



MONITOR
CDK

Polecamy

Otwarty umysł a sukces firmy

W numerze

Przeniesienie pracownika samorządowego do pracy w innej jednostce

Czy spółka komandytowa po uzyskaniu statusu podanika cit może opłacać tzw. Cit estoński?

Niezdolność do pracy jako przesłanka nabycia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Szanowni Państwo

SUKCES FIRMY, JAK PRZECZYTACIE PAŃSTWO W TYM NUMERZE MONITORA, ZALEŻY OD JAKOŚCI LUDZKIEGO CZYNNIKA, A TĘ Z KOLEI BUDUJE TZW. MIND-SET, CZYLI ODPOWIEDNIE NASTAWIENIE DO ROZWOJU I SPOSÓB MYŚLENIA POSZCZEGÓLNYCH PRACOWNIKÓW, NASTAWIONY NA EDUKACJĘ. JAKIE INNE CZYNNIKI MOGĄ POMÓC WYGRAĆ RYNEK?

Nie bez znaczenia jest system podatkowy, który dla przedsiębiorców w Polsce ma stać się przyjaźniejszy. Czyżby obniżono podatki, które to w Polsce i tak są jednymi z najwyższych w UE? Niestety, tego jeszcze nie doczekaliśmy, ale wchodzi pakiet SLIM VAT 2, który faktycznie uprości pewne mechanizmy. Ważną dla firm zmianą będzie ułatwienie korzystania z Mechanizmu Podzielonej Płatności w VAT. Pakiet przewiduje m. in. wprowadzenie możliwości przekazywania środków między rachunkami VAT w różnych bankach, przeznaczenia środków zgromadzonych na rachunku VAT na składki na ubezpieczenie rolników.

Inne korzystne rozwiązania to: umożliwienie rozliczającemu podatek z tytułu importu towarów, bezpośrednio w deklaracji podatkowej, dokonania korekty, gdyby w pierwotnej deklaracji nie rozliczył prawidłowej wysokości podatku;

wydłużenie czasu na skorzystanie z ulgi na złe długi i poszerzenie jej zastosowania; ułatwienie odliczenia VAT na samochody wykorzystywane do działalności gospodarczej poprzez wydłużenie terminu na złożenie informacji o poniesieniu pierwszego wydatku na pojazd [będzie na to aż 60 dni, a nie jak dotychczas – 7]; umożliwienie odliczenia VAT po upływie terminu na odliczenie na „bieżąco” – rozszerzenie liczby okresów rozliczeniowych, w który podatnik będzie mógł dokonać odliczenia przez korektę deklaracji; dopuszczenie [opcjonalnie] możliwości składania zgodnego oświadczenia dostawcy i nabywcy o wyborze opodatkowania nieruchomości w akcie notarialnym; umożliwienie wydania zgody na uwolnienie środków z rachunku VAT, jeżeli posiadane przez podatnika zaległości podatkowe zostały odroczone lub rozłożone na raty.

Śledzimy zmiany i opisujemy je na bieżąco.

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 6 [12]
czerwiec 2021



ROZWÓJ OSOBISTY

Otwarty umysł a sukces firmy

4

KADRY I PŁACE

Przeniesienie pracownika samorządowego do pracy w innej jednostce

6

Przerwa w pracy nie tylko na śniadanie

7

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych

8

PODATKI

Czy spółka komandytowa po uzyskaniu statusu podnika cit może opłacać tzw. cit estoński?

10

PRAWO

Niezdolność do pracy jako przesłanka nabycia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

11

Prawo do urlopu wypoczynkowego za okres pozostawania bez pracy w świetle najnowszego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

12

Otwarty umysł a sukces firmy



NIE ULEGA WĄTPLIWOŚCI, ŻE KLUCZOWYM CELEM KAŻDEJ ORGANIZACJI JEST JEJ ROZWÓJ. OCZYWIŚCIE ROZWÓJ TEN ZALEŻY OD WIELU CZYNNIKÓW, NP. TECHNOLOGICZNYCH, GOSPODARCZYCH, EKONOMICZNYCH I GEOGRAFICZNYCH. NIEKTÓRE Z NICH MAJĄ CHARAKTER ZEWNĘTRZNY I LEŻĄ POZA OBSZAREM WPŁYWU ORGANIZACJI. NATOMIAST CZYNNIKIEM, KTÓRY SAM W SOBIE STANOWI WARTOŚĆ ORAZ SOLIDNY FUNDAMENT DLA ROZWOJU FIRMY I KTÓRY MOŻNA SWOBODNIE KSZTAŁTOWAĆ WEDŁUG POTRZEB, JEST CZYNNIK LUDZKI, CZYLI POSIADANY KAPITAŁ LUDZKI. CZYNNIK TEN MA BOWIEM CHARAKTER WEWNĘTRZNY.

