



MONITOR
CDK

Polecamy

Niezdolność do pracy po okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego – i co dalej?

W numerze

Jak zadbać o wellbeing pracowników w instytucjach publicznych?

Czy ustanowienie hipoteki jest nadal pewnym sposobem zabezpieczenia wiarytelności

Szanowni Państwo

PO OPUBLIKOWANIU PROJEKTU POLSKIEGO ŁADU JUŻ WIEMY, ŻE ZA SKUTKI PANDEMII I ZA WALKĘ Z KOLEJNĄ FALĄ CZY FALAMI, ZAPŁACĄ PRZEDE WSZYSTKIM PRZEDSIĘBIORCY.

Kryzys czai się tuż za rogiem, już teraz mamy inflację najwyższą od dekady. Obserwujemy wzrost cen i niestety także podatków. Poza 9% składką na ubezpieczenie zdrowotne, składką, która nie będzie mogła zostać odpisana, niemiłe niespodzianki dotyczą też limitów płatności gotówkowych. Płatności w papierze powyżej 20 tys. zł nie będzie można odliczyć. Tego typu ruch oczywiście zwiększy zakres szarej strefy, ale podobnych restrykcyjnych pomysłów jest w Polskim [nie]ładzie więcej. Mniej opłacalne stanie się np. wynajmowanie budynków i lokali, ponieważ do kosztów przychodu nie będzie można wrzucić zakupu budynku. To z kolei spowoduje jeszcze większy wzrost cen wynajmu, a więc dalsze pompowanie bańki nieruchomościowej.

Najbardziej na zmianach ucierpią osoby rozliczające się podatkiem liniowym, a więc około 700 tysięcy firm, które stanowią podwalinę przedsiębiorczości w Polsce. Jak czytamy na stronie rzecznika MŚP: „Proponowana przez rząd reforma podnosi obciążenia przedsiębiorców rozliczających się podatkiem liniowym prawie o 50%, z obecnych 19% do 28% bez możliwości odliczenia kwoty wolnej od podatku [30 tysięcy złotych]”. W związku z tym na stronie rzecznika uruchomiono petycję „Uchrońmy podatek liniowy! – stop niekorzystnym zmianom w Polskim Ładzie” – gorąco zachęcamy do jej podpisania Uchrońmy podatek liniowy! Petycja | Biuro Rzecznika MSP [rzecznikmsp.gov.pl]

Przyjemnej lektury
Monika Obojska
Redaktor prowadząca

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

KONTAKT
szkolenia@pcdk.pl | +48 22 299 23 23

MONITOR
CDK

SPIS TREŚCI

Numer 8 [14]
sierpień 2021



„POLSKI ŁAD”

Projekt przepisów podatkowych
Polskiego Ładu w konsultacjach

4

KADRY I PŁACE

Niezdolność do pracy
po okresie pobierania świadczenia
rehabilitacyjnego – i co dalej?

8

Zasiłek chorobowy – komu przysługuje,
kiedy i w jakiej wysokości - część I

10

ROZWÓJ OSOBISTY

Jak zadbać o wellbeing pracowników
w instytucjach publicznych?

12

OCHRONA ŚRODOWISKA

Ambicje UE dotyczące redukcji
emisji CO₂ są zbyt niskie.
Trzeba dążyć do neutralności
klimatycznej dekadę wcześniej

14

PRAWO

Spór z pracodawcą – do którego
sądu wnieść pozew?

16

Czy ustanowienie hipoteki
jest nadal pewnym sposobem
zabezpieczenia wierzytelności

18

Utrata prawa do zasiłku chorobowego
– korzystna uchwała SN.

23

Projekt przepisów podatkowych Polskiego Ładu w konsultacjach

Zyska niemal 18 milionów osób płacących podatki. Prawie 9 mln osób przestanie płacić PIT. Nie będą go płacić osoby najuboższe i 2/3 emerytów i rencistów. Kolejna grupa to osoby, dla których zmiana będzie neutralna. Czyli dla aż 90 procent osób płacących podatki nowe rozwiązania są korzystne lub neutralne. To ponad 23 mln osób. W portfelach Polaków zostanie ok. 14 mld zł rocznie. To nie jest obciążanie Polaków nowymi podatkami, a historyczna obniżka podatków dla nich – wskazuje minister finansów, funduszy i polityki regionalnej Tadeusz Kościński.

Działania zbudowane są na fundamencie solidarności społecznej. Proponujemy sprawiedliwy system podatkowy, który uwzględni różnice w dochodach obywateli. Chcemy, aby wreszcie osoby o niższych dochodach płaciły relatywnie mniejsze podatki – dodaje wiceminister finansów Jan Sarnowski.

Historyczna obniżka podatków

W latach 2015-2019 dwukrotnie podwyższano kwotę wolną od podatku dochodowego do wysokości 8 tys. zł. W 2019 r. zaczął obowiązywać zerowy PIT dla młodych oraz powszechna obniżka PIT z 18% do 17%. W 2019 r. zmniejszyliśmy CIT dla ponad 90% przedsiębiorców do 9%.

Oznacza to obniżkę stawki o ponad połowę w stosunku do stawki obowiązującej w 2016 r. – z 19 na 9%. Wprowadziliśmy nową matrycę stawek VAT, która obniżyła stawki podatku na wiele artykułów pierwszej potrzeby.

Teraz kontynuujemy proces obniżania podatków dla Polaków. Oznacza to:

- Historyczną podwyżkę kwoty wolnej do 30 tys. zł (europejski poziom) równo dla wszystkich,

niezależnie od zarobków.

- Wyższy próg podatkowy – z 85 tys. zł na 120 tys. zł. Liczba osób, które będą płaciły 32-proc. podatek spadnie o połowę.
- Kolejne obniżenie stawek ryczałtu m.in. dla inżynierów, zawodów ITC, lekarzy.

Wzrost kwoty wolnej do 30 tys. zł to odważny ruch na rzecz osób mniej zarabiających. Niemal 9 mln Polaków przestanie płacić PIT. PIT, dzięki podniesieniu kwoty wolnej, nie będą płacić osoby najuboższe i prawie 70% emerytów i rencistów. Od 2022 r. wysokość progu podatkowego wzrośnie o 40% – z ponad 85 tys. zł do 120 tys. zł. Podatek o stawce 32% płacić będzie o połowę osób mniej niż dotychczas.

Dla lekarzy, dentystów, pielęgniarek, położnych oraz dla inżynierów stawka ryczałtu spadnie z 17 proc. na 14 proc. Dla informatyków, programistów i innych zawodów z branży ITC stawka zmniejszy się z 15 proc. do 12 proc.

Podatkowe fair play

Brak możliwości odliczania składki zdrowotnej od podatku został zrekom-

pensowany innymi rozwiązaniami. Dla przedsiębiorców Polski Ład przewiduje kilkanaście nowych rozwiązań oraz obniżkę stawek podatku ryczałtowego.

Korzyści

- Dla ponad 23 mln Polaków zmiany w podatkach będą korzystne lub neutralne. To 90 proc. podatników.
- Na zmianach skorzysta niemal 18 mln Polaków.
- Prawie 9 mln osób przestanie płacić PIT.
- Polski Ład to więcej pieniędzy w portfelach Polaków – ok. 14 mld zł rocznie.
- Zyskają emeryci i renciści. Więcej pieniędzy zostanie w kieszeniach 90% z nich. To ponad 8 mln osób. Aż 2/3 emerytów i rencistów w ogóle nie zapłaci PIT. A pozostali będą płacić podatek jedynie od nadwyżki ponad 30 tys. zł.

Przykłady (pracownicy na etacie/emeryt):

- Kasjer zarabiający 3 tys. zł, zyska na reformie 1 840 zł w ciągu roku.
- Pracownik fizyczny zarabiający 4 tys. zł, zyska ponad 1 360 zł w ciągu roku.

• Księgową zarabiającą w firmie 5 tys. zł, zyska ponad 560 zł w ciągu roku.

