



MONITOR
CDK

Polecamy

**CDK Progressio
na 11. miejscu wśród
najlepszych firm
szkoleniowych
w 2020 roku według
Gazety Finansowej**

W numerze

Siedem grzechów
głównych lidera

Sygnaliści – nowe obowiązki
dla pracodawców

Szanowni Państwo

CDK PROGRESSIO JEST JEDNĄ Z NAJLEPSZYCH FIRM SZKOLENIOWYCH W POLSCE WEDŁUG GAZETY FINANSOWEJ. WYSOKA POZYCJA W RANKINGU TO DLA NAS SYGNAŁ TEGO, ŻE NASZA PRACA MA SENS. SZKOLENIA, MIMO CIĘŻKIEJ SYTUACJI NA RYNKU, SĄ WCIAŻ WAŻNĄ WARTOŚCIĄ, A NASZA MARKA DOSTARCZA W TYM ZAKRESIE NAJWYŻSZEJ JAKOŚCI PRODUKTY.

Pandemia nie osłabiła potrzeb szkoleniowych, a wręcz można stwierdzić, że je nasiliła, co jest związane ze zmianą systemów zarządzania, nowym prawem okołocovidowym, jak też z regulacjami pracy zdalnej. W naszym portfolio bardzo mocno stoją szkolenia związane z prawem tarcz antykrzysowych, jak też zmian podatkowych, które są bardzo częste w ostatnich miesiącach. Nadal naszym konikiem pozostają szkolenia kadrowe, które w dobie pandemii są szczególnie ważne, ponieważ rynek pracy przechodzi rewolucję. W bieżącym numerze Monitora, jak co

miesiąc, podejmujemy tematy dotyczące prawa pracy. Piszemy o wprowadzeniu do firm sygnalistów, co będzie związane z koniecznością zapewnienia im szczególnej ochrony [str. 17-19]. Kinga Matyasik-Ochlust wyjaśnia kiedy członek zarządu nie może być zatrudniony w spółce na mocy umowy o pracę [str. 20-21]. Katarzyna Pałucka przygotowała natomiast bardzo ciekawy artykuł, który może być przydatny dla menedżerów. Autorka punktuje w nim siedem głównych grzechów lidera [str. 6-7].

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 5 [11]
maj 2021



NEWS

CDK Progressio na 11. miejscu wśród najlepszych firm szkoleniowych w 2020 roku według Gazety Finansowej

4

ROZWÓJ OSOBISTY

Siedem grzechów głównych lidera

6

KADRY I PŁACE

Dwa etaty u jednego pracodawcy - jak to możliwe?

8

Przywrócenie pracownika do pracy - obowiązki pracodawcy

10

PODATKI

Nakładanie sankcji podatkowych „z automatu” sprzeczne z prawem unijnym

12

PRAWO

Sygnaliści – nowe obowiązki dla pracodawców

17

Zatrudnienie członka zarządu w spółce. Czy członek zarządu może zostać zatrudniony w spółce?

20

CDK Progressio na 11 miejscu wśród najlepszych firm szkoleniowych w 2020 roku według Gazety Finansowej

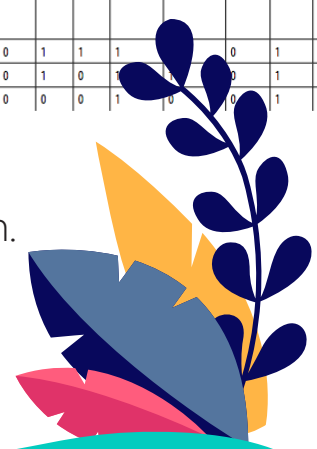
Szkolić się, czy się nie szkolić?
Oszczędzać na pracownikach,
czy może jednak w nich
zainwestować i zaproponować
możliwość rozwoju
kompetencji w ramach
szkolenia, coachingu
czy mentoringu? Po co to
komu, skoro mamy kryzys, i tak
nie wiadomo, co będzie jutro?



Przed takimi dylematami stają na co dzień przedstawiciele firm, którzy dotychczas uwzględniali potrzebę szkolenia pracowników w ramach swojej działalności. Jakie trendy panują na rynku szkoleń? Czy branża radzi sobie, mimo konieczności przeniesienia się do przestrzeni online? Jak rzeczywistość covidowa wpłynie na przyszłość sektora? Gazeta Finansowa zaprosiła firmy funkcjonujące na rynku szkoleń do wypełnienia ankiety, którą rozsyła do branży każdego roku. Na podstawie odesłanych zgłoszeń stworzyła ranking, który pokazuje, jak radzą sobie ci, którzy zechcieli podzielić się z nami swoimi wynikami, a wśród nich nasze CDK Progressio. Analizujcie Państwo i czytajcie. My, tak samo jak redakcja Gazety Finsnowej, która na rynku jest już prawie 30 lat, stoimy na stanowisku, że na rozwój każdy czas jest dobry. A szkolenia to rozwój.

	Nazwa firmy	Wysokość przychodów w 2020 r. (w tys. zł)	Wysokość przychodów w 2019 r. (w tys. zł)	Liczba wykładowców w roku 2020 (na dzień 31.12.2020)	Liczba klientów instytucjonalnych (liczba firm) w roku 2020 (na dzień 31.12.2020):	Liczba klientów indywidualnych w roku 2020 (na dzień 31.12.2020):	zamknięte	otwarte	wykłady	webinary	e-learning	projekty w oparciu o success fee	inne (jakie?)	finanse	marketing	prawo	biznes	języki obce	interpersonalne, coaching	wdrożenia w środowisku pracy	obsługa informacyjna	inne (jakie?)	suma pkt
1	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
2	Certes	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39
2	MDDP spółka akcyjna Akademia Biznesu spółka komandytowa	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39
3	Altikom Akademia	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	38
4	Integra Consulting Poland	3	4	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
4	GRUPA ODITK	3	3	3	5	5	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
5	GFKM	3	3	3	3	5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	30
6	SENSE consulting	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
7	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	2	3	3	5	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	27
8	Warto Szkołić	2	3	3	2	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
9	HILLWAY Training & Consulting Sp. J.	bd	bd	2	2	5	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
10	Nowe Motywacje	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	23
11	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	1	bd	3	4	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
12	Effective IT Trainings	1	2	5	5	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	21
12	Human Skills	bd	bd	2	4	5	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	21
13	Gdańska Akademia Umiejętności Menedżerskich	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	20
13	BRITISH CENTRE	2	1	2	1	5	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	20
14	PROFES	bd	bd	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	17
15	Mindlab	1	2	1	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	12

CDK Progressio zajęło wysoką 11 pozycję wśród firm.



Siedem grzechów głównych lidera

Lider czyli kto?

Zgodnie z definicją ukształtowaną na gruncie psychologii pracy i organizacji, lider to szczególny typ kierownika, który kształtuje w grupie zachowania organizacyjne i wpływa na podwładnych, skłonnych wykonywać pożądanego polecenia. Lider to osoba charakteryzująca się wyjątkowymi cechami, której inni skłonni są zaufać i dobrowolnie podporządkować się. To jednostka akceptowana w danej grupie, ciesząca się autorytetem i władzą, nawet jeśli nie zajmuje formalnego stanowiska. Według Stanisława Miki bycie liderem postrzegane jest jako pewna zdolność, umiejętność lub cecha zjednywania sobie zwolenników, wywierania na nich wpływu, a także tworzenia wizji rozwoju i pobudzania ludzi do działania.

Dwie główne funkcje kompetentnego lidera, gwarantujące właściwe działanie i funkcjonowanie grupy, to:

- funkcje działania czyli skuteczne rozwiązywanie problemów,
- funkcje społeczne czyli podtrzymywanie trwałości grupy.

Lider posiadający takie cechy jest nieocenionym zasobem w organizacji: zna organizację, kierunki jej działania, ma wiedzę i predyspozycje do jej zarządzania, potrafi wyznaczać cele, motywować i wspierać zespół do efektywnej pracy nakierowanej na cel i osiągnąć założony cel. Taki lider jest osobą w pełni samodzielną, decyzyjną, komunikatywną i kreatywną. Jest świadomy swoich błędów i bierze za nie odpowiedzialność. Taki lider to osoba o dojrzałej osobowości, kierująca się stanowczością i empatią,

osoba, która wie, że najcenniejszym zasobem każdej organizacji są jej pracownicy.

