

MONITOR
CDK

Polecamy

PRZEBRANŻOWIENIE, PRZEKWALIFIKOWANIE, ZMIANA ZAWODU – KONIECZNOŚĆ CZY KROK NA ŚCIEŻCE ROZWOJU

W numerze

Sprawozdanie finansowe
w czasie pandemii COVID -19

Zasiłek chorobowy
po ustaniu zatrudnienia
– niekorzystne zmiany.

Szanowni Państwo

ZA NAMI ROK PRACY ZDALNEJ, KTÓRY PRZYSPIESZYŁ ROZWÓJ TECHNOLOGII CYFROWYCH, ALE TEŻ DAŁ FAŁĘ ZWOLNIENÍ, DEPRESJI, WYPALEŃ ZAWODOWYCH. PRACODAWCY STANĘLI PRZED WYZWANIAMÍ UTRZYMANIA PRACOWNIKÓW I ZADBANIA O ICH DOBROSTAN.

Pracodawcy RP przygotowali raport podsumowujący miniony rok home office, zawierający również wskazówki dla pracodawców. W „Księdze rekomendacji. Praca zdalna 2.0 – rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana” zwraca się uwagę na niedostateczne uregulowanie prawne pracy z domu. Istotne dla tego typu pracy okazuje się być zdalne zarządzanie pracownikami, z czym wiąże się konieczność wykształcenia nowych kompetencji IT, jak też zaangażowanie środków finansowych na narzędzia zarządcze online. Bezpośrednio z tym aspektem wiąże się cyberbezpieczeństwo pracy zdalnej, co nie jest w praktycznie żaden sposób regulowane. W rekomendacjach Pracodawcy RP zwracają uwagę między innymi na to, że z zapisów umowy o pracę powinien zostać zniesiony wy-

móg określania miejsca pracy. Potrzebna jest też edukacja systemowa, która przystosuje rynek pracy, kształcąc między innymi kompetencje cyfrowe.

„Wśród konsekwencji pracy zdalnej zwrócono również uwagę na zyskujący na znaczeniu problem zdrowia, ze szczególnym uwzględnieniem jej wpływu [w połączeniu ze stresem dotyczącym samej pandemii] na psychikę pracodawców i pracowników” – czytamy w opracowaniu. Odizolowanie, nowe rodzaje stresorów: wszystko to sprawia, że menagerowie będą musieli nauczyć się tego jak prowadzić zespół. Praca hybrydowa zostanie w krajobrazie już na stałe, a zatem warto zainwestować z umiejętności, które mogą ją usprawnić.

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 4 [10]
kwiecień 2021



ROZWÓJ OSOBISTY

Przebranżowanie, przekwalifikowanie,
zmiana zawodu – konieczność czy krok
na ścieżce rozwoju

4

Krajowy Fundusz Szkoleniowy
– wsparcie na rozwój kadr

6

PODATKI

Sprawozdanie finansowe
w czasie pandemii COVID-19

8

Podatek od nieruchomości

10

KADRY I PŁACE

Zasiłek chorobowy po ustaniu
zatrudnienia – niekorzystne zmiany

12

Premia uznaniowa – czy może utracić
uznaniowy charakter?

14

Urlop okolicznościowy – wymiar, zasady
udzielania, termin wykorzystania

16

PRAWO

Polubowne metody rozwiązywania
sporów pracowniczych

18

Przebranżowienie, przekwalifikowanie, zmiana zawodu – konieczność czy krok na ścieżce rozwoju

Przebranżowienie, przekwalifikowanie, zmiana zawodu to decyzje niełatwe, zwłaszcza, gdy wymagają znacznego nakładu pracy, czasu, środków i reorganizacji każdej płaszczyzny dotychczasowego życia. I choć z badań wynika, że ludzie podejmują się takich wyzwań, to nie zawsze zmiana zawodu, branży czy kwalifikacji gwarantuje sukces. Obecny rynek rzeczywiście wypełniony jest szerokim wachlarzem zawodów, kwalifikacji i branż. Do tego dostępne są liczne narzędzia, które wspierają zmianę branży, zawodu czy kwalifikacji: od bezpłatnych szkoleń, staży, poprzez coaching personalny, doradztwo zawodowe, aż po możliwość uzyskania środków z funduszy Unii Europejskiej czy z Funduszu Pracy, np. na rozpoczęcie własnej działalności lub nabycie nowych kwalifikacji.

Przyczyn, dla których decydujemy się na zawodową rewolucję, jest sporo: czasem decyzje te podyktowane są wymaganiami rynku pracy, który bezlitośnie rozwija się, zmienia dynamikę i pędzi do przodu w nowych kierunkach, wymuszając na pracownikach elastyczność i nieustanne dostosowywanie się do tych zmian; czasem ta decyzja to konieczność, która gwarantuje środki do życia; czasem to subiektywne pragnienie i potrzeba zmiany. Niekiedy przyczyny te wręcz kumulują się. Nie sposób wymienić wszystkie. Do najważniejszych zaś należą:

1. zmiana struktury rynku - brak zapotrzebowania na dane towary i usługi

Ostatnie kilkadziesiąt lat pokazuje, jak bardzo zmieniła się gospodarka, struktura rynku i zapotrzebowanie na niektóre towary i usługi. Przejście od gospodarki industrialnej do informacyjnej spowodowało, że niektóre

zawody, kwalifikacje i branże zanikają (np. szewc, krawcowa), bo nie ma zapotrzebowania na nie, a towary i usługi, które oferowały, są dostępne w innej formie i w bardziej atrakcyjnej cenie. Osoby o takich niszowych zawodach, kwalifikacjach pozostają więc bez środków do życia, a zmiana branży, kwalifikacji czy zawodu jest dla nich konieczna z uwagi na zapewnienie sobie środków do życia.

2. status – osoba bezrobotna

Zmiany gospodarcze pociągają za sobą przekształcanie się całych sektorów. Oznacza to, że niektóre zakłady pracy nie są w stanie podołać takim wyzwaniom i decydują się na zakończenie działalności; inne zaś, aby się utrzymać na rynku, zmuszone są zmienić branżę albo przynajmniej przenieść przedsiębiorstwo w region, gdzie istnieje zapotrzebowanie na dany towar czy usługę lub wytworzenie danego towaru lub usługi

jest tańsze. W takich sytuacjach nie zawsze możliwe jest przekwalifikowanie kadry czy też przeniesienie zakładu pracy wraz z załogą w inną lokalizację. Pracownicy, których dotyczą te zmiany, pozostają zatem bez pracy. Jediną szansą na zatrudnienie jest więc zmiana zawodu, kwalifikacji albo branży.

3. brak kompetencji – nowe wymagania, większa elastyczność

Dynamika rynku pracy, pojawienie się nowych gałęzi przemysłu, nowych technologii, nowych branż powoduje, że bardzo szybko nabyte kompetencje stają się nieaktualne. Pracodawcy coraz częściej wymagają od pracowników ciągłego zdobywania i poszerzania wiedzy, uzupełniania jej o nowe obszary, nabywania nowych umiejętności i kompetencji. To sprawia, że osoby, które chcą utrzymać się na rynku pracy, zmuszone są do zachowania elastyczności, gotowo-

ści na przyswajanie nowych obszarów wiedzy, nowych kompetencji, często z dziedzin, z którymi nie mieli dotychczas do czynienia.