- Emeryt otrzymujący emeryturę w kwocie 3,2 tys. zł zyska rocznie 1 600 zł.
- Rodzina 2+2, w której rodzice zarabiają w sumie 6,5 tys. zł brutto, gdy rozliczą się wspólnie, miesięcznie zyskają 328 zł, czyli prawie 4 tys. zł. Małżeństwo będzie mogło też odliczyć od podatku ulgi na dwójkę dzieci, czyli 2,2 tys. zł.
- Przykłady (osoby prowadzące działalność):
- Krawiec z dochodem 3 tys. zł, zaoszczędzi rocznie 1,3 tys. zł.
- Fryzjer z dochodem 4 tys. zł, zaoszczędzi rocznie 2 tys. zł.
- Mechanik z dochodem 5 tys. zł, zaoszczędzi rocznie 1 tys. zł.

Pakiety uproszczeń dla biznesu

Polski Ład to również podatkowy restart gospodarki. Nie tylko zmniejszenia klina podatkowego, ale również szereg innych reform kierowanych do przedsiębiorców. To cały pakiet rozwiązań dla tych, którzy inwestują w innowacyjne rozwiązania, nowe produkty, chcą się rozwijać i podbijać nowe rynki – mówi minister Kościński.

Wzmocnienie inwestycji i ekspansji

Aby polskie firmy mogły się rozwijać i być konkurencyjne, system podatkowy powinien wspierać innowacyjny biznes i inwestorów którzy postawią na Polskę. Od 2022 r. w Polsce będzie działał kompleksowy system rozwiązań podatkowych działających równocześnie, na każdym etapie procesu

produkcyjnego – informuje wiceminister Sarnowski.

Będą do niego należeć:

- Ulga B+R wspierająca prace koncepcyjne nad nowym produktem.
- Ulga na prototyp, wspomagająca przeniesienie pomysłu na język praktyki i produkcji.
- Ulga na wsparcie innowacyjnych pracowników, ułatwiająca konkrowanie o specjalistów o kluczowych umiejętnościach i kompetencjach.
- Ulga na robotyzację, która ułatwi otwarcie dedykowanej linii produkcyjnej.
- Ulga IP Box, która zmniejszy obciążenie na etapie jego sprzedaży.

Aby korzystać z pojawiających się na rynku szans, polskie firmy z sektora MŚP muszą w siebie inwestować. Zwiększać skalę działalności, poprawiać jej efektywność i stale dostosowywać profil działania do potrzeb nowych klientów. Nie da się tego zrobić bez pieniędzy i to właśnie dostęp do finansowania jest dla mniejszego biznesu największą barierą rozwoju. Kiedyś mówiono „taki mamy klimat” i bezradnie rozkładano ręce. Teraz stworzymy taki klimat podatkowy, który będzie przyjazny dla inwestycji w rozwój drobniejszego biznesu, tak by z mikro- stawał się mały, z małego średni, a ze średniego duży – wyjaśnia wiceminister Sarnowski.

Wprowadzimy:

- Ulgę na IPO wraz z ulgą na inwestycje w giełdowych debiutantów, które ułatwią polskim firmom wejście na giełdę i znalezienie potrzebnych im inwestorów.
- Ulgę konsolidacyjną kierowaną do firm, które poprzez połączenie się z innym podmiotem zdecydują się

na uratowanie np. swojego kontrahenta, dostawcy lub innego biznesu potrzebującego wsparcia.

- Ulgę na ekspansję, dzięki której wydatki na poszukiwanie nowych rynków dla polskich produktów będą mogły zostać odliczone 2 razy.
- Atrakcyjne podatkowo zasady inwestowania za pośrednictwem Venture Capital, które będą zachętą do lokowania kapitału w innowacyjne polskie przedsiębiorstwa i start-upy.
- Zmodyfikowany i uatrakcyjniony Estoński CIT. To nowoczesny sposób opodatkowania, który promuje inwestycje i minimalizuje formalności przy rozliczeniu podatków.

Przyciąganie do Polski kapitału i inwestorów

Naszym celem jest stworzenie przyjaznego klimatu podatkowego dla inwestorów strategicznych. Damy im do ręki solidne argumenty, które przesądzą o tym, że na miejsce inwestowania wybiorą właśnie Polskę – podkreśla minister Kościński.

Osiągniemy to wprowadzając:

- Investor Desk. Kompleksowa i szybka obsługa inwestorów stanie się wizytówką Polski. Wszystkie sprawy dotyczące strategicznych inwestycji załatwiane będą w jednym okienku, z jednym negocjatorem i w oparciu o jedną decyzję. Kluczowe inwestycje będą obsługiwane bezpośrednio przez Ministerstwo Finansów, a nie przez kilka urzędów skarbowych.
- Inwestor otrzyma też Interpretację 590, czyli wystawiany przedsiębiorcy przez Ministra Finansów list żelazny, określający całość konsekwencji podatkowych planowanej

- inwestycji.
- Zachęty do inwestowania w Polsce przez korporacje. Będzie to możliwość objęcia VAT usług finansowych. Oprócz tego będą też atrakcyjne warunki do funkcjonowania grup holdingowych. Polska dołączy do grona krajów, w których działają grupy VAT.

Program repatriacji kapitału do Polski

Program jest dedykowany prawie 20 mln Polaków, którzy mieszkają poza granicami kraju. Jego celem jest zaproszenie ich do powrotu do Polski. Z ich doświadczeniem, z wiedzą o tym czego potrzebuje zagraniczny klient i ze znajomością oczekiwań biznesowych partnerów. Oferujemy im korzystne warunki powrotu oraz inwestowania ich pieniędzy – zaznacza wiceminister Sarnowski.

Nasze rozwiązania:

- Ulga na powrót pracowników i małego biznesu, czyli podatkowa zachęta do powrotu ze zdobytym za granicą doświadczeniem i kapitałem.
- Ryczałt dla nowych inwestorów, czyli zachęta dla przedsiębiorców, którzy osiągnęli sukces za granicą do przeniesienia centrum zarządzania swoim biznesem do Polski.
- Korzystne podatkowo warunki działalności sponsoringowej, które będą ułatwiały społecznie odpowiedzialną działalność firm oraz gwiazd biznesu, kultury czy sportu.
- Program powrotu kapitału, czyli propozycja dla tych, którzy w przeszłości podjęli ryzykowne decyzje podatkowe i chcą prowadzić biznes w Polsce z „czystą kartą”.

Uszczelnianie systemu podatkowego

Uszczelnianie systemu podatkowego stanowi ważne źródło finansowania planowanej obniżki podatków. Składają

się na nie walka z rajami podatkowymi, ograniczenie szarej strefy i dbałość o równe szanse w obrocie krajowym – tłumaczy wiceminister Sarnowski.

Wielkość szarej strefy w Polsce systematycznie spada. Chcemy ją nadal zmniejszać. Większość transakcji w ramach szarej strefy odbywa się niemal wyłącznie przy wykorzystaniu gotówki. Gotówka nie zostawia śladów w jakiegokolwiek dokumentacji i rejestrach. Inaczej jest w przypadku obrotu bezgotówkowego. Dlatego zamierzamy promować właśnie taki obrót – informuje minister Kościński

Z szacunków MF wynika, że proponowane działania pozwolą odzyskać ok. 6 mld zł w 2022 r. i ok. 9 mld zł w kolejnych latach.

Ograniczenie szarej strefy

Likwidacja szarej strefy to m. in. wspieranie legalnego zatrudnienia.

Aktualnie system podatkowy nie sprzyja pracownikom, którzy nie godzą się na pracę „na czarno”. Nawet w przypadku wykrycia tego procederu przez skarbowkę czy Inspekcję Pracy, to pracownik musi zapłacić niezapłacony od swojej pensji podatek z odsetkami.

Do tego odpowiada karnie za niezadeklarowanie podatku. Chcemy całkowicie odwrócić tę sytuację. Prawo powinno chronić pracownika, a nie pracodawcę, który określa jego warunki zatrudnienia – informuje wiceminister Sarnowski

Większość obrotu w szarej strefie odbywa się gotówkowo. Stąd im więcej bezgotówkowych transakcji tym większa transparentność działań przedsiębiorców i uczciwsze zasady na rynku. Proponujemy obniżenie limitu płatności gotówkowych pomiędzy firmami (B2B) z obecnych 15 tys. zł do 8 tys. zł.

Chcemy wprowadzić limit dla transakcji gotówkowych dla C2B w kwocie 20 tys.

zł. Przedsiębiorcy będą musieli zapewnić swoim klientom możliwość dokonywania płatności drogą elektroniczną, tj. za pośrednictwem terminala, telefonu lub przelewu. Obowiązek będzie obejmował tylko tych przedsiębiorców, którzy mają i będą mieli obowiązek instalowania kas fiskalnych czyli takich których roczny przychód przekracza 20 tys. PLN.