Niestety w rzeczywistości dość często liderami są osoby, które nie posiadają kompetencji do kierowania grupą: niektórym brakuje wiedzy, innym dojrzałości, jeszcze inni nastawieni są na partykularny interes, którego osiągnięciu służy zespół jako narzędzie. To tylko niektóre z grzechów głównych liderów, prowadzących w efekcie do napięć w grupie, braku motywacji i efektywności, a potem do rozpadu zespołu. A jakie są inne grzechy główne liderów?

1. Dystans do pracowników - brak komunikacji

Separowanie się lidera od pracowników, unikanie ich lub budowanie dystansu w relacjach skutkuje brakiem komunikacji i przepływu informacji. To z kolei powoduje, że proces podejmowania decyzji i reagowania na bieżące problemy jest utrudniony, a współpraca niemożliwa. Efektem tego jest chaos organizacyjny: pracownicy nie wiedzą np. czy wyznaczone cele są nadal aktualne, czy podejmowane działania przynoszą oczekiwane efekty, jakie są oczekiwania wobec nich albo czy planowane są jakieś zmiany w organizacji, które wpłyną bezpośrednio na warunki pracy lub płacy. Taki lider postrzegany jest wśród załogi jako osoba wyniosła, niedostępna i budząca nieufność, nie traktuje bowiem zespołu jako część organizacji.

2. Nietrafna ocena sytuacji - kierowanie się własnym wyobrażeniem, a nie rzeczywistym stanem

Lider, któremu brak wiedzy o organizacji, procesie pracy, pracownikach, zadaniach na poszczególnych stanowiskach i obowiązkach pracowników, nie jest w stanie trafnie ocenić danej sytuacji czy problemu, a przez to nie jest w stanie skutecznie i efektywnie zarządzać. Kierowanie się przy podejmowaniu decyzji, zwłaszcza takich, które mają kluczowe znaczenie dla organizacji, własnym wyobrażeniem i subiektywną oceną, nie zaś rzeczywistym stanem i całościowym obrazem sprawy, prowadzi do poważnych błędów decyzyjnych i działań sprzecznych z interesem organizacji.

3. Lepszy kij niż marchewka - czyli kontrola i kara

Stosowanie przez lidera autorytarnego systemu zarządzania opartego na kontroli i karach wynika z braku elementarnej wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, w tym systemów nagradzania i motywacji, z braku empatii i jednostkowego ukierunkowania na bezwzględne osiągnięcie celów. Lider taki uważa, że im większa kontrola i presja wywierana na pracowników, traktowanych w sposób przedmiotowy, tym większa i szybsza efektywność. Nagrody traktuje nie jako narzędzia motywacyjnego, ale jako fundament postawy roszczeniowej pracowników. Takie działania prowadzą do silnej demotywacji pracowników i dużej fluktuacji kadr, czują bowiem nieustanne zagrożenie.

4. Brak błędów - czyli nigdy się nie myli, to inni się mylą

Lider hołdujący własnej nieomylności, trzymający się kurczowo przekonań, że błędy popełniają inni i to

inni się mylą, w dodatku uważający się za świetnego specjalistę w każdej dziedzinie, odbierany jest przez zespół jako osoba nieszczerza i zarozumiiała. Jakiegokolwiek próby wyjaśnienia czy wytłumaczenia faktycznego stanu kończą się niepowodzeniem. Nie ma tutaj miejsca na dialog. Co więcej, taka postawa wiąże się z unikaniem odpowiedzialności za nietrafne decyzje lub jej przrzucaniem na członków zespołu. Fałszywe osądzenie grupy za własne błędy powoduje buduje poczucie niesprawiedliwości i niepewności. A w takich warunkach współpraca jest niemożliwa.

5. Brak konsekwencji w działaniu - czyli myśli jedno, mówi drugie

Brak konsekwencji w działaniu, podejmowanie sprzecznych decyzji albo wybiórcze traktowanie problemów świadczy o braku kompetencji do zarządzania, braku decyzyjności i samodzielności. Lider taki nie potrafi precyzyjnie i zrozumiale określić wizji organizacji, pracy zespołu ani wytyczyć jasnych kierunków działania. Podejmuje niepewne kroki, często nie popierając ich nawet merytoryczną argumentacją. W konsekwencji tworzy chaos organizacyjny i decyzyjny oraz zmniejsza zaangażowanie i motywację zespołu.

6. Zasady nie są dla tego, który je tworzy

Tworzenie standardów zachowań, zasad współpracy i procedur postępowania ma na celu uporządkowanie organizacji pracy całego zespołu pracowników. Dotyczy to również lidera. Lider, który egzekwuje przestrzeganie owych zasad, jednak sam nie stosuje się do nich, uznając, że jego zadaniem jest ich tworzenie, natomiast zadaniem zespołu jest ich stosowa-

nie, narusza podstawy współzycia społecznego. Postawa taka jest nieuczciwa i nieetyczna, buduje atmosferę niepewności i nieufności oraz pobudza nastroje antogonistyczne w relacji lider - zespół, co przekłada się na niską wydajność pracy.

7. Brak zaangażowania - czyli wasza praca, ale sukces mój

Lider, który nie angażuje się w prace zespołu, nie posiada wiedzy dotyczącej danego zagadnienia, nie stara wesprzeć grupy w realizacji zadań i formuje wyłącznie oczekiwania, natomiast sukces przypisuje tylko sobie, podkreślając swój wkład i poświęcenie, działać będzie jako katalizator demotywacji dla pracowników. Lider taki stawia członków zespołu na najniższym poziomie w hierarchii organizacji i traktuje ich jako narzędzia do kreowania własnych, a nie wspólnych osiągnięć. Taki sposób postępowania silnie demotywuje grupę i w szybkim czasie prowadzi do spadku efektywności.

Lista istotnych błędów liderów jest dłuższa. Te jednak są najczęściej spotykane. Lider, który nie wyciągnie wniosków z własnych błędów, pomimo że często otrzymuje jasne sygnały, czy to w sposób bezpośredni czy pośredni, i nadal funkcjonuje w patologicznym schemacie, powinien mieć świadomość, że taka praktyką ma kruchy fundament i poniesienie odpowiedzialność za własne działania. Nie ma liderów idealnych. Nie ma liderów wszechmocnych. Nie liderów posiadających nieograniczoną wiedzę i wszystkie niezbędne kompetencje. Są jednak tacy liderzy, którzy potrafią zdobyć i utrzymać lojalność zespołu: to liderzy kulturalni, szczerzy, autentyczni, empatyczni, szanujący i doceniający ludzi i ich pracę.

”

Lider, który egzekwuje przestrzeganie owych zasad, jednak sam nie stosuje się do nich, uznając, że jego zadaniem jest ich tworzenie, natomiast zadaniem zespołu jest ich stosowanie, narusza podstawy współzycia społecznego.

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.

DWA ETATY U JEDNEGO PRACODAWCY - JAK TO MOŻLIWE?

NIE ULEGA WĄTPIWOŚCI, ŻE PRACOWNIK MOŻE NAWIĄZAĆ STOSUNEK PRACY RÓWNOLEGLE Z DWOMA PRACODAWCAMI. CO WIĘCEJ, U JEDNEGO Z NICH MOŻE BYĆ ZATRUDNIONY NA CAŁY ETAT, A DRUGIEGO NP. NA 1/2 ETATU. OCZYWIŚCIE PRACA W OPARCIU O TE DWIE UMOWY NIE MOŻE BYĆ WYKONYWANA W TYM SAMYM CZASIE.

Nie ma również żadnych przeszkód prawnych, aby pracownik w ramach jednej umowy o pracę wykonywał u pracodawcy zadania na dwóch różnych stanowiskach pracy. Ważne, aby umowa o pracę nie przekraczała wymiaru pełnego etatu. Takie rozwiązanie z pewnością ułatwia prowadzenie ewidencji czasu pracy i dokumentacji pracowniczej.