Wysoką jakość zasobów ludzkich gwarantuje przede wszystkim właściwy mindset, tj. odpowiednie nastawienie do rozwoju i sposób myślenia poszczególnych pracowników. Najlepsze rezultaty, w postaci wysokiej efektywności i zaangażowania pracowników, przynosi growth mindset. Czym jest zatem growth mindset?

Koncepcja growth mindsetu, czyli umysłu otwartego na rozwój i naukę, została stworzona ponad 30 lat temu przez Carol Dweck, profesor psychologii na Uniwersytecie Stanforda,

i opiera się m. in. na następujących założeniach:

- inteligencja, potencjał i talent są dynamiczne i można je rozwijać przez całe życie,
- wyzwania są szansą na rozwój,
- wytrwałość, wysiłek i praca w sposób naturalny wpisane są w rozwój,
- krytyka to też nauka,

- sam proces rozwoju i nauki jest motywatorem,
- rozwój stoi ponad aprobatą.

Koncepcją przeciwną jest koncepcja fixed mindset (umysł stały, sztywny) czyli przekonanie, że talent, potencjał i inteligencja są wrodzone, statyczne, że nie można ich rozwijać ani kształtować. Charakterystyczne dla tej postawy założenie, że talent albo się ma albo nie, przekłada się na brak zaangażowania i motywacji, brak podejmowania wysiłku i wyzwań, unikanie

wychodzenia poza strefę komfortu, automatyczne wykonywanie zadań, unikanie krytyki, traktowanie błędów jako zagrożenia dla swojej wartości oraz braku lub ograniczenia zdolności.

Jak to się zatem przekłada na organizację? Zdaniem Carol Dweck, jeżeli organizacja dba o dobrostan pracowników, tworzy przestrzeń dla rozwoju, innowacji i promuje rozwój załogi, pracownicy czują się zmotywowani do działania, są bardziej zaangażowani w swoje zadania, chętni do współpracy opartej na zaufaniu i do poszukiwania nowych rozwiązań, chętniej też nabywają nowe umiejętności. Natomiast organizacje zorientowane na fixed mindset tworzą skostniałe środowisko pracy, zamknięte na swój własny rozwój i rozwój pracowników, gdzie proces pracy opiera się na unikaniu współpracy z uwagi na brak wzajemnego zaufania, na nadmiernej rywalizacji, wyścigu w osiąganiu coraz lepszych wyników, lub na oszukiwaniu, udawaniu i ograniczaniu zaangażowania w pracę do niezbędnego minimum.

Jak budować wśród pracowników postawę growth mindset? Proces ten przede wszystkim wymaga zmiany świadomości całej organizacji i przekształcenia jej kultury w taką, która faktycznie będzie wspierać growth mindset wszystkich pracowników.

I tak, programy rozwojowe powinny być tworzone z myślą o całym zespole i jednocześnie dostosowane do indywidualnych predyspozycji poszczególnych pracowników. Powinny w szczególności obejmować tych pracowników, którzy osiągają przeciętne wyniki. Po drugie, inwestowanie w rozwój pracownika i awansowanie go nie powinno kończyć się

w momencie osiągnięcia sukcesu przez niego. To sprawia, że pracownik zostaje pozbawiony wsparcia i przestaje się rozwijać. Po trzecie, wyeliminować należy autorytarny styl zarządzania, stanowiący barierę w rozwoju całego zespołu. Liderzy, którzy stosują taki styl zarządzania, preferują w swoim zespole pracowników słabszych od siebie, mniej ambitnych, sabotują ich rozwój, ponieważ boją się utraty autorytetu i pozycji.

Kolejny krok, to wspieranie pracowników. Potknięcia, błędy, pomyłki, nie osiągnięcie zamierzonego rezultatu wpisane są w proces pracy i rozwój. Warto więc tutaj docenić wysiłek, zaangażowanie i wytrwałość pracownika w realizację zadania. Ponadto, warto stawiać przed pracownikami nowe zadania, ambitne wyzwania i przekazywać im informację zwrotną o widocznych postępach, nowych i skutecznych rozwiązaniach, które zastosowali, czy nowych umiejętnościach, które nabyli. To motywuje do dalszego rozwoju.

Co więcej, proces zmiany nastawienia z fixed mindset na growth mindset powinien objąć również język i sposób komunikacji, zwłaszcza w relacji lider - pracownik. Warto zatem, aby zwroty języka fixed pracownika zostały przez lidera zamienione na zwroty języka growth, np. „to jest za ciężkie” na „dopóki nie spróbujesz, nie dowiesz się”; „nie jestem w stanie nauczyć się tego” na „możesz się tego nauczyć, jeśli włożysz w to odpowiednią pracę”, „nie potrafię tego zrobić” na „spróbuj”, „to jest powyżej moich możliwości” na „wierzę w ciebie”, „na pewno znów się pomylę” na „nie wszystko kończy się sukcesem; ucz się na swoich błędach”, „ja się do tego nie nadaję” na „dopóki nie spróbujesz, nie będziesz tego wiedział”.