4. stagnacja w miejscu pracy - stres, brak motywacji, wypalenie zawodowe, brak możliwości rozwoju w obecnym miejscu pracy

Inną, dość powszechną przyczyną zmiany zawodu, kwalifikacji czy branży są niekorzystne warunki w miejscu pracy. W szczególności należą do nich: stres związany ze zbyt dużą ilością zadań albo koniecznością pracy pod presją czasu, występowanie zdarzeń o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, brak stabilności zatrudnienia, brak czynników motywacyjnych, np. niskie wynagrodzenie, brak nagród, brak uznania położonych, konflikty z pracownikami lub przełożonym, zbyt długie wykonywanie tych samych zadań lub brak możliwości rozwoju. Czynniki te mogą wywoływać odczucie stagnacji i w efekcie prowadzić do wypalenia zawodowego.

5. większe wynagrodzenie

Jedną z najczęstszych przyczyn zmiany kwalifikacji czy branży jest czynnik finansowy. Brak odpowiedniego wynagrodzenia za wykonywaną pracę jest wystarczającym motywatorem do zmiany pracy na taką, która spełni oczekiwania finansowe, nawet jeśli zmiana ta wiąże się z koniecznością zmiany kwalifikacji, zawodu czy branży. A to wydaje się niewielkim wysiłkiem w porównaniu z benefitami, jakie można osiągnąć.

6. realizacja pragnień – zawód marzeń, niezależna forma zatrudnienia, rozwój osobisty

Zmiana branży, kwalifikacji czy zawodu może stanowić chęć zrealizowania

pragnień, które do tej pory z jakiś powodów nie doszły do skutku. Może to być chęć podjęcia niezależnej formy zatrudnienia, chęć przekształcenia pasji w źródło dochodu, chęć wykonywania niżowego zawodu, potrzeba rozwoju osobistego w nowej dziedzinie albo potrzeba sprawdzenia się w innych obszarach, prowadząca do odnalezienia własnej ścieżki kariery.

Od czego zacząć zmianę branży, kwalifikacji, zawodu?

Przede wszystkim od postawienia sobie jasnego celu i zastanowienia się, co naprawdę zamierzamy osiągnąć. Tak sprecyzowany cel pozwoli na określenie, czy rzeczywiście dana branża, kwalifikacje lub zawód interesują nas, czy spełniają nasze oczekiwania i czy jesteśmy gotowi zainwestować w to niezbędny czas i środki. Po drugie, sprawdzić należy, jakie posiadamy predyspozycje/umiejętności/zasób wiedzy w danej dziedzinie, a czego nam brakuje. Następnie, trzeba rozważyć, czy nasze założenia zawodowe mają szansę na sukces: warto dowiedzieć się, czy pracodawcy są zainteresowani pracownikami z takimi kwalifikacjami, czy taki zawód jest poszukiwany na rynku albo czy taka branża rozwinie się w pożądanym kierunku. Ponadto warto poszukać informacji wśród osób, które już pracują w tym zawodzie, branży i zapytać, jak wyglądają realia danego zawodu. Osoby takie mogą pomóc w sprecyzowaniu ścieżki kariery i poleci odpowiednie narzędzie do realizacji celu. Poza tym, doświadczenie takich osób pozwoli uniknąć niepotrzebnych błędów. Ostatni etap to rozpoczęcie nauki i potwierdzenie zdobytych kwalifikacji lub zawodu.

W końcu każdy osiąga to w życiu, na co się odważy.



Jedną z najczęstszych przyczyn zmiany kwalifikacji czy branży jest czynnik finansowy. Brak odpowiedniego wynagrodzenia za wykonywaną pracę jest wystarczającym motywatorem do zmiany pracy na taką, która spełni oczekiwania finansowe, nawet jeśli zmiana ta wiąże się z koniecznością zmiany kwalifikacji, zawodu czy branży.

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.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

– wsparcie na rozwój kadr

Jednym z elementów Funduszu Pracy, tj. funduszu celowego, finansowanego ze składek odprowadzanych przez pracodawców i przez osoby prowadzące działalność gospodarczą, dedykowanego aktywizacji osób bezrobotnych oraz merytorycznemu wsparciu rynku pracy, jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który służy finansowaniu szkoleń pracowników oraz pracodawców.

Institucją Krajowego Funduszu Szkoleniowego, nazywanego w skrócie „KFS”, uregulowana została w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, z późn. zm.) oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku w sprawie przyznania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego [Dz. U. z 2018 r. poz. 117]. Rozdysponowywaniem środków z KFS zajmują się powiatowe urzędy pracy. Wniosek o przyznanie środków z KFS składać zatem należy do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności. Każdy powiatowy urząd pracy indywidualnie określa termin naboru wniosków, zasady przyznawania środków z KFS oraz ich wysokość.

O środki z KFS może wystąpić każdy podmiot, który jest pracodawcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. podmiot zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę, bez względu na formę prowadzenia działalności. Co ważne, pracodawcą nie jest podmiot prowadzący działalność gospodarczą, zatrudniający osoby na podstawie umowy o dzieło.

Zgodnie przepisami, środki z KFS mogą być przeznaczone na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego przez pracodawcę i jego pracowników, w szczególności na pokrycie kosztów związanych z:

- potrzebami pracodawcy związanymi z kształceniem ustawicznym;
- kursami oraz studiami podyplomowymi;
- egzaminami, które umożliwiają zdobycie dyplomów potwierdzających uzyskanie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
- badaniami lekarskimi i psychologicznymi, jeśli badania te są niezbędne do podjęcia nauki lub pracy;
- ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków, które musi zostać wykupione w związku z podjętą nauką.

Wysokość dofinansowania zależy od wysokości środków przyznanych w danym roku poszczególnym powiatowym urządowi pracy przez ministra właściwego do spraw pracy. Ze środków KFS pracodawcy mogą sfinansować:

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego, ale nie więcej niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
- 100% kosztów kształcenia ustawicznego – w przypadku mikroprzedsiębiorcy [tj. podmiotu do 10 osób zatrudnionych] – ale nie więcej niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Wniosek o uzyskanie środków KFS pracodawca może złożyć w formie papierowej lub elektronicznej. Termin na rozpatrzenie wniosku przez powiatowy urząd pracy wynosi 30 dni. Jeśli wniosek zostanie rozpatrzony pozytywnie, urząd pracy zawiera z pracodawcą umowę, określającą prawa i obowiązki stron. Pracodawca powinien jednocześnie zawrzeć odrębną umowę z pracownikiem, w której określone zostaną obowiązki pracownika związane z podjęciem kształcenia.

We wniosku o przyznanie dofinansowania z KFS pracodawca powinien wskazać:

- swoje dane: nazwę pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności, numer



identyfikacji podatkowej, numer REGON oraz oznaczenie PKD, a także informację o liczbie zatrudnionych pracowników, imię i nazwisko osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej;

- działanie, na jakie dofinansowanie ma zostać przeznaczone, liczbę osób, których wydatek dotyczy, formę kształcenia, koszty kształcenia i termin realizacji wskazanych działań;
- całkowitą wysokość kosztów kształcenia, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego;
- uzasadnienie potrzeby odbycia kształcenia ustawicznego, przy uwzględnieniu obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy oraz obowiązujących priorytetów wydatkowania środków KFS, a w przypadku środków z rezerwy KFS – dodatkowo priorytetów wydatkowania środków rezerwy KFS;
- uzasadnienie wyboru realizatora usługi kształcenia ustawicznego

finansowanej ze środków KFS wraz z informacjami dotyczącymi realizatora (m.in. nazwa i siedziba, posiadanie certyfikatów jakości, cenę usługi w porównaniu z cenami podobnych usług oferowanych na rynku);

- informację o planach dotyczących dalszego zatrudnienia osób, które będą objęte kształceniem ustawicznym finansowanym ze środków KFS.