Zachętą dla przedsiębiorców będzie ulga na terminal w podatku dochodowym. Dzięki niej wydatki na nabycie i obsługę terminala płatniczego będą nie tylko zaliczane w 100% do kosztów uzyskania przychodów, ale także będą ponownie odliczane od dochodu w ramach ulgi podatkowej. Firmy które będą rozliczać bezgotówkowo większość swojego obrotu z konsumentami, otrzymają superszybki zwrot VAT. Środki pojawią się na ich kontach w 15 dni, czyli cztery razy szybciej niż zwykle.

Utrudnienie transferu do rajów podatkowych

Naszym celem jest dalsze zwalczanie unikania opodatkowania poprzez użycie schematów rajów podatkowych. Tylko w ten sposób jesteśmy w stanie zniwelować nieuprawnione przewagi podatkowe i tym samym wyrównywać warunki konkurencji. Proponujemy kolejne zmiany w przepisach, które utrudnią przeliczanie zysków do rajów podatkowych przy pomocy spółek-wydmuszek – informuje minister Kościński.

W ten sposób zostaną ukrócone nieuczciwe praktyki tworzenia za granicą (np. na Cyprze i w Luksemburgu) spółek, do których wyprowadzane są z Polski dochody bez podatku. Dzięki tej zmianie środki wysyłane do spółek-wydmuszek będą już w 2022 r. opodatkowane w Polsce.

Uczciwe opodatkowanie w Polsce

Efektom działań uszczelniających będzie wyrównanie szans pomiędzy uczci-

wymi przedsiębiorcami, a tymi, którzy działają poza lub na granicy prawa. Firmy stosujące agresywną politykę podatkową, czy nadużywające przepisów, nie będą już w lepszej sytuacji konkurencyjnej od tych, które takich sztuczek nie znają.

Ograniczony zostanie m.in. proceder wyrowadzania z firmy aut poleasingowych. Chodzi o branie samochodu na firmę w leasing, a po spłacie rat leasingowych, wykupywanie go do majątku prywatnego. To działanie na granicy prawa, w innych krajach UE możliwe jest tylko wykupienie samochodu przez firmę.

Nowe przepisy będą również przeciwdziałać wnoszeniu do firmy przeszacowanego majątku. Spotyka się nieuczciwą praktykę kupowania np. nowego samochodu i po kilku latach prywatnego używania – wnoszenia go do firmy. Przepisy pozwalają amortyzować wnoszony do firmy majątek po cenie zakupu, a nie według jego wartości w momencie wniesienia.

W ten sposób zmniejsza się podatek do zapłaty przy pomocy m.in. używanych samochodów i elektroniki. Zmienimy przepisy tak, by od przyszłego roku odpisy amortyzacyjne były dokonywane od wartości rynkowej w momencie przyjęcia danego składnika do firmy, a nie od „historycznej” ceny nabycia.

Doprecyzowane zostaną także przepisy o exit tax, czyli o podatku od wyjścia, który płaci się od niezrealizowanych zysków w przypadku przenoszenia firmy poza granice Polski. Jest on teraz omijany poprzez pośrednie przeniesienie własności biznesu, np. poprzez połączenia polskiej firmy z zagraniczną lub wniesienie polskiego biznesu aportem do zagranicznej firmy. Tu również pojawi się teraz podatek.

Polski Ład. Niemiłe niespodzianki dla firm i wynajmujących prywatne mieszkania

Polski Ład to szereg zmian podatkowych, które z jednej strony mają na celu poprawę warunków prowadzenia działalności gospodarczej i zmniejszenie obciążeń podatkowych dla niektórych firm, z drugiej to tzw. zmiany uszczelniające, które nie tyle służą uszczelnieniu, co po prostu podniesieniu obciążeń podatkowych przedsiębiorców i osób nieprowadzących działalności gospodarczej.

Są to m.in. zmiany w zakresie amortyzacji środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych. Przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność gospodarczą polegającą na wynajmowaniu budynków i lokali mieszkalnych pozbawieni zostaną prawa do amortyzowania nabytych w tym celu nieruchomości.

- Oznacza to, że zostaną pozbawieni znacznej części kosztów uzyskania przychodów, naliczanych od wydatku poniesionego na nabycie nieruchomości. W praktyce, działalność taka stanie się dużo mniej opłacalna, o ile nie będzie rynkowej możliwości do podniesienia cen wynajmu - mówi Przemysław Pruszyński, doradca podatkowy, ekspert Konfederacji Lewiatan.

Osoby fizyczne wynajmujące mieszkania w ramach tzw. najmu prywatnego, utracą prawo do opodatkowania na zasadach ogólnych dających możliwość opodatkowania dochodu, tj. różnicy pomiędzy uzyskanym przychodem a kosztami jego uzyskania (np. po odliczeniu amortyzacji, czynszu, czy kosztów kredytu). Zmuszeni zostaną do opodatkowania ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych i ponoszenia stałego obciążenia z tytułu podatku 8,5% do 100 000 zł przychodu i 12,5% ponad 100 000 zł. W praktyce nierzadko będą zobowiązani do zapłaty podatku także w sytuacji, kiedy z tytułu najmu ponoszą stratę, ponieważ koszty przekraczają przychody.

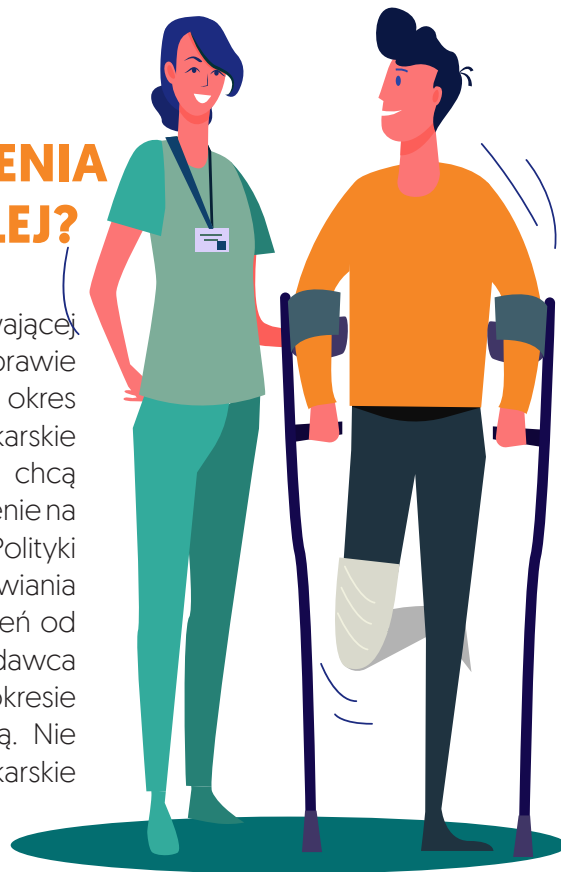
- To bardzo fiskalna zmiana, która poza propozycjami związanymi z wyższą i nie podlegającą odliczeniu składką zdrowotną, uderzy w setki tysięcy osób, które uzyskują dodatkowe dochody z wynajmu mieszkania - dodaje Przemysław Pruszyński.

Na zmianach dotyczących amortyzacji środków trwałych stracą także ci, którzy rozpoczną amortyzowanie np. samochodu używanego przed wprowadzeniem do działalności gospodarczej, ponieważ wartość początkowa takiego środka trwałego, od której naliczane będą odpisy amortyzacyjne, nie będzie mogła przekroczyć jego wartości rynkowej w dniu wprowadzenia do ewidencji środków trwałych - przeważnie będzie dużo niższa niż faktycznie zapłacona cena zakupu.

Wiele wskazuje, że Polski Ład to początek końca opodatkowania w formie karty podatkowej, ponieważ nowi podatnicy nie będą mogli wybrać tego sposobu opodatkowania. Karta będzie dostępna jedynie dla tych, którzy kontynuują opodatkowanie w tej formie. Szkoda, że likwiduje się najprostszą i tanią formę opodatkowania. Jedyną, która nie generuje problemów i sporów podatników z organami podatkowymi.

NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY PO OKRESIE POBIERANIA ŚWIADCZENIA REHABILITACYJNEGO – I CO DALEJ?

Dość często zdarza się, że pracownik, po okresie choroby trwającej 182 dni, oczekuje na rozstrzygnięcie organu rentowego w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego. Niekiedy, na okres wyczekiwania, dostarcza pracodawcy kolejne zwolnienie lekarskie potwierdzające jego dalszą niezdolność do pracy, albo chcą usprawiedliwić swoją nieobecność – składa wniosek o udzielenie na ten czas urlopu bezpłatnego. Z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy [Dz. U. z 2014 r. poz. 1632] wynika wprost, że pracodawca ma obowiązek uznać nieobecność pracownika w okresie wyczekiwania za nieobecność usprawiedliwioną, niepłatną. Nie ma zatem potrzeby, aby pracownik dostarczał zwolnienie lekarskie albo składał wniosek o urlop bezpłatny.



W okresie wyczekiwania na decyzję organu rentowego w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego nie jest również możliwe rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem – bowiem nie upłynął jeszcze łączny okres pobierania w czasie niezdolności do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, o których mowa w art. 53 ust. 1 pkt 1b Kodeksu pracy.

Dzieje się tak dlatego, że decyzja organu rentowego o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego automatycznie wydłuża okres ochronny pracownika, obejmując go ochroną również w okresie oczekiwania (czyli świadczenie rehabilitacyjne zostaje przyznane od następnego dnia po dniu zakończenia okresu zasiłkowego lub zakończenia pobierania poprzedniego świadcze-

nia rehabilitacyjnego). Pracodawca powinien zatem powstrzymać się przed podjęciem jakiegokolwiek decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem i poczekać na rozstrzygnięcie organu rentowego.

Stanowisko takie zajął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 2016 r., sygn. akt II PK 105/15, w którym uznał, że: „art. 53 § 1 pkt 1b k.p. nie pozwala na rozwiązanie stosunku pracy, gdy nie upłynął jeszcze łączny okres pobierania w czasie niezdolności do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Regulacja jest jasna i obowiązuje również wtedy, gdy opóźnia się pozytywne rozpoznanie wniosku o zasiłek chorobowy albo o świadczenie rehabilitacyjne. Jeżeli postępowanie o zasiłek trwa dłużej niż podstawowy okres zasiłkowy, to

pracodawca podejmuje określone ryzyko naruszenia art. 53 § 1 pkt 1b k.p., gdyż może się okazać, że pracownik uzyskuje dalszy zasiłek lub świadczenie rehabilitacyjne, przedłużające okres ochrony przed rozwiązaniem zatrudnienia bez wypowiedzenia. [...]”.

Co w sytuacji, gdy organ rentowy odmówi przyznania świadczenia rehabilitacyjnego (lub jego przedłużenia), uznając pracownika za zdolnego do pracy?

Pracownik zobowiązany jest stać się do pracy i zgłosić gotowość jej wykonywania, zaś pracodawcy w pierwszej kolejności musi skierować na kontrolne badania lekarskie. Stwierdzenie przez lekarza medycyny pracy braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku pozwala na dopuszczenie pracownika do pracy i jednocześnie uniemożliwia pra-

codawcy rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 Kodeksu pracy – pracownik nie jest już niezdolny do pracy, a zatem przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie odpada.

Co ważne, po okresie długotrwałej choroby nie należy udzielać pracownikowi urlopu wypoczynkowego – pracodawca nie wie bowiem, czy pracownik jest zdolny do pracy i urlop zamierza wykorzysta na regenerację sił, czy ma zamiar nadal chorować w jego trakcie, czyli wykorzystywać go niezgodnie z przeznaczeniem. Po drugie, pracodawca nie wie, czy pracownik, który jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, zgłasza się do pracy tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015 r., sygn. akt III BP 1/14. Ponadto, udzielenie urlopu po upływie okresu zasiłkowego pozbawia pracodawcę możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 2013 r., sygn. akt III PK 35/13, stwierdzając, że skoro pracodawca udziela pracownikowi urlopu, to uznaje jego stawiennictwo w pracy za prawidłowe, co jest równoznaczne z uznaniem pracownika za zdolnego do pracy.

Sytuacja komplikuje się natomiast, gdy organ rentowy odmówi przyznania świadczenia rehabilitacyjnego (lub jego przedłużenia), uznając

pracownika za zdolnego do pracy na danym stanowisku, albo pracownik po okresie niezdolności do pracy nie wystąpi z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, a lekarz medycyny pracy nadal orzeknie jego niezdolność do pracy.

W tym przypadku pracodawca ma prawo podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem. Może złożyć pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. w trybie art. 53 ust. 1 pkt 1 b Kodeksu pracy.

Pracodawca może też rozwiązać stosunek pracy z zastosowaniem okresu wypowiedzenia, w związku z długotrwałą nieobecnością. Zdaniem Sądu Najwyższego, dłuższa niż okres zasiłkowy niezdolność do pracy na zajmowanym stanowisku wydaje się uzasadniać w sposób wystarczający takie wypowiedzenie, skoro usprawiedliwiają je także krótsze, lecz powtarzające się nieobecności dezorganizujące pracę [wyrok SN z 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05].

Pracodawca może też powierzyć pracownikowi wykonywanie zadań na innym stanowisku, kierując go najpierw na wstępne badania lekarskie, które potwierdzą brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na tym nowym stanowisku. Aczkolwiek przepisy Kodeksu pracy nie nakładają na niego takiego obowiązku, jeżeli z zaświadczenia lekarskiego wystawionego w wyniku przeprowadzenia badania kontrolnego wynika niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku.

pracodawca nie wie, czy pracownik, który jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, zgłasza się do pracy tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę.

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 ZZZ i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

ZASIŁEK CHOROBOWY – KOMU PRZYSŁUGUJE, KIEDY I W JAKIEJ WYSOKOŚCI - CZĘŚĆ I

ZASIŁEK CHOROBOWY JEST ŚWIADCZENIEM WYPŁACANYM PRZEZ PRACODAWCĘ LUB ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH NA WYPADEK NIEZDOLNOŚCI DO PRACY SPOWODOWANEJ CHOROBA LUB ZWIĄZANEJ Z MACIERZYŃSTWEM. ZAKRES PRZEDMIOTOWY I PODMIOTOWY ZASIŁKU CHOROBOWEGO ORAZ ZASADY WYPŁATY UREGULOWANE ZOSTAŁY W USTAWIE Z DNIA 25.06.1999 R. O ŚWIADCZENIACH PIENIĘŻNYCH Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W RAZIE CHOROBY I MACIERZYŃSTWA [DZ. U. Z 2021 R. POZ. 1133].

Zasiłek chorobowy wypłacany jest osobom, które objęte są obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym, tj.:

- pracownikom,
- członkom rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych,
- osobom odbywającym służbę zastępczą.

Ponadto, wypłacany jest również osobom objętym dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, tj.:

- osobom wykonującym pracę nakładczą,
- osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług albo współpracującym z osobą, która wykonuje taką umowę,
- osobom wykonującym pracę na podstawie umowy uaktywniającej,
- osobom prowadzącym pozarolniczą działalność lub współpracującym z osobą, która prowadzi taką działalność,
- osobom wykonującym odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania

kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,

- osobom duchownym.

Prawo do zasiłku chorobowego ubezpieczony nabywa po upływie ustalonego przepisami okresu ubezpieczenia, jest to tzw. okres wyczekiwania. I tak, prawo do zasiłku chorobowego nabywa się po upływie:

- 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – w przypadku obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego,
- 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – w przypadku dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Co ważne, do okresu ubezpieczenia wlicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa w ubezpieczeniu nie przekracza 30 dni albo jest spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym lub odbywaniem czynnej służby wojskowej jako żołnierz niezawodowy.

Do okresu wyczekiwania zalicza się okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, który przysługiwał w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego a także okres podlegania ubezpiecze-

niu społecznemu rolników, określone-
mu w ustawie z dnia 20.12.1990 r.

o ubezpieczeniu społecznym rolników [Dz. U. z 2018 r. poz. 299, późn. zm.].