Możliwe jest również nawiązanie z tym samym pracodawcą dwóch stosunków pracy, na podstawie dwóch oddzielnych umów o pracę, przekraczających w sumie pełny etat. Jest to jednak obwarowane pewnymi warunkami.

Po pierwsze, każda z tym umów o pracę musi dotyczyć świadczenia innego rodzaju pracy. W przypadku zawarcia dwóch umów o pracę dotyczących pracy tego samego rodzaju, przekraczających razem pełny etat, pracodawca może narażać się na zarzut obejścia przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy. Takie stanowisko zajęł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.08.2006 r., sygn. akt III APa 24/06, gdzie uznał, że „świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych,

jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych”, a zatem pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przepisy prawa pracy nie definiują jednak pojęcia „pracy innego rodzaju”. Przyjmuje się, że pracami samego rodzaju są prace, które mają podobne zakresy czynności oraz taki sam zakres odpowiedzialności, choćby stanowiska, na których są wykonywane, różniły się nazwą.

Po drugie, czas pracy w ramach obydwu umów nie może spowodować naruszenia dobowego (11 godzin) i tygodniowego (35 godzin) nieprzerwanego okresu odpoczynku pracownika w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Oznacza to, w każdej dobie pracowniczej pracownik może pracować maksymalnie 13 godzin. Co ważne, czas pracy pracownika zatrudnionego u jednego pracodawcy na podstawie dwóch umów o pracę rozlicza się oddzielnie - pracodawca zobowiązany jest prowadzić dwie oddzielne ewidencje czasu pracy.

Nie ma przeszkód, aby pracownika w ramach każdej z umów obowiązywał inny system czasu pracy, np. podstawowy i zadaniowy, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Podobnie jest z wymiarem czasu pracy, np. na

podstawie pierwszej umowy o pracę pracownik zatrudniony byłby w wymiarze 3/4 etatu, a w ramach drugiej - 1/2 wymiaru etatu, oraz rozkładem czasu pracy.

Zawarcie dwóch umów o pracę z tym samym pracodawcą oznacza, że pracownikowi przysługują odrębne uprawnienia pracownicze w ramach każdej z nich (z wyjątkiem obliczania okresów wypowiedzenia):

- pracodawca zobowiązany jest do sporządzenia informacji o warunkach zatrudnienia do każdej umowy osobno, uwzględniając obowiązujący wymiar etatu w ramach każdej z nich, rozkład czasu pracy, system czasu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego, obowiązujące okresy wypowiedzenia,
- pracodawca zobowiązany jest do ustalenia prawa do urlopu wypoczynkowego dla każdej z umów, jego wymiaru i odrębnego udzielania urlopu wypoczynkowego, łącznie z urlopem na żądanie,
- przy ustalaniu wymiaru urlopu do stażu wlicza się okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem dru-

giego lub kolejnego stosunku pracy; w przypadku nawiązania równoległego stosunku pracy z tym samym pracodawcą, do stażu wlicza się tę część okresu zatrudnienia, która przypada przed okresem nawiązania dodatkowej umowy,

- pracodawca zobowiązany jest oddzielnie rozliczać wynagrodzenie za pracę oraz dokonywać potrąceń oddzielnie z każdego wynagrodzenia,
- z każdego stosunku pracy pracownikowi przysługują oddzielne uprawnienia związane z macierzyństwem, np. urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego, zwolnienie od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,
- oddzielnie dla każdej z umów przysługują pracownikowi premie, nagrody i dodatki,
- odrębnie przyznawana jest odprawa emerytalna, rentowa, dodatkowe wynagrodzenie roczne, odprawa przysługująca w razie rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- odrębnie przysługują też pracownikowi świadczenia przyznawane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- każdy ze stosunków pracy rozwiązuje się osobno, zgodnie z zasadami i trybem dla każde-

go z nich; można też rozwiązać jeden ze stosunków pracy, a drugi kontynuować; podobnie jest ze zmianą warunków pracy czy płacy - można tego dokonać tylko w ramach jednego stosunku pracy, a drugi pozostawić bez zmian (zależy to od potrzeb pracodawcy i okoliczności danego przypadku),

- dla każdej z umów o pracę należy prowadzić odrębną dokumentację pracowniczą, w szczególności akta osobowe; przy czym w przypadku nawiązania dodatkowego stosunku pracy, nie ma potrzeby kierowania pracownika na wstępne badania lekarskie - chyba że na nowym stanowisku występują inne czynniki szkodliwe,
- w przypadku nawiązania dodatkowego stosunku pracy, pracodawca zobowiązany jest przeprowadzić wstępne szkolenie BHP.

Przy zawieraniu z pracownikiem dwóch równoległych umów o pracę należy pamiętać o obowiązujących limitach umów o pracę na czas określony. Warto pamiętać, że z pracownikiem można zawrzeć tylko trzy umowy o pracę na czas określony, na okres nieprzekraczający w sumie 33 miesięcy - czwarta umowa o pracę na czas określony z mocy prawa przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony; podobnie umowy o pracę zawierane w sumie na czas określony dłuższy niż 33 miesięcy powodują, że w dniu następnym po upływie 33 miesięcy, umowa przekształca się z mocy prawa w umowę o pracę na czas nieokreślony. Sytuacja ta nie dotyczy oczywiście przypadków zawarcia dodatkowej

umowy o pracę w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, w celu wykonywania prac dorywczych lub sezonowych oraz w przypadku potrzeb pracodawcy uzasadniających zawarcie umowy na czas określony dłuższy niż 33 miesiące lub zawarcie więcej niż trzech takich umów.

Warto podkreślić, że nawiązanie z tym samym pracodawcą więcej niż jednego stosunku pracy może mieć miejsce w sytuacji wyjątkowej. Sąd Najwyższy wyraźnie podkreśla w swoim orzecznictwie, że zasadą powinno być pozostawanie z danym pracownikiem w jednym stosunku pracy, natomiast pozostawanie z jednym pracodawcą w kilku stosunkach pracy powinno być wyjątkiem. W wyroku z dnia 14.02.2002 r., sygn. akt I PKN 876/00, orzekł, że „w razie wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy należy domniemywać, że strony łączy jeden stosunek pracy”. Z kolei w wyroku z dnia 13.03.1997 r., sygn. akt I PKN 43/97, w którym stwierdził, że „zasadą jest pozostawanie stron w jednym stosunku pracy, choćby nawet przedmiotem pracowniczego zobowiązania był rodzaj pracy szeroko określony nazwą kilku zawodów lub specjalności czy funkcji”.

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.

PRZYWRÓCENIE PRACOWNIKA DO PRACY - OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Przywrócenie pracownika do pracy na mocy orzeczenia sądu, wydanego na skutek nieprawidłowego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, rodzi po stronie pracownika i pracodawcy pewne obowiązki.



Zgodnie z art. 48 ust. 1 Kodeksu pracy, pracownik powinien zgłosić pracodawcy gotowość niezwłocznego podjęcia pracy. Zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika wobec pracodawcy, z którego w dostateczny sposób wynika jego zamiar kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Do takiej konkluzji doszedł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 161/98, i w wyroku z dnia 12 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 524/02. Pracownik może zatem dokonać zgłoszenia gotowości w formie pisemnej, ustnej lub telefonicznie. Stanowisko to Sąd Najwyższy potwierdził w wyroku z dnia 12 października 2007 r., sygn. akt I PK 117/07. Zgłoszenie gotowości do podjęcia pracy powinno nastąpić w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy. Przekroczenie tego

terminu dozwolone jest wyłącznie z przyczyn niezależnych od pracownika, czyli takich, które nie zależą od niego, czy też takie, na które nie ma on obiektywnego wpływu.

Zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy z zachowaniem 7-dniowego terminu, po stronie pracodawcy skutkuje obowiązkiem przyjęcia pracownika do pracy. W sytuacji, gdy pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za 3-dniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. W myśl art. 48 ust. 2 Kodeksu pracy, rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Mocą wyroku sądowego dochodzi do restytucji czy też reaktywacji dotychczas istniejącego stosunku pracy. Wiąże się to z szeregiem obowiązków po stronie pracodawcy.