”

Proces zmiany nastawienia z fixed mindset na growth mindset powinien objąć również język i sposób komunikacji, zwłaszcza w relacji lider - pracownik.

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.

PRZENIESIENIE PRACOWNIKA SAMORZĄDOWEGO DO PRACY W INNEJ JEDNOSTCE

Zgodnie z art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych [Dz. U. z 2019 r. poz. 1482], pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce, znajdującej się w tej samej lub innej miejscowości. Katalog jednostek, do których może być przeniesiony pracownik samorządowy został wskazany w art. 2 ustawy. Przeniesienia takiego można dokonać w każdym czasie, pod warunkiem, że nie narusza to ważnego interesu jednostki, w której zatrudniony był dotychczas pracownika i przemawiają za tym istotne potrzeby jednostki przejmującej.

Wniosek pracownika lub jego zgoda

Pierwszym ze sposobów inicjującym przeniesienie służbowe jest wniosek pracownika. Wniosek taki powinien zostać złożony dotychczasowemu pracodawcy na piśmie i wskazywać jednostkę, do której nastąpić ma przeniesienie. Ewentualnie może również określać datę, z jaką pracownik chciałby zostać przeniesiony. Pracownik występuje z takim wnioskiem z reguły, gdy uzyska zgodę na to zatrudnienie jednostki, do której chce być przeniesiony.

Drugim, częściej stosowanym sposobem na przeniesienie pracownika samorządowego do pracy w innej jednostce jest wystąpienie jednostki zainteresowanej z wnioskiem wyrażenie zgody na przeniesienie do jednostki, która zatrudnia pracownika. Do wniosku powinna być załączona wyrażona na piśmie zgoda pracownika na przeniesienie. Ponadto, wniosek taki z reguły zawiera również propozycję daty, z jaką miałoby nastąpić przeniesienie.

Zarówno pierwszy jak i drugi sposób wymaga zbadania, czy przeniesienie nie narusza ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika – jeżeli przeniesienie naruszałoby ważny interes jednostki, może ona nie wyrazić zgody na przeniesienie (dokonuje tego w formie pisemnej; decyzja taka nie wymaga uzasadnienia) lub zaproponować taki termin na przeniesie-

nie, który pozwoli jej na zabezpieczenie szczególnego interesu. Taka sytuacja może mieć miejsce w przypadku, gdy chodzi o pracownika zajmującego stanowisko, na które trudno znaleźć nową osobę, np. z uwagi na szczególne kompetencje.

Porozumienie między jednostkami

Przeniesienia dokonuje się w drodze pisemnego porozumienia pracodawców, sporządzanego przynajmniej w dwóch egzemplarzach. Porozumienie to musi oczywiście uwzględniać wniosek lub zgodę pracownika.

Treść porozumienia jednostka zatrudniająca oraz przejmująca uzgadniają w drodze negocjacji. Koniecznym elementem porozumienia jest wyrażona w sposób wyraźny zgoda obydwu stron na przeniesienie oraz termin przeniesienia pracownika. Najczęściej wskazuje się również stanowisko, na jakie pracownik zostaje przeniesiony, i miejsce świadczenia pracy. Można w porozumieniu zaznaczyć, że pozostałe warunki pracy i płacy pozostają niezmienione.

Obowiązki formalne między jednostkami związane z przeniesieniem pracownika

Przeniesienie pracownika do pracy w innej jednostce nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z dotychczasową jednostką. Dotychczasowy stosunek pracy trwa nadal – zmienia się tylko podmiot zatrudniającego. Oznacza to, że poprzednia

jednostka nie wystawia pracownikowi świadectwa pracy (pracownik zostaje jedynie wyrejestrowany z ubezpieczeń społecznych i ponownie zgłoszony w nowej jednostce), a pracownik przechodzi do nowej jednostki na dotychczasowych warunkach (modyfikacji może ulec stanowisko pracy) i przysługującymi uprawnieniami, tj. wymiarem urlopu wypoczynkowego, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, skróconym czasem pracy (jedynym świadczeniem, które przysługuje pracownikowi w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w dotychczasowej i nowej jednostce, jest dodatkowe wynagrodzenie roczne). Co więcej, nowy pracodawca nie zawiera z przeniesionym pracownikiem nowej umowy o pracę – wystarczy tutaj wręczyć pracownikowi dokument określający, a raczej powtarzający warunki pracy i płacy.