Zasiłek chorobowy bez okresu wyczekiwania przysługuje osobom, które są:

- absolwentem szkoły lub szkoły wyższej i zostały objęte ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpiły do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych, w przypadku kierunków lekarskich, lekarsko-dentystycznych i weterynarii – od daty złożenia ostatniego wymaganego planu studiów egzaminu, a w przypadku kierunku farmacji – od daty zaliczenia ostatniej przewidzianej w planie studiów praktyki,
- ubezpieczonymi, których niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- ubezpieczonymi obowiązkowo i mają co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego,

- posłem albo senatorem i przystąpiły do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji,
- funkcjonariuszami Służby Celnej, które przyjęły propozycję pracy i stały się pracownikami w jednostce organizacyjnej Krajowej Administracji Skarbowej.

Pracownikom, osobom wykonującym pracę nakładczą albo osobom odbywającym służbę zastępczą, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, która trwa łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego (a w przypadku osób, które ukończyły 50 rok życia – łącznie do 14 dni); wynagrodzenie to wypłacane jest przez pracodawcę z jego środków.

W przypadku osób, które ukończyły 50 rok życia, czternastodniowy okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby przysługuje począwszy od następnego roku kalendarzowego po roku, w którym ukończyły ten wiek.

Okres 33 dni lub odpowiednio 14 dni niezdolności do pracy, za który zachowuje się prawo do wynagrodzenia chorobowego, ustala się sumując poszczególne okresy niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, nawet jeżeli wystąpiły między nimi przerwy, a także jeżeli w danym roku kalendarzowym osoba zatrudniona była u więcej niż jednego pracodawcy.

W przypadku choroby trwającej dłużej niż 33 dni lub odpowiednio 14 dni, wypłacany jest zasiłek chorobowy, finansowany ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - przysługuje on zatem od 34 dnia lub odpowiednio od 15 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym.

Ubezpieczonym z innego tytułu, zasiłek chorobowy przysługuje od pierw-

szego dnia niezdolności do pracy, po spełnieniu ustawowych warunków.

Zasiłek chorobowy przysługuje także, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego:

nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego albo

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

Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy, nie dłużej niż przez okres:

- 182 dni,
- 270 dni, w przypadku, gdy niezdolność do pracy jest spowodowana gruźlicą lub przypada w trakcie ciąży.

Do jednego okresu zasiłkowego (182 lub 270 dni) wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, nawet jeżeli nieprzerwana niezdolność do pracy była spowodowana różnymi przyczynami (tj. poszczególne jednostki chorobowe oznaczone są w zwolnieniu lekarskim różnymi kodami).

W przypadku przerw w niezdolności do pracy, do jednego okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą przyczyną, jeżeli przerwa w tej niezdolności nie przekroczyła 60 dni.

Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy orzeczonej niezdolności do

pracy, za które wypłacono wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy, jak i okresy, w których nie przysługuje prawo do tych świadczeń, jeżeli:

- niezdolność do pracy spowodowana została w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia, co zostało stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu,
- niezdolność do pracy została spowodowana nadużyciem alkoholu,
- zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane,
- w czasie zwolnienia lekarskiego ubezpieczony wykonywał pracę zarobkową albo wykorzystywał zwolnienie lekarskie od pracy niezgodnie z celem tego zwolnienia, co zostało stwierdzone w trakcie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przeprowadzanej przez płatnika zasiłku.

Jeśli ubezpieczony miał przerwę w niezdolności do pracy i po przerwie powstała niezdolność do pracy z innej przyczyny, przysługuje mu prawo do nowego okresu zasiłkowego (182 lub 270 dni).

Katarzyna Pałucka

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

Jak zadbać o wellbeing pracowników w instytucjach publicznych?

Wellbeing pracowników, czyli dobrostan psychiczny, emocjonalny i fizyczny pracowników, zaczyna nabierać coraz większego znaczenia w organizacji i zarządzaniu. To przecież dobrostan pracowników jest jednym z kluczowych, obok bonusów finansowych, narzędziem motywacji pracowników. To przecież od dobrostanu pracowników zależy ich zaangażowanie i efektywność, które przekłada się w naturalny sposób na sukces całej firmy.

O ile praktyka wellbeingu zaczyna szeroko wkraczać w wewnętrzną politykę korporacji i przedsiębiorstw prywatnych, przynajmniej tych dużych – sektor ten bowiem świadomy jest doniosłej roli wellbeingu i dysponuje odpowiednimi środkami finansowymi na realizację jego założeń, o tyle sektor publiczny, w szczególności instytucje publiczne, dalekie są od wprowadzenia takich praktyk. Główną przeszkodę stanowią oczywiście środki finansowe, które przeznaczane są w każdym roku na zaspokojenie całego wachlarza potrzeb o charakterze publicznym, i które nie uwzględniają potrzeb wewnętrznych instytucji, czyli np. tych związanych z zasobami kadrowymi. Ponadto, struktura administracji publicznej, w szczególności system organizacji i zarządzania, pozostaje wciąż na tyle skostniała i nieustannie ograniczana przepisami prawnymi, że wprowadzenie w niej jakichkolwiek rozwiązań na rzecz wellbeingu pracowników wydaje się nierealne. Ta sztywność struktur powoduje, że pracownik traktowany jest tylko jako trybik w maszynie służącej do realizacji

narzuconych ogólnie celów, nie zaś jako czynnik ludzki instytucji, który dla efektywności i skuteczności działania wymaga odpowiedniego wsparcia i właściwych warunków pracy.

Przyglądając się wdrożonym w korporacjach narzędziom służącym zapewnieniu dobrostanu pracowników, nie trudno wyselekcjonować takie, które po dostosowaniu do specyfiki instytucji publicznych, ich struktury, potrzeb i możliwości, będą mogły stanowić punkt wyjścia dla wdrożenia systemu wellbeingu pracowników.

Kultura organizacyjna

Kultura organizacyjna powinna stanowić fundament sprawnego i skutecznego zarządzania każdej jednostki, niezależnie od tego, czy chodzi o sektor prywatny czy publiczny. Właściwie opracowane elementy kultury organizacyjnej, które będą ściśle przestrzegane

i egzekwowane na wszystkich szczeblach, w sposób pozytywny wpłyną na pracowników i na cały proces



pracy, to z kolei zagwarantuje przewidywalność działań, poczucie bezpieczeństwa, stabilności, poczucie sensu zaangażowania, a w rezultacie odpowiedni komfort pracy. Aby kultura organizacyjna spełniła swoją rolę, powinna opierać się następujących założeniach:

- precyzyjne określenie celów do osiągnięcia w danym okresie,
- jasny podział zadań pomiędzy komórkami oraz pracownikami,
- jasne zasady komunikacji pomiędzy pracownikami oraz pomiędzy pracownikami i przełożonymi,
- włączanie pracowników w kluczowe sprawy i proces decyzyjny jednostki, np. poprzez powierzenie im samodzielnych zadań i odpowiedzialności za ich wykonanie,
- jasne i przejrzyste zakresy obowiązków,
- bieżące wsparcie pracowników: merytoryczne i organizacyjne,
- uwzględnienie kompetencji,

umiejętności i osobistych predyspozycji pracowników przy powierzaniu zadań;

- przestrzeganie przez pracowników wszystkich szczebli zasad etyki, zasad współżycia społecznego i kodeksu dobrej administracji.

Właściwie zorganizowane miejsce pracy

Obowiązek zapewnienia odpowiednio zorganizowanego miejsca pracy nakładają na pracodawców przepisy Kodeksu pracy. W praktyce instytucji publicznych wygląda to różnie. Dla zapewnienia dobrostanu pracowników pewne minimum powinno być jednak zagwarantowane.

Stanowisko pracy przede wszystkim należy:

- wyposażyć w wygodne biurko i fotel, dostosowane do potrzeb, motoryki i zadań pracownika,
- zapewnić właściwą przestrzeń wokół stanowiska pracy, w tym odpowiednie oświetlenie, wentylację i niezbędny sprzęt,
- użyć takich kolorów w pomieszczeniu, np. ścian, mebli, które zapewnią pracownikom komfort.