Po pierwsze, pracownika przywróconego do pracy pracodawca ma obowiązek zatrudnić na takich samych warunkach jak przed jego rozwiązaniem. Obowiązek ten jest wprost wskazany w art. 45 ust. 1 Kodeksu pracy. Pracodawca nie jest zobowiązany do zawarcia z przywróconym pracownikiem nowej umowy o pracę. Co prawda, pracodawca może potwierdzić na piśmie pracownikowi jego warunki zatrudnienia, nie jest to jednak konieczne, ponieważ pracownik będzie zatrudniony na podstawie dotychczasowej umowy o pracę. Takie stanowisko Sądu Najwyższego zajął w wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 490/02, w którym sąd stwierdził,

że: „[...] przywrócenie do pracy następuje na warunkach istniejących w chwili rozwiązania umowy i pracodawca nie musi ich ponownie określać przez wskazanie stanowiska pracy, warunków wynagradzania i innych elementów treści stosunku pracy”. A zatem, pracodawca dopuszcza pracownika do wykonywania pracy tego samego rodzaju, tj. do wykonywania czynności na stanowisku zajmowanym przed ustaniem stosunku pracy, w tym samym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym regulaminem wynagradzania.

W przypadku, gdy wykonywanie pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie jest możliwe z przyczyn organizacyjnych, pracodawca może powierzyć temu pracownikowi inną pracę niż określona w umowie o pracę, na podstawie art. 42 ust. 4 Kodeksu pracy. Wskazywał na to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 602/99. Może tego dokonać jedynie na czas określony nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym i tylko pod warunkiem, że nie spowoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom danego pracownika.

Po drugie, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie to przysługuje nie więcej niż za 2 miesiące pozostawania bez pracy, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem objętym ochroną stosunku pracy, np. z pracownikiem w wieku przedeme-

rytalnym albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Co ważne, okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Takie stanowisko wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2006 r., sygn. akt I PK 158/05.

Po trzecie, zgodnie z art. 51 ust. 1 Kodeksu pracy, okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, wlicza się do okresu zatrudnienia. Z kolei okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Oznacza to, że okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano pracownikowi wynagrodzenia, pracodawca zobowiązany jest wliczyć do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, np. dodatek stażowy, nagrody jubileuszowe, odprawy (ale nie dotyczy to już np. prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, premii, świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych). Inaczej jest natomiast z prawem do urlopu wypoczynkowego: pracownik w okresie pozostawania bez pracy nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego, nie pozostaje on bowiem w tym czasie w stosunku pracy. Stanowisko to wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2004 r., sygn. akt I PK 144/05.

Przywrócenie pracownika do pracy rodzi również obowiązki pracodaw-

cy względem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pracodawca, jako płatnik składek, jest zobowiązany do ponownego przekazanie do ZUS druku zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Okres niewykonywania przez takiego pracownika pracy dla celów ubezpieczeniowych traktowany jest jako okres podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu i ubezpieczeniu zdrowotnemu w ZUS. Organ rentowy uznaje zatem, że stosunek pracy nigdy nie ustał i trwał również w okresie pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a dniem powrotu pracownika do pracy. Warto zaznaczyć, że w dokumencie zgłoszeniowym jako datę powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego wpisać należy datę, z którą pracownik został z nich wcześniej wyrejestrowany. Co więcej, za cały okres poprzedzający miesiąc przywrócenia pracownika do pracy pracodawca powinien przekazać do ZUS korekty rozliczeń.

Ponadto, pracodawca zobowiązany jest kontynuować przechowywanie i prowadzenie dotychczasowej dokumentacji pracowniczej, w tym akt osobowych pracownika. Przywrócenie pracownika do pracy nie jest bowiem nawiązaniem nowego stosunku pracy.

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.

Nakładanie sankcji podatkowych „z automatu” sprzeczne z prawem unijnym

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej [TSUE] z dnia 15 kwietnia 2021 r., wydany w ramach sporu pomiędzy Grupą Warzywną sp. z o.o. a Dyrektorem Izby Administracji Skarbowej we Wrocławiu, zwraca uwagę na opresyjne działanie instytucji w Polsce. Automatyczne nakładanie sankcji, bez rozpoznania okoliczności faktycznych, które danej sprawie towarzyszą, łamie przepisy unijnej Dyrektywy VAT.

Ustawa o VAT w art. 112b i art. określa zasady nakładania sankcji na podatników, którzy nierzetelnie rozliczyli podatek. Podatnicy zwracają uwagę na to, że są one stosowane często opresyjnie, zamiast pełnić rolę prewencyjną. Tak też były zastosowane wobec Grupy Warzywnej sp. z o.o. przez Dyrektora Izby Administracji Skarbowej we Wrocławiu. Wobec sporu, który rozwinął się pomiędzy obydwoma podmiotami, sprawa została oddana pod ocenę TSUE.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczył wykładni art. 4 ust. 3 TUE, art. 325 TFUE, art. 2, 250 i 273 dyrektywy Rady 2006/112/WE z dnia 28 listopada 2006 r. w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej [Dz.U. 2006, L 347, s. 1, zwanej dalej „dyrektywą VAT”] oraz zasady proporcjonalności.

Stan faktyczny

Grupa Warzywna nabyła nieruchomość zasiedloną przez ponad dwa lata. W akcie notarialnym nabycia nieruchomości zawarto oświadczenie, że jej cenę określono w kwotach

brutto, zawierających VAT. Sprzedający wystawił ponadto fakturę wykazującą kwotę VAT wynikającą z opodatkowania opisanej transakcji. Grupa Warzywna zapłaciła tę kwotę i uznała, że stanowi ona kwotę VAT naliczonego, która w związku z tym podlega odliczeniu. Następnie Grupa Warzywna złożyła do Naczelnika Urzędu Skarbowego w Trzebnicy [Polska] deklarację VAT, w której wskazała nadwyżkę VAT i wystąpiła o jej zwrot.

W wyniku kontroli Urząd Skarbowy w Trzebnicy stwierdził, że zgodnie z art. 43 ust. 10 ustawy o VAT dostawa nieruchomości była co do zasady w całości zwolniona z VAT i że strony transakcji nie złożyły oświadczenia o rzeczeniu się tego zwolnienia. W związku z tym Grupa Warzywna nie była uprawniona do odliczenia VAT naliczonego wynikającego z opodatkowania dostawy nieruchomości.

Następnie Grupa Warzywna złożyła korektę deklaracji podatkowej uwzględniającą nieprawidłowości stwierdzone przez organ podatkowy. Spółka wykazała w tej deklaracji

znacznie niższą kwotę nadwyżki VAT niż ta, którą pierwotnie zadeklarowała. Pomimo złożenia korekty Naczelnik Urzędu Skarbowego w Trzebnicy wydał decyzję określającą kwotę nadwyżki VAT w wysokości wynikającej ze skorygowanej deklaracji oraz nakładającą na Grupę Warzywną sankcję w postaci dodatkowego zobowiązania wynoszącego 20% kwoty zawyżenia zwrotu VAT nienależnie żądanej. Decyzja ta została utrzymana w mocy w zakresie sankcji przez organ podatkowy drugiej instancji, do którego odwołała się Grupa Warzywna.

Grupa Warzywna wniosła do sądu odsyłającego skargę na decyzję organu podatkowego drugiej instancji. Sąd ten uważa za konieczne ustalenie, czy stosowanie tego rodzaju sankcji, w sytuacji gdy popełniony przez spółkę błąd nie spowodował, że doszło do uszczuplenia należności podatkowych, pozostaje w zgodzie z zasadami proporcjonalności i neutralności VAT oraz czy jest ono uzasadnione w świetle celów polegających na zapewnieniu prawidłowego poboru podatku i uniknięciu oszustw podatkowych.