Dodatkowo, zgodnie z ww. rozporządzeniem, do wniosku należy dołączyć:

- zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis;
- informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;
- kopię dokumentu potwierdzającego oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności – w przypadku braku wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej;

- program kształcenia ustawicznego lub zakres egzaminu;
- wzór dokumentu potwierdzającego kompetencje nabyte przez uczestników, wystawianego przez realizatora usługi kształcenia ustawicznego, o ile nie wynika on z przepisów powszechnie obowiązujących.

Sposób wydatkowania środków przez pracodawcę może zostać skontrolowany przez starostę, w imieniu którego działac będą upoważnieni pracownicy właściwych powiatowych urzędów pracy. Jeśli pracownik nie ukończy szkolenia, na które zostało przyznane dofinansowanie, pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu uzyskanych środków.

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.

Sprawozdanie finansowe w czasie pandemii COVID-19

Komitet Standardów Rachunkowości opracował rekomendacje, które mogą być pomocne przy prowadzeniu ksiąg rachunkowych i sporządzaniu sprawozdań finansowych za 2020 rok.

Rekomendacje poruszają między innymi takie tematy jak:

- inwentaryzacja z czasie pandemii,
- ujęcie w księgach dodatkowych kosztów działalności operacyjnej, spowodowanych epidemią Covid 19,
- wycena produktów przy niewykorzystanych na skutek Covid 19 zdolnościach produkcyjnych.

W większości przypadków wpływ epidemii jest mniej lub bardziej istotny w zależności od sektorów gospodarki/ branży i wydaje się, iż taki pozostanie w przyszłości.

Rzeczywista i całkowita skala wpływu COVID-19 jest zapewne trudna, o ile w ogóle możliwa, do oszacowania. Pomimo tego ograniczenia, omawiając aktualną sytuację majątkową i finansową, tj. wyniki i sytuację o stanie majątkowym jednostki za 2020 rok obrotowy [za okres, za który sporządzane jest sprawozdanie finansowe] zaleca się w sposób wyważony i obiektywny przedstawić obszary działalności, na które COVID-19 miała przełożenie, mając na uwadze:

- a. zmiany w otoczeniu zewnętrznym:
- kształtowanie się głównych wskaźników makroekonomicznych w 2020 roku, które miały

wpływ na rynek/rynki/segmenty rynku, na których jednostka prowadzi działalność i wpływ pandemii na aktywność/działalność gospodarczą,

- b. wskazanie zmian prawno-legislacyjnych istotnych z punktu widzenia jednostki poprzez podanie kluczowych aktów prawnych, wprowadzonych w 2020 roku w związku ze stanem pandemii i działaniami mającymi na celu zwalczanie pandemii lub ograniczenie jej negatywnego wpływu na gospodarke. Sugeruje się wskazać najważniejsze akty prawne mające wpływ na sektor, w którym działa jednostka, w tym przykładowo, o ile jednostka z nich skorzystała, tzw. „tarcze anty kryzysowe” oraz zmiany do ustaw sektorowych związane z pandemią, a dotyczące bezpośrednio jednostki;
- b. wpływ pandemii na rentowność i wyniki finansowe jednostki – zaleca się skomentowanie wyników z działalności operacyjnej i wyniku finansowego, ze wskazaniem wpływu jednorazowych transakcji lub operacji, oraz podanie i skomentowanie wskaźników finansowych wyliczonych na bazie danych zawartych w sprawozdaniu finansowym, jako uzupełnienie informacji zawartych w sprawozdaniu finansowym w dodatkowych in-

formacjach i objaśnieniach; przykładowo wpływ z tytułu:

- utworzenia odpisów z tytułu utraty wartości aktywów z powodu COVID-19 (np. utrata wartości zapasów, udziałów w podmiotach nienotowanych, utrata wartości pożyczek udzielonych i należności);
- obniżenia wolumenów lub zmiana struktury przychodów ze sprzedaży, obniżenia marży zysku z wyjaśnieniem przyczyn np. spadku czy załamania popytu z powodu pandemii lub wzrostu kosztów, udzielenia wsparcia kontrahentom lub klientom – ze zwięzłym objaśnieniem podjętych działań i ich skutków finansowych dla jednostki,
- zaniechania działalności na określonych segmentach rynku lub rynkach, w tym rynkach zagranicznych (jeśli dotyczy jednostki) w wyniku pandemii i wpływ na wynik finansowy,
- pozyskania wsparcia ze strony instytucji rządowych lub kredytowych z opisem form wsparcia, kwot ich wykorzystania i wpływu na wyniki z działalności;
- innych skutków COVID-19, które kierownictwo uzna za istotne (zarówno negatywnych skutków pandemii, jak i działań zakończonych pozytywnie dla jednostki, w tym np. rozpoczęta restrukturyzacja);

- c. wpływ pandemii na płynność i/lub wypłacalność jednostki - zaleca się skomentowanie sytuacji w zakresie płynności lub wypłacalności, gdy płynność jednostki była lub jest zagrożona, z podaniem wskaźników płynności lub wypłacalności na bazie danych zawartych w sprawozdaniu finansowym wraz z opisem źródeł braku płynności lub czynników ryzyka/powodów zagrożenia utraty płynności (np. wydłużenie terminu spłaty należności handlowych, niewypłacalność kontrahentów, inne). Zaleca się zwięzłe opisanie podjętych działań zarządczych w reakcji na ryzyko płynności/utraty wypłacalności oraz wskazanie celów i skutków tych działań;
- d. ocenę sytuacji na rynku/segmentach rynku, na którym jednostka działa lub zamierza działać lub z jakiego się wycofała lub jest w trakcie wycofywania w związku z pandemią i brakiem możliwości przeciwdziałania jej negatywnym skutkom;
- e. wpływ pandemii jako czynnika ryzyka i niepewność co do wyceny bilansowej – pożądane jest zwrócić uwagę na COVID-19 jako czynnik ryzyka istniejącego na dzień bilansowy oraz na wynikające z działania w warunkach pandemii zwiększone ryzyko wiarygodności wszelkich wielkości szacunkowych/szacunków księgowych tj. wymagających zastosowania osądu i przyjęcia założeń na potrzeby wyceny bilansowej [szczególnie istotne przy ustalaniu utraty wartości, jak i wartości godziwej aktywów];
- f. ocenę ryzyka rynkowego instrumentów finansowych z powodu

pandemii: czy wystąpił wzrost ekspozycji na ryzyko rynkowe tj. ryzyko zmian cen czy kursów walutowych, ryzyko kredytowe z powodu COVID-19 ze wskazaniem niepewności wyceny i wrażliwości na ryzyko, a także ocenę ryzyka utraty płynności, wynikającego z posiadanego portfela instrumentów finansowych;

- g. wskazanie przyczyn zaniechania działalności lub istotnego jej ograniczenia w przyszłości z powodu COVID-19;
- h. podejmowane działania w celu ograniczenia negatywnego wpływu pandemii na sytuację finansową, majątkową czy płynnościową jednostki – przedstawienie podjętych działań jednostki przykładowo: w zakresie ciągłości działania, w tym działań w obszarze zarządzania personelem i organizacji pracy zdalnej w odniesieniu do pracowników czy obsługi klientów, innych działań podejmowanych w reakcji na COVID-19, w tym przykładowo: innowacji produktowych lub technologicznych, które prowadzono w 2020 roku, bądź działań restrukturyzacyjnych.