Nie tylko stanowisko pracy powinno być zorganizowane we właściwy sposób – pracownicy powinni mieć również zapewniony dostęp do pokój socjalnego, wyposażonego w potrzebny sprzęt, w którym będą mogli w przyzwoitych warunkach spożywać posiłki. Ponadto, w miejscu pracy powinno znajdować się pomieszczenie, tzw. power - nap, służące krótkotrwałemu odpoczynkowi pracowników,

zwłaszcza tym, którzy narażeni są na ciągły i intensywny stres lub którzy, np. ze względu na wysokie temperatury w okresie letnim, zmagają się ze złym samopoczuciem.

Elastyczny czas pracy

Elastyczny czas pracy i elastyczne formy zatrudnienia służą zorganizowaniu procesu pracy w taki sposób, aby pracownicy mogli efektywnie wykonać powierzone zadania, przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Z całą pewnością nie służy temu 8-godzinny dzień pracy, w ciągu którego pracownik jest w stanie efektywnie wykonywać obowiązki, utrzymując pełną koncentrację

i zaangażowania, tylko przez część dnia, tj. do 6 godzin, pozostały czas pracy poświęca zaś na inne czynności, z reguły niezwiązane z pracą. Dlatego też słusznym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie 6-godzinnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik rzeczywiście realizowałby swoje zadania. W ten sposób zyskałby więcej czasu na sprawy prywatne, co z pewnością przyczyniłoby się do wypracowania i zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a konsekwencji stanowiło zysk zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

Rozwój zawodowy

Jednym z elementów, który ma kluczowy wpływ na dobrostan pracownika jest jego rozwój zawodowy. Wiąże się to z wewnętrzną potrzebą uznania i samodoskonalenia, która jednocześnie wpisuje się w cel pra-

codawcy, tj. wyposażenie pracownika w niezbędne kompetencje i umiejętności służące zwiększeniu jego wydajności i efektywności w pracy.

Pracownik powinien zatem mieć dostęp do wszystkich realizowanych u pracodawcy form podnoszenia kwalifikacji, dopasowanych oczywiście do jego predyspozycji i potrzeb, np. szkoleń, warsztatów, kursów, studiów.

Warto podkreślić, że niektóre z tych form, np. kilkudniowe szkolenia wyjazdowe, nie pełnią wyłącznie funkcji edukacyjnej - ich celem jest także zapewnienie regeneracji pracownikom poprzez „chwilowe” odseparowanie ich od spraw związanych z pracą i życiem prywatnym.

To tylko niektóre z instrumentów mogących wesprzeć wellbeing w instytucjach publicznych. Taka rewolucja wymaga znacznego stopnia elastyczności, zmiany dotychczasowego systemu wartości i przekonań, szerokiej współpracy, przeorganizowania systemu organizacji pracy, a przede wszystkim ukształtowania na nowo świadomości całego aparatu publicznego. Droga do wellbeingu w tym sektorze jest zatem daleka.

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.

Ambicje UE dotyczące redukcji emisji CO₂ są zbyt niskie. Trzeba dążyć do neutralności klimatycznej dekadę wcześniej

Pakiet Fit for 55 jest krokiem w dobrym kierunku, ale niewystarczającym – ocenia dr Zbigniew Karaczun z warszawskiej SGGW, ekspert Koalicji Klimatycznej. Jak podkreśla, UE – żeby zatrzymać zmiany klimatu – powinna zwiększyć swoje ambicje dotyczące redukcji CO₂ i dążyć do osiągnięcia neutralności klimatycznej dekadę wcześniej. Konieczne są też m.in.: szybszy rozwój OZE, gruntowna reforma rolnictwa i zmiany we wszystkich sektorach gospodarki. – Niestety w Polsce wciąż brak woli politycznej, żeby wdrażać działania na rzecz ochrony klimatu w transporcie, energetyce czy budownictwie – dodaje ekspert.

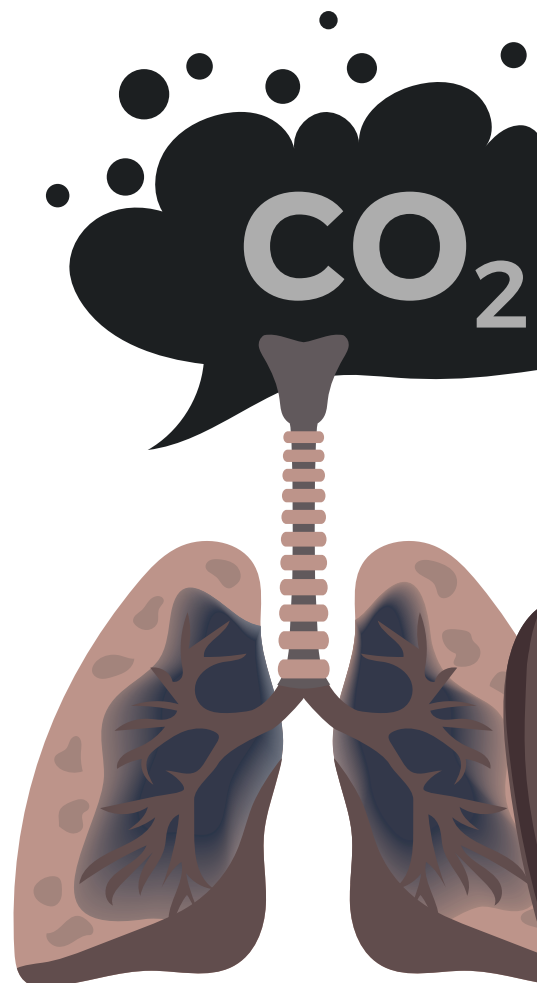
Pakiet Fit for 55, czyli nowy pakiet propozycji Unii Europejskiej w zakresie ochrony klimatu, nie jest wystarczający, aby zatrzymać zmiany wywołane działalnością człowieka. Nauka mówi jasno, że do 2030 roku musimy ograniczyć emisję gazów cieplarnianych o 65 proc. – a nie o 55 proc., jak przyjęto w tym pakiecie. Natomiast neutralność klimatyczną powinniśmy uzyskać już w 2040, a nie dopiero w 2050 roku. Ten pakiet jest krokiem w dobrym kierunku, ale niewystarczającym – ocenia dr Zbigniew Karaczun.

W połowie lipca Komisja Europejska przedstawiła propozycję reform gospodarczych i legislacyjnych ukierunkowanych na walkę ze zmianami klimatycznymi. Pakiet Fit for 55 ma pomóc w realizacji celu, jakim jest redukcja emisji gazów cieplarnianych co najmniej o 55 proc. do 2030 roku [w stosunku do poziomu z 1990

roku]. Z kolei do 2050 roku UE zamierza już osiągnąć zerową emisję netto.

– Tak naprawdę, czyli zredukować emisję gazów cieplarnianych jeszcze bardziej ponad to, co jest zapisane w tym nowym pakiecie UE. Dotyczy to m.in. systemu ETS – czyli przedsiębiorstw i zakładów przemysłowych, które wchodzi w europejski system handlu uprawnieniami do emisji – gdzie ta redukcja powinna wynieść co najmniej 70 proc do 2030 roku. Powinniśmy też zwiększyć redukcję w sektorach, które nie wchodzi w ten pakiet – a więc np. w transporcie, rolnictwie, budownictwie i gospodarce komunalnej – do co najmniej 55, a nawet 60 proc. Musimy objąć działaniami każdy sektor gospodarki – mówi ekspert.

Jak podkreśla, oprócz większej redukcji emisji potrzebny jest też szybszy rozwój OZE, które do końca



tej dekady powinny mieć już około 50-proc. udział w miksie energetycznym UE. Tymczasem w pakiecie Fit for 55 zakładany do 2030 roku udział OZE został podniesiony z raptem 32 do 40 proc.

– Powinniśmy też zmienić europejskie rolnictwo i inaczej podejść do gospodarki leśnej, żeby zwiększyć pochłanianie węgla w systemie przyrodniczym, zwiększyć magazynowanie węgla przede wszystkim w glebie, w biomasie. Tego trochę w pakiecie Fit for 55 brakuje, to jest krok w dobrym kierunku, ale on będzie jeszcze wymagał uzupełnienia – mówi dr Zbigniew Karaczun.

Wśród najważniejszych założeń Fit for 55 jest m.in. reforma kontrowersyjnego, unijnego systemu han-

dlu uprawnieniami do emisji CO₂ (ETS). Szefowa Komisji Europejskiej Ursula von der Leyen, omawiając założenia nowego pakietu, wskazała, że ten mechanizm działa i będzie rozszerzany o kolejne sektory. KE proponuje m.in. stopniowe wycofywanie bezpłatnych uprawnień dla lotnictwa.