W ocenie sądu odsyłającego wprowadzenie sankcji administracyjnej miało na celu przekonanie podatników do rzetelnego i starannego wypełniania deklaracji podatkowych. Tymczasem sankcja rozpatrywana w postępowaniu głównym ma raczej charakter opresyjny aniżeli prewencyjny. Regulacja art. 112b ust. 2 ustawy o VAT nie uwzględnia sytuacji, gdy nieprawidłowe rozliczenie VAT wynika z błędnej oceny obu stron transakcji co do podlegania przez dostawę opodatkowaniu. Sankcja ta jest, zdaniem tego sądu, środkiem nieadekwatnym do osiągnięcia celu zwalczania przestępczości podatkowej, a w każdym razie wykracza poza to, co jest niezbędne do osiągnięcia tego celu, gdyż nie spełnia należycie funkcji prewencyjnej wobec potencjalnych sprawców oszustw i nie uwzględnia charakteru i wagi naruszenia, ani też faktu, że Skarb Państwa nie doznał utraty wpływów podatkowych i nic nie wskazuje na popełnienie oszustwa podatkowego.

W tych okolicznościach Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu [Polska] postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym: „Czy dodatkowe zobowiązanie podatkowe takie jak przewidziane w treści art. 112b ust. 2 ustawy o VAT jest zgodne z przepisami [dyrektywy VAT] [a w szczególności [jej] art. 2, art. 250, art. 273], art. 4 ust. 3 [TUE], art. 325 TFUE i zasadą proporcjonalności?”.

Ramy prawne

Trybunał zbadał sprawę, biorąc pod uwagę prawo unijne i krajowe., przy czym w niniejszej sprawie ograniczył swoje badanie do przepisów prawa Unii, dokonując jego wykładni,

która będzie pomocna dla sądów krajowych, do których należy ocena zgodności danych przepisów prawa krajowego z prawem Unii.

Prawo Unii w danym przedmiocie powinno mieć na uwadze:

Artykuł 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy VAT stanowi: „Opodatkowaniu [podatkiem od wartości dodanej [VAT]] podlegają następujące transakcje:

a) odpłatna dostawa towarów na terytorium państwa członkowskiego przez podatnika działającego w takim charakterze”.

Artykuł 12 ust. 1 i 2 dyrektywy VAT stanowi:

„1. Państwa członkowskie mogą uznać za podatnika każdego, kto okazjonalnie dokonuje transakcji związanej z działalnością, o której mowa w art. 9 ust. 1 akapit drugi, w szczególności jednej z następujących transakcji:

a) dostawa budynku lub części budynku oraz związanego z nim gruntu, przed pierwszym zasiedleniem;

[...]

2. Do celów ust. 1 lit. a) »budynek« oznacza dowolną konstrukcję trwale związaną z gruntem. [...]

Państwa członkowskie mogą zastosować kryteria inne niż kryterium pierwszego zasiedlenia, takie jak okres upływający między datą ukończenia budynku a datą pierwszej dostawy lub też okres upływający między datą pierwszego zasiedlenia a datą następnej dostawy, pod warunkiem że okresy te nie przekraczają, odpowiednio, pięciu i dwóch lat”.

Artykuł 135 ust. 1 dyrektywy VAT stanowi:

„Państwa członkowskie zwalniają na-

stępujące transakcje:

[...]

j) dostawy budynków lub ich części oraz związanego z nimi gruntu, inne niż dostawy, o których mowa w art. 12 ust. 1 lit. a)”.

Artykuł 137 omawianej dyrektywy stanowi:

„1. Państwa członkowskie mogą przyznać podatnikom prawo wyboru opodatkowania następujących transakcji:

[...]

b) dostaw budynków lub ich części oraz związanego z nimi gruntu innych niż dostawy, o których mowa w art. 12 ust. 1 lit. a);

[...]

2. Państwa członkowskie określają szczegółowe zasady korzystania z prawa wyboru przewidzianego w ust. 1”.

Artykuł 250 dyrektywy VAT stanowi:

„1. Każdy podatnik składa deklarację VAT zawierającą wszystkie informacje potrzebne do obliczenia kwoty wymagalnego podatku oraz kwoty należnych odliczeń, włączając w to, o ile jest to niezbędne do ustalenia podstawy opodatkowania, całkowitą wartość transakcji odnoszących się do tego podatku i do tych odliczeń oraz wartość transakcji zwolnionych.

2. Państwa członkowskie, na warunkach przez siebie ustalonych, zezwalają na składanie deklaracji VAT, o której mowa w ust. 1, drogą elektroniczną; mogą też wymagać stosowania takiej drogi”.

Artykuł 273 omawianej dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie mogą nałożyć inne obowiązki, jakie uznają za

niezbędne dla zapewnienia prawidłowego poboru VAT i zapobieżenia oszustwom podatkowym, pod warunkiem równego traktowania transakcji krajowych i transakcji dokonywanych między państwami członkowskimi przez podatników oraz pod warunkiem, że obowiązki te, w wymianie handlowej między państwami członkowskimi, nie będą prowadzić do powstania formalności związanych z przekraczaniem granic.

Możliwość przewidziana w akapicie pierwszym nie może zostać wykorzystana do nałożenia dodatkowych obowiązków związanych z fakturowaniem poza obowiązkami, które zostały określone w rozdziale 3”.

Prawo polskie w danym przedmiocie obejmuje:

Artykuł 43 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz.U. z 2017 r. poz. 1221), w wersji mającej zastosowanie do okoliczności sporu w postępowaniu głównym [zwanej dalej „ustawą o VAT”], stanowi:

„Zwalnia się od podatku: [...] dostawę budynków, budowli lub ich części, z wyjątkiem gdy:

- a) dostawa jest dokonywana w ramach pierwszego zasiedlenia lub przed nim,
- b) pomiędzy pierwszym zasiedleniem a dostawą budynku, budowli lub ich części upłynął okres krótszy niż 2 lata [...]”.

Artykuł 43 ust. 10 ustawy o VAT stanowi:

„Podatnik może zrezygnować ze zwolnienia od podatku, o którym mowa w ust. 1 pkt 10, i wybrać opodatkowanie dostawy budynków, budowli lub ich części, pod warunkiem

że dokonujący dostawy i nabywca budynku, budowli lub ich części:

- 1) są zarejestrowani jako podatnicy VAT czynni;
- 2) złożą, przed dniem dokonania dostawy tych obiektów właściwemu dla ich nabywcy naczelnikowi urzędu skarbowego, zgodne oświadczenie, że wybierają opodatkowanie dostawy budynku, budowli lub ich części”.

Artykuł 112b ust. 1 i 2 tej ustawy stanowi:

„1. W razie stwierdzenia, że podatnik:

- 1) w złożonej deklaracji podatkowej wykazał:
 - a) kwotę zobowiązania podatkowego niższą od kwoty należnej,
 - b) kwotę zwrotu różnicy podatku lub kwotę zwrotu podatku naliczonego wyższą od kwoty należnej,
 - c) kwotę różnicy podatku do obniżenia kwoty podatku należnego za następne okresy rozliczeniowe wyższą od kwoty należnej,
 - d) kwotę zwrotu różnicy podatku, kwotę zwrotu podatku naliczonego lub kwotę różnicy podatku do obniżenia kwoty podatku należnego za następne okresy rozliczeniowe, zamiast wykazania kwoty zobowiązania podatkowego podlegającej wpłacie do urzędu skarbowego,
- 2) nie złożył deklaracji podatkowej oraz nie wpłacił kwoty zobowiązania podatkowego,
– naczelnik urzędu skarbowego lub naczelnik urzędu celno-skarbowego określa odpowiednio wysokość tych kwot w prawidłowej wysokości oraz ustala dodatkowe zobowiązanie podatkowe w wysokości odpowiadającej 30% kwoty zaniżenia zobowiązania podatkowego albo kwoty zawyżenia zwrotu różnicy podatku, zwrotu podatku naliczonego lub róż-

nicy podatku do obniżenia podatku należnego za następne okresy rozliczeniowe.