W przypadku przeniesienia pracownika samorządowego do innej jednostki, jego dokumentację pracowniczą, w szczególności akta osobowe oraz kartę wynagrodzeń, przekazuje się do jednostki, w której pracownik ma być zatrudniony.

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby nowa jednostka oraz pracownik po przeniesieniu, w drodze porozumienia stron, zmodyfikowali łączący ich stosunek pracy. Mogą w ten sposób zmienić w szczególności rodzaj umowy o pracę, czasookres trwania umowy, stanowisko, wynagrodzenie, zakres obowiązków.

PRZERWA W PRACY NIE TYLKO NA ŚNIADANIE

ZGODNIE Z ART. 134 KODEKSU PRACY, PRACOWNIKOWI, KTÓREGO DOBOWY WYMIAR CZASU PRACY WYNOŚI CO NAJMNIEJ 6 GODZIN, PRZYSŁUGUJE PRZERWA W PRACY TRWAJĄCA CO NAJMNIEJ 15 MINUT, KTÓRA WLICZANA JEST DO CZASU PRACY. PRZEPISY NIE WSKAZUJĄ JEDNAK, W JAKI SPOSÓB PRACOWNIK MOŻE KORZYSTAĆ Z TEJ PRZERWY. U WIELU PRACODAWCÓW PRZYJĘŁO SIĘ OKREŚLANIE TAKICH PRZERW JAKO „PRZERW ŚNIADANIOWYCH”. A ZATEM ICH CEL JEST WYRAŹNIE WSKAZANY, T.J. SPOŻYCIE POSIŁKÓW.

Taka praktyka z pewnością wciąż obowiązuje w zakładach pracy, gdzie odbywa się ciągły proces pracy, np. w zakładach produkcyjnych, a 15-minutowa przerwa w pracy faktycznie przeznaczana jest przez pracowników na spożycie posiłków. Jednak zmieniający się model życia i model świadczenia pracy, np. praca zdalna, oraz specyfika działalności niektórych firm albo zadań spowodowała, że dotychczasowe ograniczenia w sposobie korzystania przez pracowników z przerwy w pracy, np. spożycie posiłku, straciły rację bytu albo traktowane są jako benefit pracowniczy. Nie oznacza to, że pracownicy korzystają z całkowitej swobody w sposobie wykorzystania przerwy w pracy – przerwa w pracy to wciąż część dnia pracy, w trakcie którego pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy i w gotowości do jej świadczenia. Do takich m. in. wniosków doszedł Sąd Rejonowy w Nowym Targu w wyroku z dnia 1 lutego 2021 r.

Sprawa dotyczyła pielęgniarek ze szpitala w Zakopanem, zatrudnionych w ramach umowy o pracę. We wrześniu 2020 r. pracodawca przeprowadził kontrolę w porze nocnej, w trakcie której okazało się, że powódki spały, odpoczywając w ten sposób w ramach przysługującej na podstawie Kodeksu pracy 15-minutowej przerwy w pracy. Dyrektor szpitala zakwestionował

sposób wykorzystania tej przerwy. Z regulaminu pracy obowiązującego w szpitalu wynikało bowiem, że przerwa przysługuje wyłącznie na spożycie posiłków. Pracodawca nałożył więc karę upomnienia na pielęgniarki, a te w ramach odwołania od kary porządkowej, skierowały sprawę do sądu pracy.

Sąd Rejonowy w Nowym Targu podkreślił, że postanowienia Regulaminu pracy ściśle doprecyzowujące sposób korzystania przez pracowników z przerwy w pracy są nieważne, ponieważ pracodawca nie może ograniczać sposobu, w jaki pracownicy wykorzystują przysługującą im przerwę w pracy. Jedynymi dopuszczalnymi ograniczeniami swobody pracowników jest pozostawanie w miejscu pracy, czyli nieopuszczanie terenu zakładu bez zgody pracodawcy, i zachowanie gotowości do świadczenia pracy. W ustnych motywach wyroku sąd jednoznacznie wskazał, że np. nie wolno pracownikowi w trakcie przerwy zasnąć snem tak głębokim, że byłby problem z szybkim dobudzeniem. Dopuszczalna jest zatem drzemka, ale nie spanie – wyznacznikiem jest tutaj gotowość do szybkiego powrotu do obowiązków w razie potrzeby czyli zachowanie więzi z pracą.

Co więcej, sąd wskazał wyraźnie, że w trakcie przerwy w pracy pracownik może korzystać z telefonu, Inter-

netu czy internetowych komunikatorów. Wynika to wprost z dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy [Dz. Urz. UE C165/1]. Zgodnie z jej brzmieniem, przerwa w pracy służyć ma wypoczynkowi pracownika, a sposób odpoczynku nie może zależeć od pracodawcy, poza pewnymi ograniczeniami, np. związanymi ze szczególnym rodzajem pracy lub służby.