Kolejne zmiany to nowelizacja dyrektywy o energii odnawialnej (RED) oraz dyrektywy o efektywności energetycznej (EED), rewizja dyrektywy o podziale obciążeń (ESR) oraz dyrektywy dotyczącej infrastruktury paliw alternatywnych, a także nowelizacja rozporządzenia określającego normy emisji CO₂ dla samochodów osobowych i dostawczych. Ta ostatnia ma przyspieszyć rozwój zeroemisyjnego transportu poprzez wymóg obniżenia średnich emisji z nowych samochodów o 55 proc. od 2030 roku i o 100 proc. pięć lat później. Innymi słowy: w praktyce już od 2035 roku w UE nie będzie można sprzedawać nowych samochodów z silnikami spalinowymi.

Ekspert Koalicji Klimatycznej i wicekłodowca warszawskiej SGGW wskazuje, że w tyle za unijną polityką klimatyczną jak zwykle pozostaje Polska, której brak woli politycznej, aby realizować założenia przyjęte na poziomie UE.

Szanse i możliwość osiągnięcia tych celów mamy, bo we wszystkich kluczowych sektorach są już dziś dostępne technologie. Możemy przedstawić energetykę na korzystanie z odnawialnych źródeł energii, zelektryfikować transport, może-

my budować domy zero-, a nawet plusenergetyczne. W każdym sektorze mamy już technologię, wiedzę i sposoby, które pozwalają na radykalne redukcje emisji. Głównym problemem Polski jest jednak brak woli politycznej. Powinniśmy odchodzić od węgla: nie tylko dlatego, że jest to groźne dla zdrowia ludzi i zmienia klimat, ale i dlatego, że to tworzy bariery dla rozwoju gospodarczego. Natomiast w Polsce wciąż brak woli politycznej, żeby wdrażać działania na rzecz ochrony klimatu w transporcie, energetyce czy budownictwie. Polska wprowadziła dla nowych budynków takie normy efektywności energetycznej, które Szwecja – położona w znacznie zimniejszym klimacie – miała już kilkadziesiąt lat temu. Tym, czego potrzebujemy, jest więc rzeczywiście wola polityczna i nacisk społeczny na polityków, żeby tego typu działania były podejmowane – mówi Zbigniew Karaczun.

Powinniśmy też zmienić europejskie rolnictwo i inaczej podejść do gospodarki leśnej, żeby zwiększyć pochłanianie węgla w systemie przyrodniczym, zwiększyć magazynowanie węgla przede wszystkim w glebie, w biomasie.



SPÓR Z PRACODAWCĄ – DO KTÓREGO SĄDU WNIEŚĆ POZEW?

SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY NALEŻĄ DO KATEGORII SZCZEGÓLNEJ POSTĘPOWANIA CYWILNEGO I POSTĘPOWANIE SĄDOWE W TYM ZAKRESIE ZOSTAŁO UREGULOWANE JAKO POSTĘPOWANIE ODRĘBNE. W PRAKTYCE OZNACZA TO, ŻE W SPORACH ZE STOSUNKU PRACY NAJPIERW BĘDĄ MIAŁY ZASTOSOWANIE PRZEPISY SZCZEGÓLNE, A W DALSZEJ KOLEJNOŚCI DOPIERO PRZEPISY KODEKSU POSTĘPOWANIA CYWILNEGO.

Niejednokrotnie pracownicy lub byli pracownicy borykali się z problemem, do jakiego sądu powinni wnieść pozew przeciwko pracodawcy czy też byłemu pracodawcy. Problem ten nie dotyczył tylko właściwości miejscowej sądu, ale również właściwości rzeczowej sądu.

Właściwość miejscowa sądu czyli sąd terytorialnie właściwy

Zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego, pracownik może - według swego uznania - skierować pozew do:

- sądu właściwości ogólnej pozwanego, tj. sądu, w okręgu którego pracodawca ma miejsce zamieszkania - jeżeli pracodawcą jest osoba fizyczna, lub siedzibę - jeżeli pracodawcą jest osoba prawna lub inny podmiot niebędący osobą fizyczną, lub
- sądu, w okręgu którego praca była, jest lub miała być wykonywana,

- sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy.

Pracownik ma zatem dość szerokie możliwości wyboru sądu (taka sama zasada dotyczy pracodawcy). Takie rozwiązanie ułatwić ma pracownikom dochodzenie roszczeń. Nie oznacza to, że pracownik zwolniony jest z obowiązku uzasadnienia swojego wyboru - wybór właściwego miejscowo sądu zależy od okoliczności konkretnej sprawy i powinien zostać należycie uzasadniony w pozwie - pracownik powinien wskazać, dlaczego zdecydował się wnieść pozew właśnie do tego sądu.

Najczęściej pracownicy kierują pozwy do sądu właściwości ogólnej, czyli sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy lub pracodawca ma miejsce zamieszkania lub siedzibę. Z reguły jest to okręg, w którym również pracownik posiada miejsce zamieszkania.

Sytuacja komplikuje się, w przypad-

ku, gdy pracownik ma miejsce zamieszkania w innej miejscowości niż siedziba pracodawcy lub większość powołanych przez pracownika świadków ma miejsce zamieszkania w tej samej miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy albo z uwagi na skomplikowany charakter sprawy, pracownik z dużym prawdopodobieństwem przypuszcza, że będzie musiał stawiać się w sądzie niejednokrotnie. Dlatego też należy, przed wniesieniem pozwu, rozważyć potencjalne trudności związane z wyborem tego, a nie innego sądu.

Właściwość rzeczowa sądu czyli sąd rejonowy czy sąd okręgowy?

Zgodnie z ogólną zasadą dotyczącą właściwości rzeczowej sądów, sprawy cywilne rozstrzygane są w pierwszej instancji przez sądy rejonowe, z wyjątkiem spraw, dla których zastrzeżona jest właściwość sądu okręgowego.

I tak, sąd okręgowy będzie właściwy we wszystkich sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 75.000 złotych, z wyjątkiem spraw, które, bez względu na wartość przedmiotu sporu, zostały zastrzeżone na mocy przepisów prawnych dla właściwości sądów rejonowych, tj. spraw dotyczących:

- ustalenia istnienia stosunku pracy,
- uznania bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy,
- przywrócenia do pracy i przywrócenia poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochłodzonego roszczenia o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązywania stosunku pracy,
- kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczeń z tym związanych.

Natomiast w sytuacji, gdy pracownik chce wystąpić z pozwem przeciwko pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania w Polsce, wówczas właściwość ogólną sądu oznacza się według miejsca jego pobytu w Polsce, a gdy nie jest ono znane lub nie leży w Polsce - według ostatniego jego miejsca zamieszkania w Polsce.

Kilka uwag o opłatach sądowych

W sprawach z zakresu prawa pracy nie ma obowiązku wniesienia opłaty sądowej od pozwu. Od zasady tej istnieje kilka wyjątków, gdzie pracownik zobowiązany jest do uiszczenia opłaty, tj. od:

- apelacji,
- zażalenia,
- skargi kasacyjnej,
- skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.

Ponadto, jeżeli wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 tysięcy, pracownik zobowiązany jest do dokonania opłaty sądowej od pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu (opłata stosunkowa).

Przykład 1: pracownik wniósł do sądu rejonowego pozew o zapłatę przez pracodawcę 18.000 złotych zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - przy wniesieniu pozwu pracownik nie wnosi opłaty.

Przykład 2: Pracownik wniósł do sądu rejonowego pozew o zapłatę przez pracodawcę 70.000 złotych tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę - przy wniesieniu pozwu pracownik wnosi opłatę w wysokości 5% kwoty 70.000 złotych, tj. 3.500 złotych.

Przykład 3: pracownik wniósł do sądu rejonowego pozew o zapłatę przez pracodawcę 60.000 złotych zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę.

Przy wniesieniu pozwu pracownik był zobowiązany do wniesienia opłaty stosunkowej w wysokości 5% kwoty 60.000 złotych, tj. 3.000 złotych. Powództwo zostało oddalone i pracownik chce wnieść apelację od wyroku – apelacja podlega opłacie w wysokości 5% wartości przedmiotu zaskarżenia.