Na ile to możliwe i zasadne, a także przydatne dla użytkowników, zaleca się uwzględnić skutki rozprzestrzeniania się negatywnych skutków pandemii na realizację strategii działalności jednostki poprzez pryzmat prognozowanych wyników finansowych i kluczowych wskaźników operacyjnych lub parametrów płynności/wypłacalności w sposób scenariuszowy, wskazując na oczywiste ograniczenia wpływające z neodłącznej niepewności w tym zakresie.

Jowita Zięba

Redaktor prowadząca Monitora CDK. Absolwent Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego.



Podatek od nieruchomości

Podmiotami podatku od nieruchomości są osoby fizyczne, osoby prawne, jednostki organizacyjne, w tym spółki nieposiadające osobowości prawnej, które w szczególności są właścicielami, posiadaczami samoistnymi nieruchomości oraz użytkownikami wieczystymi gruntów. W przepisie art. 336 Kodeksu cywilnego, możemy znaleźć definicję posiadacza samoistnego, którym jest osoba, która włada faktycznie rzeczą, jak właściciel. Opodatkowanie posiadacza samoistnego zależy jednak od faktu wpisania go do ewidencji gruntów i budynków, co potwierdził Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z dnia 27.01.2016 r., sygn. akt I SA/Kr 1385/15.

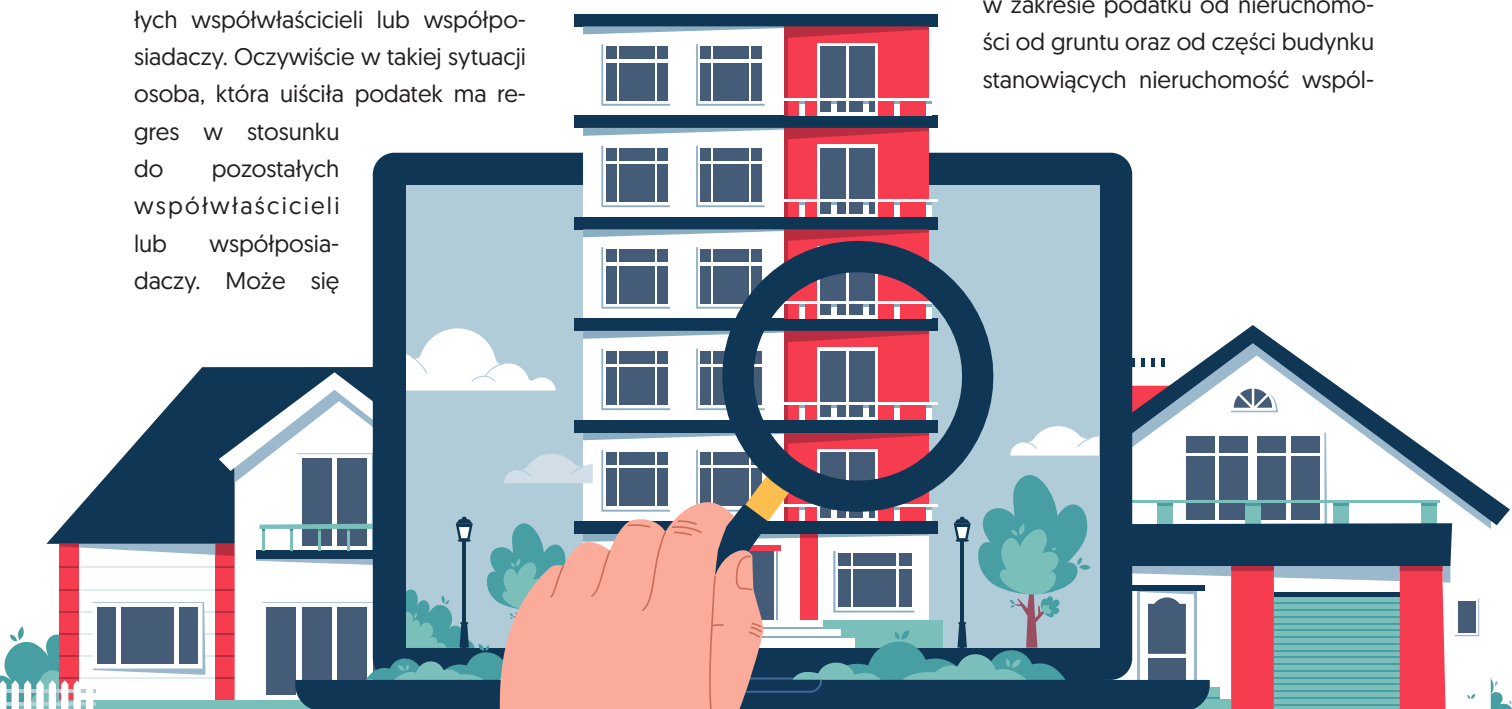
Jeżeli mamy do czynienia z sytuacją, w której występuje kilku współwłaścicieli lub współposiadaczy nieruchomości, wówczas obowiązek podatkowy ciąży na wszystkich współwłaścicielach lub współposiadaczach. Jest to odpowiedzialność solidarna. Oznacza to, że organ podatkowy może domagać się zapłaty od każdego ze współwłaścicieli lub współposiadaczy, a uiszczenie podatku przez jednego z nich w całości spowoduje wygaśnięcie zobowiązania podatkowego wobec pozostałych współwłaścicieli lub współposiadaczy. Oczywiście w takiej sytuacji osoba, która uiszcza podatek ma regres w stosunku do pozostałych współwłaścicieli lub współposiadaczy. Może się

zdarzyć sytuacja, iż jeden ze współwłaścicieli będzie korzystać ze zwolnienia z podatku. Wówczas kwotę podatku odpowiadającą części zwolnionej, należy odliczyć od wysokości podatku za całą nieruchomość. W ten sposób otrzymamy wymiar należnego podatku do zapłaty.

Powyższe zasady odpowiedzialności solidarnej za zobowiązane podatkowe współwłaścicieli nieruchomości nie dotyczą współwłasności w czę-

ściach ułamkowych lokalu użytkowego – garażu wielostanowiskowego w budynku mieszkalnym wraz z gruntem, stanowiących odrębny przedmiot własności. W takiej sytuacji zgodnie z art. 3 ust. 4a ustawy o podatkach i opłatach lokalnych obowiązek podatkowy ciąży na współwłaścicielach w zakresie odpowiadającym ich udziałowi w prawie własności.

Ponadto, jeżeli wyodrębniono własność lokali, obowiązek podatkowy w zakresie podatku od nieruchomości od gruntu oraz od części budynku stanowiących nieruchomość współ-



ną w rozumieniu ustawy o własności lokali, ciąży na właścicielach w zakresie odpowiadającym ich udziałowi w nieruchomości wspólnej.

Przedmiotem opodatkowania podatkiem od nieruchomości są następujące nieruchomości lub objekty budowlane:

1. grunty;
2. budynki lub ich części;
3. budowle lub ich części związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Podstawa opodatkowania podatkiem od nieruchomości została określona odmiennie w zależności od charakteru nieruchomości:

1. dla gruntów – podstawę opodatkowania stanowi powierzchnia;
2. dla budynków lub ich części – podstawę opodatkowania stanowi powierzchnia użytkowa;
3. dla budowli lub ich części - podstawę opodatkowania stanowi ich wartość ustalona na dzień 1 stycznia roku podatkowego, stanowiąca podstawę obliczania amortyzacji w tym roku, niepomniejszona o odpisy amortyzacyjne, a w przypadku budowli całkowicie zamortyzowanych – ich wartość z dnia 1 stycznia roku, w którym dokonano ostatniego odpisu amortyzacyjnego.

