy jest to niemożliwe, np. w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent za niewyko-



Urlop wypoczynkowy, co do zasady, powinien być wykorzystany w trakcie zatrudnienia w naturze, tzn. w postaci dni wolnych od pracy.

rzystany urlop wypoczynkowy, który powinien zostać wypłacony najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia.

Prawo do urlopu wypoczynkowego podlegają regułom określonym w art. 291 ust. 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Pewne problemy rodzić może ustalenie terminu wymagalności roszczenia o urlop wypoczynkowy. Termin ten nie został jednoznacznie określony przepisami prawa, więc należy posiłkować się w tym zakresie orzecznictwem Sądu Najwyższego. W wyroku z 11 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 367/00, Sąd Najwyższy uznał, że: „[...] rozpoczęcie biegu terminu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje [art. 161 Kodeksu pracy], bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego [tj. obecnie z końcem września roku następnego], jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy”.

A zatem, w odniesieniu do zaległego urlopu wypoczynkowego za 2020 r. trzyletni termin przedawnienia należy liczyć od końca września 2021 r., czyli

termin przedawnienia rozpocznie swój bieg w dniu 01.10.2021 r., zakończy natomiast w dniu 30.09.2024 r. Po tym terminie roszczenie o urlop wypoczynkowy będzie roszczeniem przedawnionym i pracownik nie będzie mógł domagać się od pracodawcy jego zaspokojenia.

Art. 293 ust. 1 Kodeksu pracy wskazuje na sytuację przerwania biegu przedawnienia roszczenia o urlop. Zgodnie z nim, bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego. Oznacza to, że pracownicy, którzy nie skorzystali z przysługującego urlopu wypoczynkowego przed urlopem wychowawczym, nie tracą do nich prawa nawet po 3 latach.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH DLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ – KIEDY JEST DOPUSZCZALNE?

ZGODNIE Z ART. 128 § 2 PKT 2 KODEKSU PRACY DO GRUPY PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH W IMIENIU PRACODAWCY ZAKŁADEM PRACY NALEŻĄ: GŁÓWNY KSIĘGOWY, PRACOWNICY KIERUJĄCY JEDNOOSOBOWO ZAKŁADEM PRACY ORAZ ICH ZASTĘPCY LUB PRACOWNICY WCHODZĄCYCH W SKŁAD KOLEGIALNEGO ORGANU ZARZĄDZAJĄCEGO ZAKŁADEM PRACY – ZALEŻY TO OD FORMY PRAWNEJ JEDNOSTKI I JEJ STRUKTURY ORGANIZACYJNEJ.

Grupa tych osób, w razie konieczności, wykonuje pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika to z art. 151⁴ ust. 1 Kodeksu pracy i wiąże się z organizacją ich pracy oraz rodzajem wykonywanych zadań – sami decydują, jakie zadania wykonają w danym dniu i w jakich godzinach, często realizując zadania nieprzewidziane w danym dniu i wychodząc poza zakładane ramy czasowe. Zasada ta dotyczy także kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, uznawanych za kadre zarządzającą w rozumieniu art. 151⁴ ust. 1 Kodeksu pracy. W odniesieniu do tej grupy przewidziany został jednak wyjątek – w ust. 2, kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Natomiast co w przypadku, gdy np. kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej wraz z obowiązka-

mi związanymi z kierowaniem pracą podległej komórki wykonuje jednocześnie zadania mieszczące się w zakresie obowiązków podległych pracowników (np. w związku z niedoborem kadrowym)? Problem ten był przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 22 czerwca 2016 r., sygn. akt III PK 118/15, uznał, że:

[...] prawo pracownika kierującego wyodrębnioną komórką organizacyjną pracodawcy do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynika także z wykonywania przez niego pracy na równi z podległymi pracownikami bądź nawet za nich [...]. Pracownik, który - kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną - wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika w rozumieniu art. 151⁴ K.p. [...].

Oznacza to, że kierownik ten, z u wagi na wykonywanie zadań należących do zakresu obowiązków podległych pracowników, uznany został za „zwykłego” pracownika i z tego tytułu przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną także w inne dni niż niedziela i święta.