Obecne praktyki pracodawców zataczają coraz szersze kręgi w zakresie swobody pracowników w korzystaniu z przerwy w pracy. Pracodawcy wychodząc naprzeciw konkretnym potrzebom pracowników, zależnym od stanowiska, rodzaju pracy, coraz częściej np. wydłużają przerwę w pracy, wliczane do czasu pracy, tworzą dla pracowników specjalne pomieszczenia do regeneracji lub wyrażają zgodę na opuszczenie miejsca pracy w trakcie korzystania z przerwy. Wynika to ze zmiany podejścia do pracowników: swoboda w sposobie korzystania z przerwy ma stanowić zachętę do podjęcia pracy i pozostania u danego pracodawcy albo/i traktowana jest jako dobra praktyka mająca na celu dbałość o dobrostan pracownika. Wszystko to z pewnością przekłada się na lepszą efektywność i większą wydajność pracowników.

CIĘŻKIE NARUSZENIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH

Kodeks pracy, w art. 52 ust. 1 pkt 1, wskazuje ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako jedną z przyczyn rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Tryb ten, w języku potocznym nazywany „zwolnieniem dyscyplinarnym”, powinien być zastosowany przez pracodawcę w wyjątkowych przypadkach. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyrok z dnia 21 września 2005 r., sygn. akt II PK 305/04, w którym uznał, że rozwiązanie „umowy o pracę w trybie nadzwyczajnym powinno mieć charakter wyjątkowy, a pracodawca powinien je stosować z ostrożnością”.

Prawodawca nie definiuje samego pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nieostrość tej definicji wynika z faktu, że każdy przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest inny i należy go oceniać w świetle konkretnych okoliczności. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r., sygn. akt 226/14, uznając, że „na ocenę sądu będą wpływały wszystkie okoliczności w konkretnej sprawie, nawet te, które czasami na pierwszy rzut oka wydawać się mogą mało istotne, zwłaszcza dla pracodawcy wręczającego pracownikowi zwolnienie dyscyplinarne”.

Doprecyzowania pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 169/99, podkreślając, że ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma miejsce wtedy, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo”.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego określiło zatem ramy pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, na które składają się trzy elementy, które muszą wystąpić łącz-

nie: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych), zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Po pierwsze: bezprawność zachowania pracownika

Aby zakwalifikować dane zachowanie pracownika jako bezprawne, musi on dopuścić się naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie pracownika może przybrać postać działania lub zaniechania.

Kodeks pracy w kilku miejscach odwołuje się do podstawowych obowiązków pracowniczych. Na przykład art. 100 ust. 2 stanowi, że do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy, regulaminu pracy, porządku, przepisów, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienie, zachowanie w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Z kolei w art. 211 podstawowe obowiązki pracownicze dotyczą przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś art. 100 ust. 1 odnosi się do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Co więcej, podstawowe obowiązki pracownicze wskazane są w niektórych przepisach szczególnych, np. w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych [Dz.U. z 2019 r., poz. 1282] ustawodawca do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego zaliczył m.in. dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz ośrodki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli, sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego, o ile nie są sprzeczne z przepisami prawa.

Wskazane katalogi nie są jednak zamknięte. Dopuszcza się możliwość tworzenia przez pracodawców katalogu obowiązków pracowniczych, wyszczególnionych w umowie o pracę, w regulaminie pracy lub w innych aktach prawa zakładowego albo w zakresie czynności, których naruszenie również może zostać zakwalifikowane jako ciężkie i stać się przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taką możliwość wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 sierpnia 2015 r., sygn. akt I PK 271/14.

Po drugie - zagrożenie lub naruszenie interesu pracodawcy w wyniku działania lub zaniechania

Druga niezbędna przesłana to zagrożenie lub naruszenie interesu pracodawcy w wyniku działania lub zaniechania pracownika. Warto za-

znaczyć, że wystarczy samo zagrożenie interesów pracodawcy - nie jest tutaj zatem konieczne wystąpienie realnej szkody po stronie pracodawcy, aby dane zachowanie pracownika wypełniało znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i tym samym stanowiło uzasadnioną przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lipca 2011 r., sygn. akt II PK 13/11: „wystarczy, że zaszła realna możliwość wystąpienia szkody, która spowodowała utratę zaufania pracodawcy do pracownika”.