Podatek od nieruchomości na rok podatkowy od osób fizycznych ustala w drodze decyzji organ podatkowy właściwy ze względu na miejsce położenia przedmiotów opodatkowania [art. 6 ust. 7 ustawy o podatkach i opłatach lokalnych].

Wysokość stawek podatku od nieruchomości określa Rada gminy w drodze uchwały.

W Krakowie obowiązują na dzień dzisiejszy stawki określone uchwałą nr XLV/1201/20 Rady Miasta Krakowa z dnia 16 września 2020 r. w sprawie określenia wysokości stawek podatku od nieruchomości z dnia 16.09.2020 r., która weszła w życie dnia 1 stycznia 2021 r.

Przykładowo, zgodnie z niniejszą uchwałą, niektóre roczne stawki podatku od nieruchomości kształtują się następująco:

1. od gruntów:
 - związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, bez względu na sposób zakwalifikowania w ewidencji gruntów i budynków – 0,99 zł od 1 m² powierzchni,
 - zajętych na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie kultury fizycznej i sportu – 0,30 zł od 1 m² powierzchni,
2. od budynków lub ich części:
 - mieszkalnych – 0,85 zł od 1 m² powierzchni użytkowej,
 - związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz od budynków mieszkalnych lub ich części zajętych na prowadzenie działalności gospodarczej – 24,84 zł od 1 m² powierzchni użytkowej,
3. od budowli:
 - 2 % ich wartości określonej na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 3 i ust. 3-7 ustawy o podatkach i opłatach lokalnych.

Obowiązek podatkowy związany z koniecznością zapłaty podatku od

nieruchomości powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstały okoliczności uzasadniające powstanie tego podatku.

Jeżeli okolicznością, od której jest uzależniony obowiązek podatkowy, jest istnienie budowli albo budynku lub ich części, obowiązek podatkowy powstaje z dniem 1 stycznia roku następującego po roku, w którym budowa została zakończona albo w którym rozpoczęto użytkowanie budowli albo budynku przed ich ostatecznym wykończeniem.

W sytuacji, gdy odziedziczymy nieruchomość jesteśmy zobligowani do złożenia informacji o nieruchomościach i obiektach budowlanych, która zawiera dane niezbędne do ustalenia zobowiązania podatkowego w terminie 14 dni od dnia nabycia nieruchomości lub udziału w nieruchomości.

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. Biegłe posługuje się językiem angielskim oraz hiszpańskim. www.prawnikkraow.com

ZASIŁEK CHOROBY PO USTANIU ZATRUDNIENIA – NIEKORZYSTNE ZMIANY.

ZASIŁEK CHOROBY JEST ŚWIADCZENIEM Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO REKOMPENSUJĄCYM ZARÓBK UTRACONY PRZEZ UBEZPIECZONEGO WSKUTEK JEGO NIEZDOLNOŚCI DO PRACY SPOWODOWANEJ CHOROBA. ZASADNICZYM JEGO CELEM JEST KOMPENSATA UTRACONEGO PRZEZ UBEZPIECZONEGO DOCHODU WSKUTEK WYSTĄPIENIA U NIEGO CZASOWEJ, PRZEJŚCIOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO ZAROBKOWANIA W RAMACH STOSUNKU PRAWNEGO OBJĘTEGO UBEZPIECZENIEM. ZASIŁEK CHOROBY WYPŁACANY JEST NIE OBOK, ALE ZAMIAST WYNAGRODZENIA. ZARÓWNO WARUNKI NABYCIA PRAWA DO ŚWIADCZEŃ, JAK TEŻ WYSOKOŚĆ TYCHŻE ŚWIADCZEŃ I ZASADY ICH WYPŁATY SĄ SFORMALIZOWANE Z UWAGI NA: BEZWZGLĘDNE OBOWIĄZUJĄCY CHARAKTER NORM PRAWNYCH ZAWARTYCH W PRZEPISACH PRAWA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO.

W świetle obowiązujących obecnie przepisów zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego.

Warunkiem otrzymania zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia jest – trwałość niezdolności do pracy [niezdolność musi być nieprzerwana] i trwać co najmniej 30 dni

oraz powstać:

- 1) nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego;
- 2) nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego – w razie choroby zakaźnej, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni, lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby.

Obecnie zasiłek chorobowy po ustaniu ubezpieczenia – przysługuje przez cały okres przebywania na zwolnieniu lekarskim, jednak nie dłużej niż maksymalny okres zasiłkowy 182 dni [270 dni].

Przepisy mają ulec w najbliższym czasie zmianie, a to zgodnie ze złożonym

w Sejmie projektem ustawy z dnia 22 stycznia 2021r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw.

Projekt ustawy w swoim art. 8 zakłada że:

1. Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby, nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni.
2. Za okres niezdolności do pracy przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego zasiłek chorobowy przysługuje nie dłużej niż przez 91 dni. Nie dotyczy to niezdolności do pracy, o której mowa w art. 11 ust. 2 pkt 2 oraz spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży.”;

Z powyższego wyraźnie wynika, iż osoby których niezdolność do pracy powstanie po ustaniu zatrudnienia znajdą się w o połowę gorszej sytuacji niż dotychczas, maksymalny okres zasiłkowy wynoszący obecnie 182 dni zostanie skrócony wobec takich osób do 91 dni.

Oczywiście pozostałe uwarunkowania w tym powstanie niezdolności do pracy w ciągu 14 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego oraz nieprzerwany okres niezdolności przez co najmniej 30 dni dalej będą konieczne do spełnienia.

Jedynym pocieszeniem jest to, iż skrócony okres L4 nie obowiązywał będzie osób których niezdolność do pracy:

- powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów;
- spowodowana została gruźlicą;
- wystąpiła w związku z ciążą.

Kinga Matyasik-Ochlust

Radca prawny. Dzięki setkom przeprowadzonych spraw, jestem w stanie wspomóc swoich klientów doświadczeniem nabytym w procesach, jak również znaleźć racjonalne argumenty na przeciwstawienie się bezzasadnym odmowom w decyzjach dotyczących przyznawania gwarantowanych świadczeń.

Szkolenia kadrowe

Kadry, płace i HR to nasz konik. Pod ich kątem przygotowujemy poradnik dla przedsiębiorców – miesięcznik Monitor CDK, jak również oddajemy do państwa dyspozycji długą listę zawierającą szkolenia kadrowo-płacowe.

Szkolenia kadrowo-płacowe prowadzą najlepsi w Polsce praktycy, którzy żonglują tematyką związaną ze zmianami i aktualnym stanem prawnym z zakresu: prawo pracy, czas pracy, zatrudnianie cudzoziemców, tarcza antykryzysowa, emerytury i renty, controlling personalny, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, dokumentacja pracownicza, RODO, etc. Gwarantuje to uczestnikom nie tylko zdobycie wiedzy teoretycznej, lecz także pozyskanie umiejętności wykorzystania tej wiedzy w praktyce.

Sprawdź ofertę na stronie www.pcdk.pl

lub zadzwoń do nas: [22] 299 23 23

PREMIA UZNANIOWA – CZY MOŻE UTRACIĆ UZNANIOWY CHARAKTER?



PREMIA UZNANIOWA I NAGRODA NIE STANOWIĄ STAŁYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA. ICH USTALENIE I WYPŁATA ZALEŻY BOWIEM OD SWOBODNEGO UZNANIA PRACODAWCY - PRACODAWCA KAŻDORAZOWO DECYDUJE O PRYZNANIU TYCH ŚWIADCZEŃ I ICH WYSOKOŚCI. ŚWIADCZENIA TE NIE TRACĄ SWOJEGO UZNANIOWEGO CHARAKTERU RÓWNIEŻ W PRZYPADKU STAŁEGO I REGULARNEGO ICH WYPŁACANIA.