Co ważne, owo wykonywanie obowiązków „szeregowego” pracownika w godzinach nadliczbowych nie może mieć charakteru sporadycznego – wymagane jest, aby osoba taka, nie tylko kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej, ale również inne osoby zaliczane do kadry zarządzającej, wykonywały pracę w godzinach nadliczbowych stale. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2011 r., sygn. akt II PK 221/10, w którym stwierdził, że:

Główny księgowy wykonujący jednocześnie i stale pracę szeregowego pracownika, czyli pracujący w warunkach ukrytej pracy rotacyjnej, nie jest objęty hipotezą art. 151⁴ § 1 K.p.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Jak ustrzec się przed nieuczciwymi kontrahentami?

Przy prowadzeniu działalności gospodarczej powinniśmy pamiętać o tym, aby zadbać o należytą staranność, w tym – zawsze sprawdzić wiarygodność naszych kontrahentów, w celu wyeliminowania ryzyka współpracy z nierzetelnymi podmiotami. Należy pamiętać, że to podatnik ponosi negatywne konsekwencje z tytułu odliczenia podatku naliczonego z faktury, która nie odzwierciedla rzeczywistej transakcji. Powyższe odnosi się również do podmiotu transakcji.

Przede wszystkim, negatywną konsekwencją będzie brak możliwości odliczenia podatku wykazanego na fakturze otrzymanej od nierzetelnego kontrahenta, która nie dokumentuje faktycznego zdarzenia rodzącego obowiązek podatkowy u jej wystawcy.

Weryfikacji kontrahenta możemy dokonać przede wszystkim poprzez analizę dokumentów rejestracyjnych takich jak VAT, REGON, NIP, KRS lub wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Od 1 września 2019 r. zaczęła również działać biała lista, czyli wykaz informacji o podatnikach VAT. Ponadto, na podstawie 96 ust. 13 VAT możemy wystąpić do właściwego naczelnika urzędu skarbowego z wnioskiem o potwierdzenie czy dany podatnik jest zarejestrowany jako podatnik VAT czynny lub zwolniony. Co ważne, zainteresowanym może być zarówno sam podatnik, jak i osoba trzecia mająca interes prawny w złożeniu wniosku.

W wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 15 listopada 2012 r., sygn. akt I FSK 2057/11 (dostępnym

w CBOSA) stwierdzono, że „w przypadku, gdy w sprawie pojawią się wątpliwości co do posiadania przez odbiorcę faktury świadomości co do uczestniczenia w transakcji mającej na celu oszustwo podatkowe, brak weryfikacji kontrahenta w trybie art. 96 ust. 13 VATU będzie okolicznością obciążającą stronę twierdzącą, że dochowała należytej staranności w celu uniknięcia swego udziału w oszustwie podatkowym”.

Jeżeli dokonujemy transakcji z kontrahentami pochodzącymi z innych krajów członkowskich Unii Europejskiej, powinniśmy pamiętać o sprawdzeniu numeru identyfikacyjnego kontrahenta dla celów podatku VAT, za pomocą systemu VIES.

System VIES umożliwia weryfikację numerów identyfikacyjnych VAT podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w Unii Europejskiej dla potrzeb transakcji transgranicznych dotyczących towarów i usług i jest dostępny na stronie internetowej Komisji Europejskiej pod następującym linkiem:

https://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/?locale=pl.

Aleksandra Stachnik



Radca prawny, doradca podatkowy. Ukończyła dwa kierunki studiów na Uniwersytecie Jagiellońskim

w Krakowie, uzyskując tytuł magistra prawa oraz magistra administracji. Odbiła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, a następnie zdała egzamin zawodowy, uzyskując tytuł radcy prawnego. W praktyce zawodowej specjalizuje się w prawie gospodarczym oraz podatkowym. Autorka licznych wystąpień konferencyjnych o tematyce prawno-podatkowej. Biegle posługuje się językiem angielskim oraz hiszpańskim. www.prawnikkra-kow.com

Postępowanie sądowe w sprawie uchylenia kary porządkowej a jej zatarcie

Zgodnie z art. 112 ust. 2 Kodeksu pracy, pracownik, na którego nałożono karę porządkową, ma prawo wystąpić do sądu pracy z powództwem o jej uchylenie. Tryb ten dopuszczalny jest wyłącznie po wyczerpaniu wewnętrzzakładowej procedury odwoławczej, tj. po otrzymaniu w określonym terminie zawiadomienia o odrzuceniu przez pracodawcę sprzeciwu. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.04.1999r., sygn. akt I PKN 644/98.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.