Po trzecie - zła wola lub rażące niedbalstwo

Przesłanka ta odnosi się do winy pracownika. Oznacza to, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi nastąpić w wyniku złej woli lub rażącego niedbalstwa pracownika. Przy badaniu winy pracownika ocenie podlega subiektywne „nastawienie psychiczne” pracownika do swojego działania lub zaniechania, a więc jego świadomość odnośnie negatywnych dla pracodawcy skutków, do których swoich działaniem lub zaniechaniem może doprowadzić – wina umyślna. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14. I tak, pracownikowi można zarzucić winę umyślną, gdy w sposób celowy i świadomy zmierza on do określonego skutku, albo przynajmniej się na niego godzi (np. kradnie mienie pracodawcy; wysyła dane osobowe klientów, pojawia się w pracy w stanie nietrzeźwym). Natomiast w przypadku, gdy pracownik nie przewiduje możliwości wystąpienia negatywnych skutków swojego zachowania, choć może i powinien

je przewidzieć, mamy do czynienia z niedbalstwem. Zarówno lekkomyślność, jak i niedbalstwo nie stanowią wystarczającej przesłanki do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Dopuszczalne jest to wyłącznie dla rażącego niedbalstwa (np. pracownik pozostawił auto służbowe bez nadzoru), które przejawia się niezachowaniem w danej sytuacji należytej staranności, rozumianej jako minimum prawidłowych zasad w konkretnych okolicznościach - tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 285/11.

Reasumując, zgodnie ze wyrażonym w wyroku z dnia 19 stycznia 2000 r. stanowiskiem Sądu Najwyższego, sygn. akt I PKN 473/99, brak jednej ze wskazanych wyżej przesłanek powoduje bezzasadność rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Tryb ten może być zastosowany wyłącznie w sytuacji, gdy: pracownik naruszy normy prawne, w których zawarte zostały podstawowe obowiązki pracownicze, jego zachowanie (działanie bądź zaniechanie) zagrozi lub naruszy interes pracodawcy i jednocześnie zachowanie to będzie nosić znamiona winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

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.

CZY SPÓŁKA KOMANDYTOWA PO UZYSKANIU STATUSU PODANIKA CIT MOŻE OPŁACAĆ TZW. CIT ESTOŃSKI?

”

Spółką komandytową jest to spółka osobowa mająca na celu prowadzenie przedsiębiorstwa pod własną firmą, w której wobec wierzycieli za zobowiązania spółki co najmniej jeden wspólnik odpowiada bez ograniczenia [komplementariusz], a odpowiedzialność co najmniej jednego wspólnika [komandytariusza] jest ograniczona.



W roku 2021 spółki komandytowe, które posiadają siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, co do zasady uzyskały status podatnika podatku od osób prawnych (CIT). Po uzyskaniu przez spółkę komandytową statusu podatnika CIT osiąmane przez nią przychody rozliczane są na podobnych zasadach jak przychody spółki z o.o.

Od stycznia 2021 roku niektórzy podatnicy CIT niektórzy podatnicy CIT mają możliwość opłacania podatku dochodowego w formie ryczałtu od dochodów spółek kapitałowych, tzw. CIT estoński.

CIT estoński to rozwiązanie, które pozwala na odroczenie opodatkowania podatkiem dochodowym zysków spółek kapitałowych do momentu wypłaty zysku na rzecz udziałowca lub akcjonariusza, pod warunkiem

spełnienia określonych warunków. Przykładowo, podatnik może podlegać opodatkowaniu ryczałtem, jeżeli prowadzi działalność w formie spółki z o.o. albo spółki akcyjnej, której odpowiedni udziałowcami albo akcjonariuszami są wyłącznie osoby fizyczne nieposiadające praw majątkowych związanych z prawem do otrzymania świadczenia jako założyciele (fundatorzy) lub beneficjenci fundacji, trustu lub innego podmiotu albo stosunku prawnego o charakterze powierniczym.

Zgodnie zaś z definicją spółki kapitałowej, uregulowaną w art. 4 §1 pkt 2 k.s.h. pojęcie spółka kapitałowa oznacza spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółkę akcyjną.

Biorąc powyższe pod uwagę, mimo uzyskania przez spółki komandytowe statusu podatnika CIT, z racji faktu,

iż spółka komandytowa jest spółką osobową, nie może ona niestety skorzystać z wprowadzonych rozwiązań, dotyczących opłacania tzw. CITu estońskiego.

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.prawnikkrakow.com

Niezdolność do pracy jako przesłanka nabycia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Dzisiejszy wpis poświęcony będzie bardziej szczegółowemu tematowi jakim jest ustalenie w jakiej dziedzinie koniecznej jest zaistnienie niezdolności do pracy w razie ubiegania się o świadczenie rehabilitacyjne.

Częstym problemem w sprawach sądowych dotyczących przyznania świadczenia rehabilitacyjnego jest pewna niewiedza biegłych sądowych opiniujących istnienie dalszej niezdolności do pracy osoby która wniosła odwołanie od decyzji ZUS.