Co więcej, świadczenia te nie mają także charakteru roszczeniowego. Oznacza to, że pracownik nie może domagać się ich wypłaty – stanowią bowiem swoistego rodzaju nagrodę za szczególne wykonanie obowiązków lub osiągnięcia albo są świadczeniem o charakterze motywacyjnym. Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.07.2000 r., sygn. akt I PKN 17/00, stwierdzając, że „premia uznaniowa ma charakter nagrody i nie jest obowiązkowym składnikiem wynagrodzenia, wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego”.

A zatem, skoro premia uznaniowa i nagroda nie stanowią składników wynagrodzenia urlopowego, nie mogą być uwzględnione przy ustalaniu wysokości świadczeń należnych pracownikowi ze stosunku pracy, w szczególności przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu za urlop i wysokości odprawy emerytalnej.

Podobny pogląd Sąd Najwyższy zaprezentował w wyroku z 23.05.2014 r., sygn. akt II PK 273/13. Podkreślił w nim,

że „w odróżnieniu od premii, nagroda nie stanowi wynagrodzenia za pracę wykonaną w określonym czasie i należy ją traktować jako szczególne uprawnienie pracodawcy do wyróżnienia niektórych pracowników, odrębne w stosunku do wynagrodzenia za pracę określonego w umowie o pracę.” Dowolność pracodawcy w przyznawaniu nagród oznacza, że nie stosuje się tutaj przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia i że pracodawca może uzależnić wypłatę nagrody od spełnienia określonych kryteriów, jeśli nie jest to sprzeczne z przepisami prawa.

Sąd Najwyższy w wyroku z 21.01.2015 r., sygn. akt II PK 56/14, uznał, że sama nazwa świadczenia nie jest istotna – znaczenie ma wyłącznie jego roszczeniowy charakter. Premia lub nagroda, choćby nie zawierały w nazwie zwrotu „uznaniowa”, będą spełniały przesłanki uznaniowości, gdy nie będą przyznawane w oparciu o skonkretyzowane i zobiektywizowane kryteria, a decyzja o ich przyznaniu zależeć będzie wyłącz-

nie od swobodnego uznania pracodawcy. Natomiast w przypadku, kiedy premia lub nagroda nazywane są „uznaniowymi”, lecz ich przyznanie obwarowane zostało konkretnymi kryteriami czy warunkami (np. wskazanymi w wewnętrznych przepisach zakładowych), po spełnieniu których pracownik nabywa roszczenie o ich zapłatę, wówczas będą one traktowane jak obligatoryjny składnik wynagrodzenia i mieścić się będą w pojęciu wynagrodzenia urlopowego, a tym samym stanowić będą podstawę do ustalenia wysokości np. ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy czy odprawy emerytalnej.

Czy możliwe jest zatem, aby nagroda uznaniowa lub premia uznaniowa nabyły charakteru roszczeniowego i mogły być skutecznie dochodzone przez pracownika? Tak. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 5.12.2016 r., sygn. akt II PK 30/16. Sprawa dotyczyła księgowej, która otrzymywała wynagrodzenie równe wynagrodzeniu minimalnemu oraz stałą premię uznaniową w kwocie ok. 4.000 złotych. Pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem, z zastosowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia pracodawca wypłacał pracownikowi wynagrodzenie pozabawione stałej premii uznaniowej. Sądy poszczególnych instancji oddały roszczenie powódki uzasadniając, że nadwyżka wypłacana ponad kwotę najniższego wynagrodzenia stanowiła wyłącznie nieobligatoryjną „premię o charakterze ściśle uznaniowym”: regularne wypłacanie przez pracodawcę premii i regularne jej przyjmowanie przez pracownika, nie oznacza, że pracownik nabywa roszczenie o jej zapłatę w przyszłości.

Sąd Najwyższy przyznał rację powódce. Podkreślił, że „tak zwana premia uznaniowa, wypłacana pracownikowi systematycznie przez dłuższy okres za zwykle wykonywanie obowiązków pracowniczych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy [art. 100 § 1 kp], w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 kp [wzorowego wypełniania obowiązków, przejawiania inicjatywy w pracy i podnoszenia jej wydajności oraz jakości przyczyniającego się szczególnie do wykonywania zadań zakładu], stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, w szczególności wynagrodzenia urlopowego.”

Art. 105 Kodeksu pracy: „Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.”

Oznacza to, że premia uznaniowa zachowuje swój uznaniowy charakter i nie staje się świadczeniem o charakterze roszczeniowego, pod warunkiem, że spełnia warunki nagrody w rozumieniu art. 105 Kodeksu pracy, tj. przyznawana jest wyłącznie za aktywność pracowniczą wykraczającą poza zwykle wykonywanie obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Tym samym stanowi stały składnik wynagrodzenia.

Co więcej, ponadprzeciętność charakteru premii wyklucza sytuację, w której prawo do nagrody naby-

wają wszyscy pracownicy albo przynajmniej ich większość, stanowiłoby to bowiem naganne odstępstwo od zasady, iż za pracę należy się zwykle wynagrodzenie, a nie świadczenie pozostawione wyłącznie swobodnemu uznaniu i decyzji pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego powszechnie stosowana praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 Kodeksu pracy, polegająca na szerokim stosowaniu nagród, nagród „uznaniowych”, czy „premiów uznaniowych” nie powinna być aprobowana.

Zatem powódka, która została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, powinna otrzymać wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu – w tym przypadku – minimalnemu oraz dotąd otrzymywanej stałej premii uznaniowej.

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.

URLOP OKOLICZNOŚCIOWY – WYMIAR, ZASADY UDZIELANIA, TERMIN WYKORZYSTANIA

URLOP OKOLICZNOŚCIOWY, Wbrew przyjętej nazwie, nie jest urlopem, a dodatkowymi dniami wolnymi od pracy, które przysługują pracownikowi w związku z zaistnieniem szczególnych wydarzeń w jego życiu. Za czas tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Udzielenie dodatkowych dni wolnych nie jest uzależnione od woli pracodawcy, a prawem pracownika, przyznanym na mocy obowiązujących przepisów prawnych. Aktem prawnym, który określa wymiar i zasady udzielania pracownikom urlopu okolicznościowego jest rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy [Dz.U. z 2014 r. poz. 1632].

Wymiar urlopu okolicznościowego

W myśl ww. rozporządzenia, pracownikowi przysługuje 1 lub 2 dni urlopu okolicznościowego, w zależności od rodzaju zaistniałej okoliczności i stopnia pokrewieństwa. I tak, pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