2. Jeżeli po zakończeniu kontroli podatkowej, kontroli celno-skarbowej albo w trakcie kontroli celno-skarbowej w przypadkach, o których mowa w:

1) ust. 1 pkt 1, podatnik złożył korektę deklaracji uwzględniającą stwierdzone nieprawidłowości i wpłacił kwotę zobowiązania podatkowego lub zwrócił nienależną kwotę zwrotu,

2) ust. 1 pkt 2, podatnik złożył deklarację podatkową i wpłacił kwotę zobowiązania podatkowego

– wysokość dodatkowego zobowiązania podatkowego wynosi 20% kwoty zaniżenia zobowiązania podatkowego albo kwoty zawyżenia zwrotu różnicy podatku, zwrotu podatku naliczonego lub różnicy podatku do obniżenia podatku należnego za następne okresy rozliczeniowe”.

Rozstrzygnięcie TSUE

Trybunał zauważa, że pytania prejudycyjne nie dotyczą ani konkretnie zasady lojalnej współpracy ustanowionej w art. 4 ust. 3 TUE, ani zwalczania oszustw w celu ochrony interesów finansowych Unii, których dotyczy art. 325 TFUE. Podobnie wykładnia art. 2 i 250 dyrektywy VAT nie wydaje się, w świetle informacji zawartych w tym postanowieniu, niezbędna do udzielenia użytecznej odpowiedzi na zadane pytanie, ponieważ artykuły te dotyczą, odpowiednio, transakcji podlegających VAT i deklaracji VAT.

Natomiast w odniesieniu do art. 273 dyrektywy VAT sąd odsyłający wskazuje, że wymagane przez prawo krajowe automatyczne stosowanie sankcji administracyjnej we wszystkich przypadkach zaniżenia VAT lub zawyżenia kwoty zwrotu VAT jest nie-

adekwatnym środkiem realizacji celu zwalczania przestępczości podatkowej, o którym mowa w tym artykule, i wykracza poza to, co jest do niej niezbędne. W tych okolicznościach należy uznać, że przedstawione pytanie dotyczy wykładni art. 273 dyrektywy VAT, a także zasad proporcjonalności i neutralności VAT.

Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 273 dyrektywy VAT, a także zasady proporcjonalności i neutralności VAT należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one przepisom krajowym nakładającym na podatnika, który błędnie zakwalifikował transakcję zwolnioną z VAT jako transakcję podlegającą temu podatkowi, sankcję wynoszącą 20% kwoty zawyżenia zwrotu VAT nienależnie żądanej, bez względu na charakter i wagę nieprawidłowości zawartych w deklaracji podatkowej, brak okoliczności wskazujących, że błąd ten stanowił oszustwo, oraz fakt, że wpływy skarbu państwa nie uległy uszczupleniu.

Zgodnie z art. 273 dyrektywy VAT państwa członkowskie są upoważnione do przyjęcia przepisów w celu zapewnienia prawidłowego poboru VAT i zapobiegania oszustwom podatkowym. W szczególności w braku przepisów prawa Unii w tej kwestii państwa członkowskie mają kompetencję do dokonania wyboru sankcji, które uznają za odpowiednie, w przypadku nieprzestrzegania warunków przewidzianych w przepisach Unii w celu skorzystania z prawa do odliczenia VAT [wyrok z dnia 8 maja 2019 r., EN.SA., C712/17, EU:C:2019:374, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo].

Państwa członkowskie są jednak zobowiązane wykonywać swe kompetencje z poszanowaniem prawa Unii

i jego ogólnych zasad, a zatem z poszanowaniem zasady proporcjonalności [wyrok z dnia 26 kwietnia 2017 r., Farkas, C564/15, EU:C:2017:302, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo].

Sankcje takie nie mogą zatem wykraczać poza to, co jest niezbędne do osiągnięcia celów obejmujących zapewnienie prawidłowego poboru podatku i zapobieganie oszustwom podatkowym. Dla dokonania oceny, czy sankcja jest zgodna z zasadą proporcjonalności, należy uwzględnić w szczególności charakter i wagę naruszenia, którego ukaraniu służy ta sankcja, oraz sposób ustalania jej kwoty [wyrok z dnia 26 kwietnia 2017 r., Farkas, C564/15, EU:C:2017:302, pkt 60].

Nawet jeśli to do sądu odsyłającego należy ocena, czy kwota sankcji nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów wskazanych w poprzednim punkcie niniejszego wyroku, należy wskazać temu sądowi pewne elementy postępowania głównego, które mogą mu pozwolić na stwierdzenie, czy zastosowana sankcja jest zgodna z zasadą proporcjonalności [zob. podobnie wyrok z dnia 26 kwietnia 2017 r., Farkas, C564/15, EU:C:2017:302, pkt 61].

W tym względzie należy zauważyć, że art. 112b ust. 2 ustawy o VAT ustanawia sankcję administracyjną w wysokości odpowiadającej 30% kwoty zawyżenia zwrotu VAT, którą obniża się do 20% tej pierwszej kwoty, jeżeli po zakończeniu kontroli podatkowej podatnik złożył korektę deklaracji uwzględniającą stwierdzone podczas tej kontroli nieprawidłowości i wpłacił kwotę zobowiązania podatkowego lub zwrócił nienależną kwotę zwrotu.

Z postanowienia odsyłającego wynika, że sankcja ta ma na celu poprawę ściągальności VAT poprzez karanie za

Nawet, jeśli to do sądu odsyłającego należy ocena tego, czy kwota sankcji nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów wskazanych w poprzednim punkcie niniejszego wyroku, należy wskazać temu sądowi pewne elementy postępowania głównego, które mogą mu pozwolić na stwierdzenie, czy zastosowana sankcja jest zgodna z zasadą proporcjonalności [zob. podobnie wyrok z dnia 26 kwietnia 2017 r., Farkas, C564/15, EU:C:2017:302, pkt 61].

błędy popełnione przy rozliczeniu tego podatku, polegające na zaniżeniu należnych kwot lub na zawyżeniu nadwyżki VAT podlegającej zwrotowi lub przeniesieniu na kolejny okres. Ma ona zatem na celu przekonanie podatników do rzetelnego i starannego wypełniania deklaracji podatkowych, a w przypadku nieprawidłowości – do dokonywania ich korekty, by dzięki temu realizować cel polegający, zgodnie z art. 273 dyrektywy VAT, na zapewnieniu prawidłowego poboru VAT.

W tym względzie z orzecznictwa Trybunału wynika, że sankcja administracyjna mająca na celu skłonienie podatników, by jak najszybciej dokonali korekty w przypadku niedopłaty podatku, i w związku z tym zmierzająca do zapewnienia prawidłowego poboru podatku, której wymiar standardowo jest ustalony na 50% kwoty VAT, jaką podatnik jest zobowiązany zapłacić organom podatkowym, lecz której stawkę można obniżyć stosownie do okoliczności danej sprawy, co do zasady pozwala na zapewnienie, aby sankcja ta nie wykraczała poza to, co jest niezbędne do osiągnięcia celu polegającego, zgodnie z art. 273 dyrektywy VAT, na zapewnieniu prawidłowego poboru podatku [zob. podobnie wyrok z dnia 26 kwietnia 2017 r., Farkas, C564/15, EU:C:2017:302, pkt 62–64].

Jednakże, co się tyczy sposobu ustalania kwoty sankcji rozpatrywanej w postępowaniu głównym, należy zauważyć, że w przypadku gdy kwota ta zostanie ustalona na 20% kwoty zawyżenia nadwyżki VAT, nie może ona zostać obniżona stosownie do konkretnych okoliczności danego przypadku, z zastrze-

żeniem przypadków, w których nieprawidłowość wynika z drobnych błędów.

W tym względzie z wyjaśnień przedstawionych Trybunałowi przez sąd odsyłający wynika, że nieprawidłowość rozpatrywana w postępowaniu głównym jest spowodowana błędną oceną stron transakcji co do podlegania przez dostawę opodatkowaniu, ponieważ strony te uznały, że rozpatrywana dostawa budynku podlega opodatkowaniu VAT, a nie złożyły wymaganego przez przepisy krajowe zgodnego oświadczenia, że wybierają opodatkowanie tej dostawy. Ponadto z ustaleń sądu odsyłającego wynika, że rzeczona sankcja ma zastosowanie bez różniczenia zarówno w sytuacji takiej, jak rozpatrywana w postępowaniu głównym – w której zawyżenie kwoty nadwyżki VAT wynika z błędu w ocenie popełnionego przez strony transakcji co do podlegania przez dostawę opodatkowaniu, który to błąd cechuje brak przesłanek wskazujących na oszustwo i który, zdaniem tego sądu, nie spowodował uszczuplenia należności podatkowych, jak i w sytuacji, w której nie występują takie szczególne okoliczności, zasługujące zdaniem tego sądu na uwzględnienie.