W sprawach o świadczenie rehabilitacyjnej zdarza się że biegli dokonują oceny zdolności do pracy osoby ubezpieczonej według zasad, które stosuje się przy ubieganiu się o świadczenie rentowe, gdzie oceniają zdolność do pracy w odniesieniu do kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia badanego.

W sprawie prowadzonej przez moją kancelarię biegły sądowy dokonał oceny stanu zdrowia mojego klienta przez pryzmat pracy umysłowej którą wykonywał na wiele lat wcześniej przed wystąpieniem niezdolności do pracy, gdy bezpośrednio przed przejściem na L4, a następnie świadczenie rehabilitacyjne osoba ta pracowała fizycznie.

Tego typu błędy nie powinny mieć miejsca w postępowaniach sądowych dotyczących świadczeń rehabilitacyjnych, ponieważ niezasadnie mogą przekreślić prawo do kontynuowania leczenia.

Należy pamiętać, że sąd zobowiązany jest czuwać nad rzetelnością opinii sporządzonych przez biegłych sądo-

wych i w razie stwierdzenia uchybień wezwać biegłych do uzupełnienia wydanych opinii lub powołać innych.

W tym względzie zalecam jednak podjęcia aktywności procesowej w postaci złożenia zarzutów do opinii biegłego, w przeciwnym razie Sąd uzna, iż strona zgadza się z treścią opinii i oddali odwołanie.

Wykładnia gramatyczna art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wyraźnie wskazuje, że świadczenie rehabilitacyjne jest swego rodzaju kontynuacją zasiłku chorobowego (przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy) w tym znaczeniu, że prawo do niego można nabyć tylko wówczas, gdy ustawowy okres pobierania zasiłku chorobowego został już wyczerpany, a osoba pobierająca dotychczas zasiłek chorobowy jest nadal niezdolna do pracy.

Świadczenie rehabilitacyjne jest "świadczeniem na dokończenie leczenia", jego przyznanie ma służyć odzyskaniu zdolności do pracy dotychczasowej w sytuacji, w której dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie tej zdolności w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy. Celem tego świadczenia jest zaś zapewnienie osobie uprawnionej źródła przychodu w sytuacji, w której najczęściej dochodzi do rozwiązania z

nią stosunku pracy przez pracodawcę, a osoba ta z powodu niezdolności do pracy, pracy tej świadczyć nie może.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że wykładnia funkcjonalna omawianego art. 18 ustawy musi prowadzić do wniosku, że tak rozumiana niezdolność do pracy jako przesłanka nabycia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego musi dotyczyć pracy (stanowiska), w zakresie której uprzednio została orzeczona niezdolność do pracy, a nie zdolności do jakiegokolwiek innej pracy. Innymi słowy przepis ten stanowi o niezdolności do pracy wskutek choroby odniesionej do pracy (stanowiska) wykonywanej przed zachorowaniem (tak też Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 11 lipca 2019r. sygn. akt: I UK 309/18).

Kinga Matyasik-Ochlust

Radca prawny. Od 2009 roku prowadzę działalność na obszarze całej Polski walcząc przed Sądami w sprawach związanych z ZUS, prawem pracy. 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.



Prawo do urlopu wypoczynkowego za okres pozostawania bez pracy w świetle najnowszego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Pracownik zwolniony z naruszeniem przepisów prawa może dochodzić od byłego pracodawcy ekwiwalentu zaniewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący mu za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy do dnia przywrócenia do pracy. Natomiast w sytuacji, gdy pracownik podjął w tym okresie zatrudnienie u innego pracodawcy, swoich praw może dochodzić wyłącznie od nowego pracodawcy.

Do takich wniosków doszedł TSUE w dwóch sprawach połączonych: C-762/18 QH/Varhovenkasatsionen sad na Republika Bulgaria i C-37/19 CV/Iccrea Banca SpA.

Pierwsza sprawa dotyczyła byłej nauczycielki muzyki ze szkoły podstawowej, pani Q.H., która - po stwierdzeniu przez bułgarski sąd, że szkoła w kwietniu 2004 r. zwolniła ją niezgodnie prawem - została przywrócona do pracy. W 2009 r., na skutek kolejnego zwolnienia z pracy, pani Q.H. wniosła do sądu powództwo przeciwko szkole o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres pozostawania bez pracy po bezprawnym zwolnieniu. Bułgarski sąd kasacyjny oddalił jej żądanie, wskazując, że celem urlopu wypoczynkowego jest odpoczynek, ona zaś w okresie pozostawania bez

pracy nie świadczyła pracy – a zatem ekwiwalent nie przysługuje jej. Następnie pani Q.H. wystąpiła do sądu z powództwem o wypłatę odszkodowania ze względu na naruszenie prawa unijnego przez bułgarski wymiar sprawiedliwości, tj. dyrektywy 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która jej zdaniem gwarantuje pracownikowi prawo do urlopu za czas pozostawania bez pracy [Dz. Urz. z 2003 r., L 299, s. 9].