1. 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,

2. 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

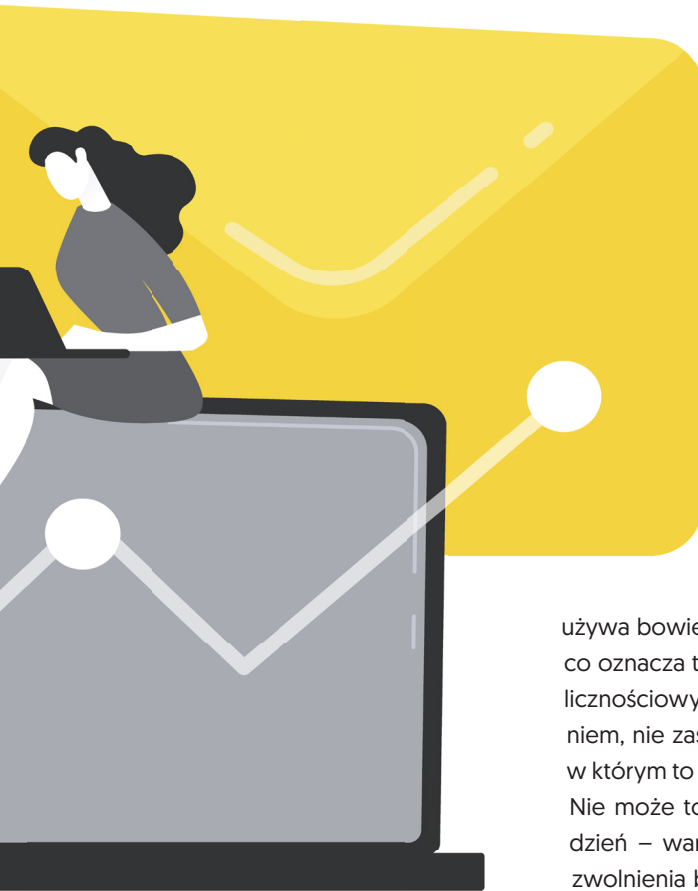
Zasady udzielania urlopu okolicznościowego

Pracodawca udziela urlopu okolicznościowego na wniosek pracownika. Wniosek ten pracownik powinien złożyć ze stosownym wyprzedzeniem. Wyjątek stanowią tutaj wydarzenia nagłe, nieprzewidziane, np. śmierć bliskiej osoby – w takiej sytuacji pracownik zobowiązany jest niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy, zawiadomić pracodawcę o nieobecności w pracy i przyczynie tej nieobecności. Natomiast stosowny wniosek składa dopiero po stawieniu się do pracy.

We wniosku pracownik zobowiązany jest wskazać: okoliczność, w związku z którą będzie korzystał ze zwolnienia od pracy, oraz termin korzystania z tego zwolnienia.

Co ważne, pracodawca ma prawo żądać od pracownika przedstawienia do wglądu odpowiedniego dowodu usprawiedliwiającego jego nieobecność i potwierdzającego wystąpienie okoliczności związanych ze zwolnieniem od pracy.

Za takie dowody uznaje się wszelkie dokumenty, wydane przez właściwe organy administracyjne, z których wynika, że miało miejsce zdarzenie, które upoważnia pracownika do wystąpienia z wnioskiem o przyznanie dni wolnych, np. akt zgonu, akt urodzin czy akt ślubu. Z reguły przedstawienie takiego dokumentu następuje już po zdarzeniu – wówczas pracownik, składając wniosek o udzielenie dni wolnych, zobowiązuje się dostarczyć właściwy dowód w późniejszym terminie.



daje prawo do zwolnienia od pracy, np. w dniu narodzin dziecka, w dniu pogrzebu bliskiej osoby lub w dniu ślubu pracownika. Przyjmuje się także, że urlop ten może być wykorzystany przed lub po zaistniałym wydarzeniu. Ustawodawca

używa bowiem określenia „w razie”, co oznacza to, że wiąże urlop okolicznościowy z pewnym wydarzeniem, nie zaś z konkretnym dniem, w którym to wydarzenie następuje. Nie może to być jednak dowolny dzień – warunkiem jest, aby czas zwolnienia był funkcjonalnie i czasowo powiązany z wydarzeniem.

Np. w razie urodzenia się dziecka, może to być dzień przywiezienia dziecka ze szpitala do domu albo dzień załatwiania formalności w Urzędzie Stanu Cywilnego; w razie ślubu (chodzi wyłącznie o ślub cywilny lub konkordatowy, gdyż wyłącznie ślub cywilny wywiera skutki w sferze prawa cywilnego), może to być dzień przed tym wydarzeniem, niezbędny na załatwienie formalności; w przypadku zgonu bliskiej osoby, może to być dzień nawet czasowo odległy, spełniający jednak przesłani racjonalności, niezbędny np. na załatwienie formalności związanych ze spadkiem.

Co istotne, w przypadku gdy pracownikowi przysługują 2 dni dodatkowo wolne od pracy, nie ma obowiązku wykorzystania tych dni łącznie. Warunkiem oddzielnego skorzystania przez pracownika z dni

wolnych, jest utrzymanie czasowego związku między jednym a drugim dniem. Oznacza to, że zwolnienie od pracy rzeczywiście musi być wykorzystywane w związku z konkretnym zdarzeniem, uzasadniającym przyznanie przez pracodawcę urlopu okolicznościowego.

Inaczej kształtuje się sytuacja pracownika, gdy w trakcie jego usprawiedliwionej nieobecności ma miejsce zdarzenie, które uprawnia go do skorzystania z urlopu okolicznościowego.

Wówczas takiemu pracownikowi nie przysługują dodatkowe dni wolne od pracy, np. w trakcie urlopu wypoczynkowego pracownik bierze ślub lub bezpośrednio po urodzeniu dziecka korzysta z opieki nad matką dziecka lub z urlopu tacierzyńskiego.

Termin korzystania

Przepisy nie przewidują terminu, w jakim pracownik może wykorzystać dodatkowe dni wolne od pracy.

Pewne jest, że pracownik nie może wykorzystać urlopu okolicznościowego w dowolnym terminie w ciągu 3 lat od momentu wystąpienia okoliczności uzasadniających udzielenie dni wolnego. Art. 291 Kodeksu pracy, zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, nie ma bowiem zastosowania do urlopu okolicznościowego.

Nie ulega wątpliwości, że urlop okolicznościowy może być wykorzystany w dniu wydarzenia, które

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.

Polubowne metody rozwiązywania sporów pracowniczych

Najbardziej powszechną i najczęściej stosowaną metodą rozwiązywania konfliktów pomiędzy pracownikiem a pracodawcą jest droga sądowa. Metoda ta z pewnością gwarantuje rozwiązanie sporu ze stosunku pracy w sposób obiektywny, niezależny, bezstronny i prawnie wiążący, ale jednocześnie jest dość sformalizowana, co pozbawia ją elastyczności i dobrowolności, a dla finalizacji wymaga niekiedy długiego i żmudnego procesu.

Taką elastyczność i dobrowolność zapewniają natomiast polubowne metody rozwiązywania sporów. One również są prawnie wiążące dla stron – strony składają bowiem oświadczenia woli, które pociągają za sobą określone konsekwencje w sferze stosunku pracy i mogą być egzekwowane na drodze sądowej, pozwalają jednak stronom na znaczną uznaniowość i swobodę w wypracowywaniu konstruktywnego porozumienia prowadzącego do rozwiązania konfliktu, np. strony mogą ustalić, iż ich spór nie będzie podlegał rozpatrzeniu przez sąd lub mogą zrezygnować z niektórych wzajemnych roszczeń. Oczywiście jest, że metody te powinny być zgodne z prawem, z zasadami współżycia społecznego, nie zmierzać do obejścia prawa i nie naruszać słusznego interesu pracownika, np. „na tle przepisów kodeksu pracy nie jest dopuszczalna ugoda, która by zmieniała uprzednio złożone przez zakład pracy oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taką ugodę, jako niedopuszczalną w stosunkach pracy, uznać należy za niezgodną z prawem” (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 1985 r., sygn. akt I PRN 6/85). Odmianą zaletą tego typu rozwiązań jest ich szybkość – nie wymagają korzystania z formalnych procedur i nie są ograniczone terminami – to strony decydują o miejscu i czasie negocjacji.