Tak więc ten sposób ustalania sankcji nie dał organom podatkowym możliwości dostosowania kwoty sankcji do konkretnych okoliczności danej sprawy.

Wynika z tego, że sposób ustalania omawianej sankcji, stosowany automatycznie, nie daje organom podatkowym możliwości zindywidualizowania nałożonej sankcji w celu zapewnienia, by nie wykraczała ona poza to, co jest niezbędne do

realizacji celów polegających na zapewnieniu prawidłowego poboru podatku i zapobieganiu oszustwom podatkowym.

W tych okolicznościach nie ma potrzeby badania przepisów będących przedmiotem postępowania głównego w świetle zasady neutralności VAT.

Mając na względzie całość powyższych rozważań, odpowiedź na zadane pytanie powinna brzmieć następująco: art. 273 dyrektywy VAT i zasadę proporcjonalności należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, które nakładają na podatnika, który błędnie zakwalifikował transakcję zwolnioną z VAT jako transakcję podlegającą temu podatkowi, sankcję wynoszącą 20% kwoty zawyżenia zwrotu VAT nienależnie żądanej, w zakresie, w jakim sankcja ta ma zastosowanie bez różniczenia zarówno w sytuacji, w której nieprawidłowość wynika z błędu w ocenie popełnionego przez strony transakcji co do podlegania przez dostawę opodatkowaniu, który to błąd cechuje brak przesłanek wskazujących na oszustwo i uszczuplenia wpływów do skarbu państwa, jak i w sytuacji, w której nie występują takie szczególne okoliczności.

Jowita Zięba

Redaktor prowadząca Monitora CDK. Absolwent Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego.

SYGNALIŚCI – NOWE OBOWIĄZKI DLA PRACODAWCÓW



Niewielu pracodawców zdaje sobie sprawę, że od grudnia br. nałożony będzie na nich nowy obowiązek związany z wprowadzeniem procedur służących ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa Unii Europejskiej. Co prawda, prace nad implementacją Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii Europejskiej do polskiego porządku prawnego trwają i będzie ona obowiązywać dopiero pod koniec 2021 r., to warto rozpocząć stosowne przygotowania już teraz, w szczególności w zakresie opracowywania wewnętrznych procedur zgłaszania nieprawidłowości lub naruszeń.

Czego dotyczy dyrektywa? Dyrektywa dotyczy ochrony osób, tj. sygnalistów, dokonujących zgłoszeń nieprawidłowości i naruszeń dotyczących działania własnego zakładu pracy lub funkcjonowania instytucji publicznej, o których pozyskały informacje. Zgodnie z dyrektywą, możliwość zgłaszania nieprawidłowości nastąpić może trzema kanałami:

- wewnętrznym – czyli zgłoszenie nieprawidłowości lub naruszeń następuje do własnego

pracodawcy; istotą tej regulacji jest zachęcanie pracowników do składania zgłoszeń w ramach jednostki, zanim zostaną one skierowane do organów zewnętrznych; na tym bowiem etapie nieprawidłowości lub naruszeniu można skutecznie zaradzić za pomocą wewnętrznych działań,

- zewnętrznym – czyli zgłoszenie nieprawidłowości lub naruszeń następuje do właściwego organu ścigania, lub

- w drodze ujawnienia publicznego – czyli nieprawidłowości lub naruszeń zostają podane do publicznej wiadomości.

Kim jest sygnalista? Sygnalista [z ang. „whistleblower”] to osoba, która z uwagi na pozyskane informacje dokonuje zgłoszenia nieprawidłowości lub naruszeń, stanowiących działania lub zaniechania niezgodne z prawem. Celem podejmowanych przez sygnalistę działań, leżących w interesie publicznym, jest identyfikacja, wykrycie i przeciw-

działanie na przyszłość takim nieprawidłowościom. Aby daną osobę móc uznać za sygnalistę, muszą być spełnione cztery warunki:

- informacje, które posiada taka osoba, muszą być informacjami ważnymi w jej rozumieniu, tzn. muszą stanowić dowód zaistnienia nieprawidłowości lub naruszeń związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa/institucji publicznej,
- informacje te muszą być oparte na faktach wskazujących, że mogło dojść do powstania nieprawidłowości, wskutek czego mogły zostać naruszone przepisy prawa,
- osoba taka musi dobrowolnie chcieć dokonać zgłoszenia i podjąć w tym celu konkretne działania,
- zgłoszenie nieprawidłowości musi być dokonane w dobrej wierze, tzn. że zgłoszenie musi służyć ważnym celom publicznym, a nie stanowić np. próby zemścić się lub wyrządzenia krzywdy (np. byłemu pracodawcy lub instytucji publicznej, która nie załatwiła sprawy w sposób zadawalający daną osobę).

Co ważne, zgłoszenie nieprawidłowości może zostać dokonane nie tylko przez pracownika przedsiębiorstwa, ale również przez inne osoby związane z przedsiębiorstwem. Zgłoszenie może być także dokonane np. przez osoby współpracujące z podmiotem, którego dotyczy zgłoszenie, np. przez zleceniobiorców, podwykonawców albo kontrahentów, stażystów czy praktykantów.

Jakich podmiotów dotyczy dyrektywa?

Dyrektywa obejmuje wszystkich pracodawców, zatrudniających co najmniej 50 pracowników, niezależnie od tego, czy jest to sfera publiczna czy prywatna. Przewiduje się, że dla podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników konieczność wdrożenia stosownych procedur może być przesunięta do 17 grudnia 2023 r., jednak w przypadku większych pracodawców, tj. zatrudniających 250 i więcej pracowników, datą obowiązywania przepisów będzie 17 grudnia 2021 r.

Jakie obowiązki dyrektywa nakłada na pracodawców?

Pracodawcy zobligowani będą do:

1. utworzenia wewnętrznego kanału i opracowanie stosownych procedur, przy wykorzystaniu których pracownicy lub inne osoby będą mogły dokonywać zgłoszeń nieprawidłowości; przy czym kanały dostępu muszą zapewnić
2. poufność osoby dokonującej zgłoszenia i osoby wskazanej w zgłoszeniu oraz zagwarantować, że żadna nieupoważniona osoba nie będzie mieć do tych danych dostępu - dyrektywa przewiduje, że tożsamość sygnalisty nie może być ujawniona żadnej osobie, która nie jest upoważniona do przyjmowania zgłoszeń i podejmowania działań następczych (wyjątkiem od tej zasady jest przypadek, gdy ujawnienie jest konieczne w związku z prowadzonymi przez organy postępowaniami wyjaśniającymi lub sądowymi i prawem do obrony osoby, której dotyczy zgłoszenie); przyjmowanie zgłoszeń pisem-



Co ważne, zgłoszenie nieprawidłowości może zostać dokonane nie tylko przez pracownika przedsiębiorstwa, ale również przez inne osoby związane z przedsiębiorstwem. Zgłoszenie może być także dokonane np. przez osoby współpracujące z podmiotem, którego dotyczy zgłoszenie, np. przez zleceniobiorców, podwykonawców albo kontrahentów, stażystów czy praktykantów.

nie lub ustnie (np. telefonicznie, za pośrednictwem innych systemów komunikacji głosowej oraz na wniosek osoby dokonującej zgłoszenia na spotkaniu);

3. wyznaczenia bezstronnej osoby lub komórki odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń i podejmowania działań następczych, w tym do wyjaśnienia sprawy, komunikacji z sygnalistą (potwierdzenia sygnaliście przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od jego otrzymania, przekazania sygnaliście informacje zwrotne w rozsądnym, nie dłuższym niż 3 miesiące terminie)
4. prowadzenia rejestru zgłoszeń (według zasad określonych w dyrektywie);
5. zapewnienia stosownej ochrony sygnalistom;
6. przeprowadzenia szkoleń i akcji informacyjnej dla pracowników, w celu budowania przekonania, iż sygnalizacja służy poprawie bezpieczeństwa funkcjonowania jednostki.