W drugiej sprawie z kolei, była pracownica włoskiego banku Iccrea Banca, pani C.V., po dwukrotnym zwolnieniu jej z pracy i przywróceniu do pracy przez sąd w latach 2002 – 2003, została ostatecznie zwolniona w 2010 r. Pani C.V. wystąpiła do sądu przeciwko Iccrea Banca z pozwem o wypłatę świadcze-

nia pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres między jej niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem jej do pracy. Powództwo również zostało oddalone, po czym sprawa trafiła ostatecznie przez włoski sąd kasacyjny.

W obu sprawach sądy krajowe zwróciły się do TSUE z pytaniami prejudycjalnymi: czy prawo Unii Europejskiej, w opisanych okolicznościach, przyznaje pracownikowi prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy, także wówczas, gdy w tym okresie faktycznie nie świadczył pracy na rzecz swojego pracodawcy? A jeśli odpowiedź byłaby twierdząca, to czy w przypadku przysługującego w takiej sytuacji urlopu

wypoczynkowego, pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego? TSUE udzielił na oba te pytania odpowiedzi twierdzącej.

W pierwszej kolejności Trybunał podkreślił, że dyrektywa 2003/88/WE gwarantuje pracownikom co najmniej cztery tygodnie płatnego urlopu wypoczynkowego, którego celem jest odpoczynek od pracy i który powinien być powiązany z rzeczywistym czasem jej wykonywania. Istnieją jednak okoliczności niezależne od woli pracownika, które uniemożliwiają powiązanie płatnego wypoczynku z faktycznym wykonywaniem obowiązków, np. zwolnienie lekarskie spowodowane chorobą.

TSUE uznał następnie, że sytuacja osoby, która nie może świadczyć pracy z powodu bezprawnego zwolnienia, nie różni się zasadniczo od sytuacji pracownika, który nie świadczy jej z powodu np. choroby. Bezprawne zwolnienie bowiem nie zależało od woli pracownika i nie mógł on tego przewidzieć. Osoba taka nie powinna zatem ponosić negatywnych konsekwencji wadliwej decyzji pracodawcy.

Oznacza to, że pracownik, który został bezprawnie zwolniony i następnie przywrócony do pracy, musi mieć zagwarantowane prawo do płatnego urlopu za okres od zwolnienia z pracy do przywrócenia do pracy. Nie może jednak egzekwować swojego prawa od byłego pracodawcy, jeśli czasie pozostawania bez pracy podjął zatrudnienie u kolejnego pracodawcy – doprowadziłoby to bowiem do skumulowania płatnego wypoczynku.

Jak kształtuje się kwestia urlopu wypoczynkowego na gruncie prawa polskiego?

Kodeks pracy nie zawiera regulacji, która przyznawałaby pracownikowi prawo do urlopu wypoczynkowego za okres pomiędzy bezprawnym zwolnieniem a przywróceniem do pracy.

Ugruntowana w tym zakresie linia orzecznicza Sądu Najwyższego również potwierdza, że prawo do urlopu przysługuje osobie świadczącej pracę, a czas pozostawania bez pracy po bezprawnym zwolnieniu nie jest okresem zatrudnienia, ale jedynie podlega wliczeniu do niego - tak Sąd Najwyższy w uchwale z 4 dnia kwietnia 1995 r., sygn. akt I PZP 10/95; w wyroku z dnia 14 marca 2006 r., sygn. akt I PK 144/05; w wyroku z dnia 3 lutego 2016 r., sygn. akt I PK 27/15.

Linia orzecznicza sądów polskich jest zatem odmienna od linii orzeczniczej TSUE

– oznacza to również, że jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej. Trudno przewidzieć, czy sądy polskie przyjmą argumentację TSUE w kwestii przyznawania pracownikom prawa do urlopu wypoczynkowego za okres pomiędzy bezprawnym zwolnieniem a przywróceniem do pracy. Zważając na ilość spraw pracowniczych, których podstawą jest bezprawne zwolnienie

z pracy, zignorowanie wyroku TSUE i utrzymanie dotychczasowej linii orzeczniczej wydaje się rozwiązaniem wyłącznie tymczasowym.



Bezprawne zwolnienie bowiem nie zależało od woli pracownika i nie mógł on tego przewidzieć. Osoba taka nie powinna zatem ponosić negatywnych konsekwencji wadliwej decyzji pracodawcy. Oznacza to, że pracownik, który został bezprawnie zwolniony i następnie przywrócony do pracy, musi mieć zagwarantowane prawo do płatnego urlopu za okres od zwolnienia z pracy do przywrócenia do pracy.

Partnerzy merytoryczni



Wydawca



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

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

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

MONITOR
CDK