Pracownik w odwołaniu do sądu zakwestionować może nie tylko powód nałożenia na niego kary porządkowej, jeśli uważa, że jest on niesłuszny lub nieprawdziwy, ale także – naruszenie przez pracodawcę formalnych przesłanek przy jej nakładaniu. Może domagać się, aby sąd pracy uchylił nałożoną karę porządkową z mocą wsteczną, tj. od dnia ukarania. Sytuacja jest jasna, jeśli postępowanie przed sądem pracy zakończy się, zanim kara porządkowa ulegnie zatarciu.

Zgodnie z art. 113 Kodeksu pracy, karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy, czyli z wykonywaniem jej w sposób nieuzasadniający zastosowania odpowiedzialności porządkowej. Ulega ona zatem zatar-

ciu z mocy prawa. Pracodawca może również, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

Co ciekawe, biegu tego terminu nie wstrzymuje odwołanie się pracownika do sądu, nawet jeśli w trakcie postępowania sądowego kara ulegnie zatarciu. Wydawałoby się, że w tej sytuacji postępowanie sądowe w przedmiocie uchylenia kary powinno zostać umorzony, ponieważ odpada przedmiot sporu: nie można uchylić kary, która uznana została za niebyłą.

Jednak orzecznictwo Sądu Najwyższego wypracowało i utrzymało inny pogląd. W uchwale z dnia 10.06.2002 r., sygn. akt III PZP 10/02, Sąd Najwyższy uznał, że orzekanie w sprawie



”

Sąd Najwyższy przyznał, że co prawda zatarcie kary po upływie roku nienagannej pracy czyni ją niebyłą i niweczy skutki związane z tym ukaraniem, powodując niemożność powoływania się pracodawcy na sam fakt ukarania pracownika, to jednak nie wyklucza możliwości powoływania się przez pracodawcę na okoliczności, które stanowiły podstawę ukarania.

kary porządkowej uznanej za niebyłą dopuszczalne jest przede wszystkim z uwagi na konieczność ochrony interesu pracownika: po pierwsze, kara porządkowa jest narzędziem, które dotyka w sposób bezpośredni dóbr osobistych pracownika i należy zapewnić pracownikowi prawo do merytorycznego rozpoznania sprawy przez sąd; po drugie, wyrok sądu uchylający karę skutkuje uznaniem jej za nieistniejącą od samego początku, bez względu na to, czy uległa już zatarciu czy nie; po trzecie, postępowanie sądowe gwarantuje pracownikowi brak możliwości powoływania się przez pracodawcę na fakt ukarania.

Sąd Najwyższy przyznał, że co prawda zatarcie kary po upływie roku nienagannej pracy czyni ją niebyłą i niweczy skutki związane z tym ukaraniem, powodując niemożność powoływania się pracodawcy na sam fakt ukarania pracownika, to jednak nie wyklucza możliwości powoływania się przez pracodawcę na okoliczności, które stanowiły podstawę ukarania. Oznacza to, że pracodawca może powołać się na zdarzenia, które stanowiły przy-

czynę nałożenia na pracownika kary porządkowej, nawet po zatarciu tej kary, np. w związku z uzasadnionym zamiarem wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, jeżeli zdarzenia będące podstawą nałożenia kary porządkowej i wypowiedzenia są powiązane (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt. III PZP 10/85), lub przy ocenie wykonywania obowiązków pracowniczych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 1986 r., sygn. akt. III PZP 12/86). Przy czym, podkreślić tutaj należy, iż „odległe w czasie od daty wypowiedzenia, niepowiązane ze sobą zdarzenia, nie powinny stanowić uzasadnienia dla dokonania tej czynności prawnej, bowiem dezaktualizują się jako negatywna ocena pracownika” – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.11.2010 r., sygn. akt. I PK 105/10. W sposób analogiczny odnieść to można również do oceny wykonywania obowiązków pracowniczych.

Od 1 stycznia 2019 r., w związku ze zmianą wprowadzoną rozporządzenia MRPiPS z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej

[Dz. U. z 2018 r. poz. 2369], informacja o ukaraniu pracownika karą porządkową umieszcza się w części D akt osobowych. Będzie to zatem nie tylko odpis zawiadomienia o ukaraniu karą porządkową, ale również inne dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej, np. notatki służbowe z danego zdarzenia, zeznania świadków. Będą to także orzeczenia sądów pracy w sprawach o uchylenie kar porządkowych.