Jakich obszarów mogą dotyczyć zgłaszanie nieprawidłowości?

Dyrektywa wymienia dziedziny oraz akty prawne, do których zgłaszane naruszenia mogą się odnosić. Są to przede wszystkim obszary związane z zamówieniami, finansami, podatkami, bezpieczeństwem produktów, bezpieczeństwem transportu, ochroną środowiska, ochroną konsumentów, ochroną danych osobowych. Dyrektywa stanowi, że przepisy krajowe mogą ten zakres rozszerzyć, np. o naruszenie praw pracowniczych.

Kto jest objęty ochroną? Ochroną

objęci są przede wszystkim osoby, które dokonują zgłoszenia. Najczęściej będą to pracownicy danej jednostki. Oprócz tej grupy, chronione są również inne osoby, które mogą uzyskać informacje o nieprawidłowościach czy naruszeniu związanym z funkcjonowaniem danego przedsiębiorcy czy jednostki, np. zleceńdawcy, wykonawcy, wspólnicy, stażyści, dostawcy, pracownicy organów nadrzędnych sprawujący nadzór nad daną jednostką, byli pracownicy oraz osoby biorące udział w rekrutacji.

Jak kształtuje się ochrona sygnalisty w związku z dokonaniem zgłoszenia?

Po pierwsze, sygnalista nie ponosi odpowiedzialności za naruszenie obowiązku poufności, zniesławienie, naruszenie praw autorskich, naruszenie tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych oraz z tytułu roszczeń odszkodowawczych na podstawie prawa prywatnego, publicznego lub prawa pracy. Aczkolwiek wykluczenie odpowiedzialności warunkowane jest wystąpieniem uzasadnionej podstawy pozwalającej stwierdzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia.

Po drugie, w stosunku do sygnalisty nie mogą być podejmowane żadne działania odwetowe. Dyrektywa wskazuje otwarty katalog zachowań kwalifikowanych jako odwetowe: od rozwiązania stosunku pracy z sygnalistą, poprzez zawieszenie, degradacja, przymusowy urlop bezpłatny, zmianę miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmianę godzin pracy, wstrzymanie szkoleń, negatywną oceną wyników lub o pracy, zastosowanie środka dyscyplinarnego, nieprzekształcenie umowy o pracę

na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, bezpodstawne pozbawienie premii, nagrody, dodatku, po działania o znamionach mobbingu czy dyskryminacji.

Po trzecie, dyrektywa wprowadza domniemanie, że jeśli sygnalista poniósł szkodę, to jest ona wynikiem działań odwetowych za dokonanie zgłoszenia. Co więcej, obowiązek udowodnienia, że działania były przeprowadzone z uzasadnionych powodów i nie miały charakteru odwetowego, ciąży na osobie, która podjęła działania wyrządzające tą szkodę.

Za co grożą kary? Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek ustanowienie w przepisach krajowych sankcji za: utrudnianie dokonywania zgłoszeń, podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalistów, wszczynanie uciążliwych postępowań wobec sygnalistów, naruszenie obowiązku zachowania poufności tożsamości sygnalisty.

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.

Zatrudnienie członka zarządu w spółce. Czy członek zarządu może zostać zatrudniony w spółce?

Co do zasady członek zarządu może być zatrudniony w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. W spółkach kapitałowych [tj. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością i spółce akcyjnej] zarząd jest obligatoryjnym organem, który składa się z jednego albo większej liczby członków. Do zarządu mogą być powołane osoby spośród wspólników [akcjonariuszy] lub spoza ich grona. Powołanie do zarządu oznacza jedynie powstanie stosunku organizacyjnego pomiędzy spółką a członkiem zarządu upoważniającego do pełnienia funkcji. Pełnienie funkcji członka zarządu może opierać się wyłącznie o wspomniany stosunek organizacyjny powstały w drodze powołania danej osoby do zarządu [przy czym nie jest to powołanie w rozumieniu art. 2 w zw. z art. 68-72 k.p.]. Możliwe jest nawiązanie również dodatkowego stosunku obligacyjnego pomiędzy spółką a członkiem zarządu w postaci umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej np. umowy o świadczenie usług, umowy o zarządzanie, kontrakt menadżerski. Na możliwość taką wskazują wprost przepisy k.s.h., zgodnie z którymi odwołanie członka zarządu, nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu [art. 203 § 1 oraz 370 § 1 k.s.h.].



Nawiązanie dodatkowego stosunku obligacyjnego w postaci umowy o pracę wynika z zamiaru zapewnienia wspólnikowi będącemu zarazem członkiem Zarządu spółki stałego i niezależnego od wyników finansowych spółki źródła dochodu oraz zapewnienia mu osłony socjalnej.

K.s.h. dopuszcza wprost możliwość

zatrudnienia członków zarządu w ramach stosunku pracy, nie wskazuje jednak żadnych dodatkowych warunków niezbędnych do skutecznego nawiązania stosunku pracowniczego. Warunki te zostały określone w art. 22 § 1 k.p. Stosownie do tego przepisu przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się

do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Elementami niezbędnymi do istnienia stosunku pracy są więc:

1. osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej [za wynagrodzeniem],
2. wykonywanie pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem „na ryzyko” socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) tego podmiotu,
3. wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania jego kierownictwu pracodawcy.

Obecnie dominującym jest pogląd, że członek zarządu może co do zasady być zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę bez względu na to, czy posiada on udziały w tej spółce czy też nie. W orzecznictwie dominuje także pogląd, w myśl którego osoba zarządzająca zakładem [członek zarządu] może wykonywać tę pracę w ramach stosunku pracy, według koncepcji podporządkowania autonomicznego, polegającego na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i ram czasowych ich wykonania, pozostawiając mu swobodę w sposobie ich realizacji. Podległość członka zarządu wobec pracodawcy [spółki] wyraża się w takim wypadku w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych ciążących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu. Wskazać należy przy tym, iż zwrot „wykonywać pracę pod kierownictwem” ma szerszy zakres pojęciowy, aniżeli „stosować się do poleceń dotyczących pracy”. W ocenie Sądu Najwyższego oznacza to, że pod pojęciem kierownictwa należy rozumieć nie tyle konieczność stosowania się do poleceń pracodawcy, ale ogólniejszą zależność ekonomiczną pracowni-

ka od pracodawcy. Stopień samodzielności przy wykonywaniu pracy jest bowiem wypadkową zakresu jej organizacyjnego podporządkowania oraz pracowniczej odpowiedzialności, wobec czego praca nawet znacząco samodzielna pod względem organizacyjnym, może nadal pozostawać pracą „zależną” [pod kierownictwem], jeżeli jej wykonawca będzie od podmiotu zamawiającego pracę uzależniony gospodarczo. Tym samym samodzielność przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych nie jest sprzeczna z wykonywaniem pracy „pod kierownictwem”.

Reasumując powyższe ustalenia wskazać należy, iż co do zasady członek zarządu może być zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę. Wyjątkiem od tej reguły stanie się sytuacja, gdy członek zarządu jest jedynym członkiem tego organu, a jednocześnie jedynym wspólnikiem spółki, a także sytuacja, w której jedyny członek zarządu jest „niemalże jedynym wspólnikiem”, tj. gdy udział innego wspólnika w spółce ma charakter jedynie iluzoryczny.

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.



Reasumując powyższe ustalenia wskazać należy, iż co do zasady członek zarządu może być zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę. Wyjątkiem od tej reguły stanie się sytuacja, gdy członek zarządu jest jedynym członkiem tego organu, a jednocześnie jedynym wspólnikiem spółki, a także sytuacja, w której jedyny członek zarządu jest „niemalże jedynym wspólnikiem”, tj. gdy udział innego wspólnika w spółce ma charakter jedynie iluzoryczny.

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