Co więcej, art. 243 Kodeksu pracy kładzie wręcz nacisk na strony stosunku pracy na podjęcie w pierwszej kolejności działań polubownego rozwiązania konfliktu

Aczkolwiek zauważyć trzeba, że polubowne rozwiązywanie sporów pracowniczych wymaga od obydwu stron właściwego poziomu świadomości prawnej, pragmatyzmu pozbawionego

podłoża emocjonalnego oraz pełnej gotowości do wzajemnych ustępstw.

Do polubownych metod rozwiązywania sporów pracowniczych należą:

- ugoda pozasądowa,
- ugoda sądowa,
- mediacje,
- postępowanie przed komisją pojednawczą.

Ugoda pozasądowa

Ugoda pozasądowa może być zawarta przez strony stosunku pracy w dowolnym czasie, w sytuacji gdy strony przedstawiły sobie wzajemne roszczenia i argumenty na ich poparcie – otwiera to bowiem drogę do negocjacji. Ugoda zawierana jest poza procesem, bez udziału sądu. Negocjacje zmierzające do jej zawarcia mogą być prowadzone z udziałem lub bez udziału profesjonalnych pełnomocników – kwestia ta zależy od woli stron. Aczkolwiek, strony, dla zabezpieczenia własnych interesów, powinny skierować treść ugody do konsultacji z profesjonalnym pełnomocnikiem, w szczególności jeżeli postanowienia porozumienia mogą być w przyszłości przedmiotem sporów z innymi pracownikami.

Ugoda pozasądowa powinna być zawarta na piśmie, chociażby dla celów dowodowych. Nie oznacza to, że ma moc wyroku sądu. W przypadku braku realizacji postanowień przez którąś ze stron, sprawa może zostać skierowana przez stronę przeciwną na drogę sądową.

Zawarcie ugody powinno być połączone z wycofaniem z sądu pracy pozwu, jeżeli jedna ze stron taki pozew zdążyła wnieść.

Ugoda sądowa

Ugoda sądowa jest czynnością procesową pomiędzy pracodawcą a pracowni-

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.

kiem, których zgodną wolą jest zakończenie prowadzenia dalszego postępowania sądowego będącego przedmiotem sprawy. Ugoda ta wymaga zatem zaangażowania sądu – to przed sądem dochodzi do jej zawarcia. Zawarcie ugody pociąga za sobą określone skutki prawne: powód wyraża zgodę na odstąpienie od zgłoszonego w pozwie żądania udzielenia ochrony sądowej, postępowanie sądowe jest więc umarzone, bez konieczności merytorycznego rozstrzygnięcia sporu sądowego.

Do zawarcia ugody sądowej może dojść na każdym etapie postępowania sądowego lub na posiedzeniu pojednawczym, aż do wydania wyroku, zarówno w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu odwoławczym. Co więcej, sąd powinien w każdym stanie postępowania dążyć do ugodowego załatwienia sporu. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zaprezentowanym w postanowieniu z dnia 21 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 451/00¹, ocena dopuszczalności ugody sądowej według kryterium słusznego interesu pracownika powinna być dokonana przez porównanie treści ugody (ustalonej według kryteriów wskazanych w art. 65 Kodeksu cywilnego) z przysługującymi pracownikowi roszczeniami wynikającymi z przytoczonych przez niego okoliczności faktycznych.

Zawarcie ugody jest dopuszczalne zarówno w sprawach o zasądzenie określonego świadczenia (np. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych), jak i w sprawach o ustalenie (np. stosunku pracy). Możliwe jest zawarcie ugody co do części lub niektórych żądań zawartych w pozwie – postępowanie co do roszczeń zawartych w ugodzie zostanie umorzone, co do pozostałych roszczeń będzie kontynuowane.

Ugoda sądowa podlega wykonaniu na takich samych zasadach, jak wyrok sądu. Jest to tytuł egzekucyjny, który po nadaniu przez sąd klauzuli wykonalności może być egzekwowany w drodze egzekucji komorniczej.

Ugoda sądowa nie korzysta z powagi rzeczy osądzonej. Potwierdził to Sąd Najwyższy przedstawione w uzasadnieniu postanowienia z dnia 1 marca 2000 r., sygn. akt I CKN 738/99, gdzie wskazał, że przymiot powagi rzeczy osądzonej przysługuje wyłącznie orzeczeniom sądowym merytorycznie rozstrzygającym spór. Ugoda sądowa zaś nie rozstrzyga merytorycznie zawisłego pomiędzy stronami sporu sądowego, a więc ugoda sądowa nie ma przymiotu powagi rzeczy osądzonej, a jedynie powagę rzeczy „ugodzonej”. Oznacza to, że gdyby pracownik ponownie wytoczył powództwo o to samo roszczenie, które już zostało uregulowane ugodą sądową, to pozwany pracodawca może się jedynie bronić zarzutami prawa materialnego, a nie procesowego, w szczególności zarzutem, że sprawa została już prawomocnie rozstrzygnięta i zakończona ugodą sądową.

Mediacje

Kolejnym trybem, który w sposób polubowny może zakończyć spór w sprawie, jest mediacja. Może być prowadzona na podstawie umowy o mediację zawartej między pracownikiem a pracodawcą albo na podstawie postanowienia sądu kierującego strony do mediacji.

W przypadku mediacji na podstawie umowy, strony mogą wspólnie wybrać mediatora, który prowadzić będzie mediacje między nimi. Mediatorem może być osoba fizyczna korzystająca z pełni praw publicznych (z wyłączeniem sędziów zawodowych). Ugoda zawarta przed mediatorem wymaga zatwierdzenia przez sąd.

Na każdym etapie postępowania sąd na podstawie postanowienia może skierować strony do mediacji. Postanowienie takie zawiera: stwierdzenie o skierowaniu spraw do mediacji, termin mediacji oraz osobę mediatora. Jednocześnie sąd nie wyznacza terminu rozprawy szybciej niż ostatniego dnia, w którym strony podjąć mogą mediacje. Co ważne, strony w określonym terminie mogą

nie wyrazić zgody na skierowanie sprawy do mediacji – wówczas sąd wyznacza termin rozprawy.

Postępowanie przed komisją pojednawczą

Kolejnym dostępnym trybem, który umożliwi polubowne zakończenie sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, jest postępowanie przed komisją pojednawczą. Instytucja ta uregulowana jest w art. 244 Kodeksu pracy.

Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

Komisja rozpatruje postępowanie pojednawcze w zespołach 3-osobowych. Członkami komisji nie mogą być osoby, które zarządzają w imieniu pracodawcy zakładem pracy, główny księgowy, radca prawny oraz osoba prowadząca sprawę osobowe, zatrudnienia i płac.

Co istotne, z wnioskiem do komisji może wystąpić tylko pracownik; pracodawca nie ma uprawnień do występowania do komisji - swoich roszczeń może dochodzić wyłącznie przed sądem pracy.

W przypadku, gdy strony dojdą do porozumienia w postępowaniu przed komisją pojednawczą, ugodę sporządzają strony oraz członkowie zespołu rozpatrującego sprawę. Z kolei w sytuacji, gdy nie dojdzie do zawarcia ugody, komisja, na wniosek pracownika, przekazuje niezwłocznie sprawę do sądu pracy – wniosek taki zastępuje pozew.

Natomiast brak realizacji przez pracodawcę postanowień ugody zawartej w postępowaniu przed komisją, powoduje, że podlega ona wykonaniu w trybie postępowania cywilnego. Oznacza to, że sąd pracy może nadać jej klauzulę wykonalności, pod warunkiem, że nie jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Partnerzy merytoryczni



Wydawca



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

Autor wyraża zgodę na wyłączenie prawnego przeniesienia 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 całości bądź w części artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.

MONITOR
CDK