W związku z obowiązkiem usunięciem z akt osobowych pracownika odpisu zawiadomienia o ukaraniu – czy to z uwagi na uwzględnienie sprzeciwu pracownika, czy na zatarcie kary z mocy prawa, czy też na skutek wyroku sądu uchylającego nałożoną karę – z akt osobowych pracownika usuwa się całą część dotyczącą danej kary, w tym wszelkie inne dokumenty związane z nałożoną karą porządkową (np. notatki służbowe, zeznania świadków), łącznie z orzeczeniem sądu pracy wydanym w sprawie o uchylenie danej kary porządkowej.

Doręczenie pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii

Zgodnie z art. 30 ust. 1 Kodeksu pracy jednym z trybów rozwiązania umowy o pracę jest złożenie pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Oświadczenie to dla celów dowodowych powinno być sporządzone w formie pisemnej [art. 30 § 3 Kodeksu pracy] i – w myśl art. 78 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy – opatrzone własnoręcznym podpisem pracodawcy.

Doręczenie do rąk własnych lub przez pocztę

Zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego oświadczenie woli pracodawcy wywołuje skutek prawny z chwilą, gdy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Co ważne, oświadczenie woli uważa się za skutecznie doręczone nie tylko wtedy, gdy zostało wręczone pracownikowi bezpośrednio do rąk własnych, ale również wtedy, gdy doręczono je w inny sposób zapewniający możliwość zapoznania się z treścią, np. za pośrednictwem poczty lub kuriera. Przy czym oświadczenie woli wysłane za pośrednictwem poczty lub kuriera wywoła zamierzony skutek w dniu jego odbioru, pod warunkiem że przesyłka zostanie faktycznie odebrana przez pracownika lub osobę dorosłą zamieszkałą z nim – potwierdzeniem tego faktu jest data

i podpis osoby odbierającej przesyłkę na stosownym dokumencie.

Warto dodać, że za skutecznie doręczoną uważa się także przesyłkę, przyjęcia której pracownik w sposób wyraźny odmówił [oświadczenia o odmowie przyjęcia przesyłki przez pracownika zostaje odnotowane na przesyłce, która w tej sytuacji wraca do pracodawcy]. Przyjmuje się, że pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy, a zatem oświadczenia woli pracodawcy wywołuje zamierzony skutek od dnia odmowy odbioru przesyłki. Taki sam skutek wywołuje nieodebranie przez pracownika pisma z placówki pocztowej, mimo dwukrotnego awizowania pisma – awizowanie przesyłki stwarza bowiem domniemanie możliwości zapoznania się adresata z treścią pisma zawartego w przesyłce najpóźniej 7 dnia od jej drugiego awizowania.

Zasada domniemania doręczenia w czasie pandemii

Zasada domniemania doręczenia podwójnie awizowanej nieodebranej przesyłki została zawieszona na mocy ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 [Dz. U. z 2020 r. poz. 695, z późn. zm.]. Wprowadzone zmiany skutkują tym, że nieodebranych dokumentów podlegających doręczeniu przez operatora pocztowego za potwierdzeniem odbioru, których termin odbioru, określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma, przypadają w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za prawidłowo doręczone w czasie:

- obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego,

- obowiązywania stanu epidemii,
- przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów.

Ograniczenia te zawierają pewne wyjątki, jednak nie dotyczą one składanych przez pracodawców oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

W praktyce oznacza to, że nieodebranie przez pracownika pisma zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę wysłanego pocztą, nie może zostać uznane za prawidłowo doręczone, a co za tym idzie, nie wywołuje zamierzonego skutku prawnego i stosunek pracy łączący strony trwa.

Analogicznie, zawieszenie zasady domniemania doręczenia oznacza to, że w okresie stanu epidemii i 14 dni od jego zniesienia:

- przesyłkę pocztową do pracownika uznaje się za doręczoną wyłącznie wtedy, gdy adresat ją odbierze,
- nieodebrane oświadczenie pracodawcy wywoła skutek najwcześniej po 14 dniach od odwołania stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego,
- zawarte w nieuznanej za doręczoną przesyłce oświadczenie o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy nie wywiera oczekiwanego przez pracodawcę skutku, tj. rozpoczęcia biegu wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Alternatywne formy doręczenia

W tej sytuacji pracodawca może skorzystać z innej formy doręczenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę: skorzystać może z usług firmy kurierskiej albo wyznaczyć dwóch pracowników, którzy w miejscu zamieszkania pracownika przekażą mu do rąk własnych oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Innym sposobem doręczenia pism, dość często stosowanym z uwagi na swoją skuteczność, jest przesłanie pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w formie elektronicznej. Co prawda, oświadczenie woli w formie elektronicznej w pełni odpowiada oświadczeniu w formie pisemnej, jednak dla swojej skuteczności wymaga opatrzenia kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Zgodnie z art. 61 § 2 Kodeksu cywilnego oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią. Koniecznym warunkiem skutecznego e-doręczenia jest więc posiadanie przez pracodawcę i pracownika profilu zaufanego lub skrzynek e-mailowych (służbowej – w przypadku pracodawcy i służbowej lub prywatnej – w przypadku pracownika), poprzez które obie strony wymieniają ze sobą korespondencję. A zatem, dzień w którym pracownik zapoznał się z treścią oświadczenia woli przesłanego w formie elektronicznej, jest dniem rozwiązania stosunku pracy lub dniem, od którego zaczyna biec termin wypowiedzenia.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

W praktyce oznacza to, że nieodebranie przez pracownika pisma zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę wysłanego pocztą, nie może zostać uznane za prawidłowo doręczone, a co za tym idzie, nie wywołuje zamierzonego skutku prawnego i stosunek pracy łączący strony trwa.

Przedsiębiorcy apelują o działania legislacyjne regulujące pracę zdalną

Rada Przedsiębiorczości podkreśla konieczność stworzenia regulacji pracy zdalnej przyjaznej dla obu stron stosunku pracy, dającej możliwość elastycznego i efektywnego stosowania tej formy organizacji pracy.

Pandemia zmieniła naszą rzeczywistość niemalże w każdej dziedzinie życia. Jedną z bardziej fundamentalnych zmian jest powszechna digitalizacja procesów i szersze zastosowanie w ciągu ostatnich miesięcy pracy w formie zdalnej. Polski rynek pracy musi dostosować się do nowej rzeczywistości, jednocześnie starając się sprostać wyzwaniom tzw. digialeconomy – napisała Rada Przedsiębiorczości, którą tworzą: ABSL, Federacja Przedsiębiorców Polskich, Krajowa Izba Gospodarcza, Konfederacja Lewiatan, Polska Rada Biznesu, Pracodawcy RP, Związek Banków Polskich, BCC i Związek Rzemiosła Polskiego.

Biorąc pod uwagę zaawansowany dialog w ramach Rady Dialogu Społecznego, dotyczący wprowadzenia do kodeksu pracy przepisów regulujących pracę w formie zdalnej, Rada Przedsiębiorczości przedstawiła rządowi następujące, kluczowe postulaty odnoszące się do przyszłego kształtu regulacji:

1) zrezygnowanie z nakładania na strony stosunku pracy obowiązku określania konkretnego miejsca wykonywania pracy w przypadku pracy zdalnej. Jak pokazuje praktyka, duża część pracowników pracujących zdalnie, wykonuje swoje obowiązki z różnych miejsc, na zasadzie: „mój dom jest tam, gdzie mój laptop”. Rada nie znajduje argumentów przemawiających za koniecznością ustawowego ograniczania możliwości wykonywania pracy zdalnej do jedne-

go deklarowanego adresu. Co więcej, elastyczność w tym zakresie jest oczekiwana przede wszystkim przez stronę pracowniczą, a nieuwzględnienie tego oczekiwania pomija wypracowaną w ostatnich miesiącach praktykę, jaką stosowały strony stosunku pracy;

2) konieczność uwzględnienia kwestii wyposażenia pracowników w niezbędny sprzęt i materiały do wykonywania pracy, a także zwrotu kosztów związanych z eksploatacją urządzeń niezbędnych do wykonywania pracy w formie zdalnej. Rada postuluje, aby szczegółowe rozwiązania w tym zakresie były pozostawione do rozstrzygnięcia na poziomie zakładowym. Wynika to z różnorodności form organizacji pracy zdalnej w poszczególnych branżach, różnic w jej stosowaniu w dużych i małych firmach, pracy wykonywanej całkowicie, częściowo bądź sporadycznie zdalnie. „Musimy mieć również na uwadze, iż forma pracy zdalnej wiąże się z również z korzyściami i oszczędnościami po stronie pracowników, czego potwierdzeniem była popularność tzw. „home office „w okresie przedcovidowym” – czytamy w Apelu Rady Przedsiębiorczości.

3) postulat, aby dokumentacja pracownicza związana z zatrudnianiem pracowników w formie zdalnej mogła być prowadzona wyłącznie w postaci elektronicznej, a oświadczenia i wnioski składane w formie dokumentowej. Utrzymywanie formy pisemnej w

tym wypadku jest problematyczne dla obu stron stosunku pracy, gdyż pociąga za sobą szereg komplikacji, w szczególności po stronie pracowniczej [pracodawca posiada bowiem z reguły zaplecze organizacyjne i administracyjne znacznie ułatwiające prowadzenie korespondencji w formie tradycyjnej].

4) w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy dalsze prace muszą uwzględniać dążenie do zmniejszenia obciążeń pracodawców, precyzyjnego określenia zakresu ich odpowiedzialności. W szczególności małe i średnie firmy oczekują rozwiązania, które określili jakiego minimalne wymogi powinny być spełnione przy pracy zdalnej.

„Apelujemy o wprowadzenie regulacji dotyczących pracy zdalnej w sposób uwzględniający dorobek dotychczasowej praktyki rynku, z uwzględnieniem uzasadnionych interesów strony pracowniczej i pracodawców. Jak pokazuje praktyka, praca zdalna przyjmuje różne formy i stosowana jest przez strony w różnym zakresie. Regulacje kodeksowe powinny być na tyle elastyczne, aby nie zamykać drogi do stosowania pracy zdalnej zarówno podmiotom, których organizacja i fundusze pozwalają na wdrożenie rozwiązań skomplikowanych organizacyjnie i kosztownych, jak i podmiotom, które będą stosować pracę zdalną raczej okazjonalnie” – napisała Rada Przedsiębiorczości.

Źródło: Konfederacja Lewiatan

Szkolenia zamknięte CDK Progressio

Oferta „szyta na miarę” dla danej organizacji.



Najsukuteczniejsza forma
wspierania rozwoju personelu.



Klucz do zbudowania trwałej
przewagi konkurencyjnej firmy!



2. Kiedy i dlaczego warto wybrać szkolenie zamknięte?

Kiedy?

- Gdy do przeszkolenia jest grupa kilku lub kilkunastu pracowników.
- Gdy szkolenie dotyczy zakresu ściśle związanego ze specyfiką zawodu.

Dlaczego?

Ponieważ to klient decyduje jak dane szkolenie będzie wyglądało.

To on ustala również:

- jak dużą grupę chce przeszkolić,
- z jakiego zakresu,
- w jakim wymiarze godzinowym,
- w jakim terminie i miejscu.

3. Jakie są korzyści szkoleń zamkniętych? Odpowiedź jest prosta!

Forma zamknięta

- Program ściśle dostosowany i dopasowany do potrzeb
- Niskie koszty jednostkowe
- Analiza problemów firmy
- Dowolne miejsce/termin/ forma szkolenia oraz liczba uczestników

Forma otwarta

- Program z góry narzucony bez możliwości dopasowania
- Wysokie koszty jednostkowe
- Brak możliwości analizy
- Sztywność terminów – z góry narzucony czas i miejsce szkolenia

**Napisz do nas lub zadzwoń, a my znajdziemy
dla Ciebie to czego potrzebujesz!**

Jowita Zięba, +48 690 017 570, j.zieba@pcdk.pl

Partnerzy merytoryczni



MONITOR
CDK

Wydawca



Redakcja ma prawo po uzgodnieniu z autorami do skrótów publikacji i wprowadzania zmian stylistycznych.

Autor wyraża zgodę na wyłączenie przeniesienie praw autorskich i wydawniczych dotyczących artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK” na Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio sp. z o.o.. Opinie zamieszczone w miesięczniku stanowią poglądy osobiste autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem urzędów państwowych.

Zabronione jest – bez pisemnej zgody wydawcy – kopiowanie i zamieszczanie w części bądź w całości artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.