I tak, sąd okręgowy będzie właściwy we wszystkich sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 75.000 złotych, z wyjątkiem spraw, które, bez względu na wartość przedmiotu sporu, zostały zastrzeżone na mocy przepisów prawnych dla właściwości sądów rejonowych.

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 ustanowienie hipoteki jest nadal pewnym sposobem zabezpieczenia wierzytelności



W celu zabezpieczenia przysługującej bankowi względem kredytobiorcy wierzytelności, należąca do kredytobiorcy nieruchomość została obciążona hipoteką do kwoty 2.000.000 zł. W chwili ustanowienia zabezpieczenia hipotecznego działły III oraz IV księgi wieczystej prowadzonej dla nieruchomości wolne były od wszelkich innych wpisów.

Stan faktyczny

Kilka miesięcy później czynność prawna sprzedaży nieruchomości, na mocy której kredytobiorca nabył uprzednio nieruchomość, zaskarżona została skargą pauliańską przez:

- wariant A - wierzyciela singularnego zbywcy nieruchomości;
- wariant B - syndyka masy upadłości zbywcy nieruchomości.

Powód wygrał prawomocnie pro-

ces. W tym procesie bank nie uczestniczył w żadnym zakresie.

Zakładając, że wartość „dochodzonych” w ramach procesu pauliańskiego wierzytelności wynosi 1.500.000 zł, zaś sama nieruchomość warta jest 1.000.000 zł powstają pytania:

- w jakiej kolejności nastąpi zaspokojenie wierzycieli w wypadku przeprowadzenia likwidacji nieruchomości w toku postępowania egzekucyjnego, a w jakiej w toku postępowania upadłościowego?

- komu przysługuje prawo zaspokojenia wierzytelności – wierzycielowi hipotecznemu [bankowi] czy wierzycielowi pauliańskiemu?
- czy wierzyciel pauliański może uzyskać zaspokojenie z pierwszeństwem przed wierzycielem hipotecznym [bankiem], pomimo że proces pauliański obejmował żądanie ubezskutecznienia wyłącznie czynności sprzedaży nieruchomości – a nie czynności ustanowienia hipoteki?

Skutki prawne uwzględnienia roszczenia pauliańskiego Pytanie prawne

Proces pauliański z powództwa wierzyciela singularnego	Proces pauliański z powództwa syndyka masy upadłości
Powstanie po stronie pozwanego obowiązku znośzenia egzekucji z nieruchomości wszczętej przez wierzyciela singularnego	Powstanie po stronie pozwanego obowiązku przekazania nieruchomości do masy upadłości [art. 134 pr. up.]
Podział sumy uzyskanej ze spieniężonej nieruchomości dokonywany w oparciu o art. 1025 oraz 1026 k.p.c.	Podział sumy uzyskanej ze spieniężonej nieruchomości dokonywany w oparciu o art. 345 oraz 346 pr. up.



Czy wierzyciel pauliański jest uprawniony do dochodzenia zaspokojenia z nieruchomości stanowiącej przedmiot czynności fraudacyjnej z pierwszeństwem przed wierzycielami prawnorzeczowymi osoby trzeciej [tj. wierzycielami posiadającymi zabezpieczenie hipoteczne na nieruchomości zbytej w ramach czynności zaskarżonej skargą pauliańską]?

Wyróżniane poglądy

- przyznania każdorazowego pierwszeństwa zaspokojenia wierzycielowi pauliańskiemu na podstawie 532 k.c.;
- [E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Wyd. 8, Warszawa 2017, art. 532, t. 6]
- przyznania każdorazowego

pierwszeństwa zaspokojenia wierzycielowi hipotecznemu na podstawie 65 u.k.w.h. [m.in. M. Gutowski (red.), Kodeks cywilny. Tom II. Komentarz. Art. 353–626. Wyd. 2, Warszawa 2019, art. 532, t. 12]

- przyznania co do zasady tożsamość uprawnień zaspokojenia wierzycielowi pauliańskiemu i wierzycielowi hipotecznemu przy uwzględnieniu, że o pierwszeństwie kolejności zaspokojenia wskazanych wierzycieli decydować będzie pierwszeństwo ujawnienia praw danego wierzyciela w księdze wieczystej.

[Grzegorzcyk Paweł, Zaspokojenie wierzyciela pauliańskiego z przedmiotu czynności fraudacyjnej, Opublikowano: PS 2019/3/7-35]

Podstawy koncepcji nr 1

Założenie o każdorazowym pierwszeństwie wierzyciela pauliańskiego względem wierzyciela hipotecznego opiera się przede wszystkim na następujących argumentach:

- literalne brzmienie art. 532 k.c. stanowi o możliwości dochodzenia przez wierzyciela pauliańskiego zaspokojenia z pierwszeństwem przez wierzycielami osoby trzeciej – nie ograniczając przy tym wprowadzonego przywileju jedynie do wierzycieli osobistych;
- uprzywilejowanie wierzyciela pauliańskiego zapewnia mu wysoki poziom ochrony prawnej, co ściśle odpowiadać ma celowi skargi pauliańskiej, jakim

jest zapewnienie zaspokojenia wierzycielowi pauliańskiemu z przedmiotu majątkowego zbytego przez dłużnika w sposób bezprawny;

- uznanie prymatu wierzycieli hipotecznych mogłoby prowadzić do niepożądanego sytuacji, gdzie nowi właściciele nieruchomości mieliby interes prawny w obciążaniu nabytej nieruchomości w takim stopniu, aby wierzycielności hipoteczne przewyższały wartość nieruchomości.

Zob. E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz., Warszawa 2017, art. 532, t. 6; wyr. SA w Rzeszowie z 18.06.2019 r., sygn. akt I ACa 113/18.

Koncepcja nr 1 w orzecznictwie

Wyr. SA w Rzeszowie z 18.06.2019 r., sygn. akt I ACa 113/18:

„Skoro art. 532 k.c. nie mówi o wierzycielach osobistych, to należy przyjąć, że daje on pierwszeństwo zaspokojenia przed wszelkimi wierzycielami, również wymienionymi w art. 1025 § 1 pkt 2-7 k.p.c. Taka wykładnia art. 532 k.c. odpowiada niewątpliwie celowi skargi pauliańskiej, którym jest zaspokojenie wierzyciela z określonego przedmiotu, tak jakby znajdował się on w majątku dłużnika”.

Podstawy koncepcji nr 2

Założenie o każdorazowym pierwszeństwie wierzyciela hipotecznego względem wierzyciela pauliańskiego opiera się przede wszystkim na następujących argumentach:

- wykładnia 532 k.c. musi zostać

przeprowadzona z uwzględnieniem art. 65 ust. 1 u.k.w.h. Jako że art. 65 ust. 1 u.k.w.h. reguluje materię węższą, gdyż dotyczy jedynie wiarytelności rzeczowych, stanowi on przepis szczególnie względem art. 532 k.c. - powinien być stosowany zatem w pierwszej kolejności jako *lex specialis*;

- wykładnia art. 532 k.c. nie może prowadzić do takiego rezultatu, w którym prawo rzeczowe jako prawo z założenia silniejsze, musiałoby ustąpić przed prawem osobistym, jako prawem z założenia słabszym;
- czynność ustanowienie hipoteki jest czynnością prawną, która również może stanowić samodzielny przedmiot skargi pauliańskiej (art. 531 § 2 k.c.). Dopóki więc czynność ta nie zostanie objęta akcją pauliańską – jej skuteczność w obrocie prawnym nie może być

Zob. K. Haładyj [w:] K. Osajda (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna, Tom III A, Warszawa 2017, komentarz do art. 532, teza C.6; M. Gutowski [w:] M. Gutowski (red.), Kodeks cywilny. Tom II. Komentarz. Art. 353–626, Warszawa 2019, komentarz do art. 532, teza II.1; G. Wolak [w:] M. Załucki (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Warszawa 2019, komentarz do art. 532, teza 2; P. Machnikowski [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz, Warszawa 2019, komentarz do art. 532, teza 6; post. SA w Rzeszowie z 29.03.2013 r., sygn. akt I ACz 167/13, wyr. SA w Warszawie z 2.04.2015 r., sygn. akt I ACa 1457/14, wyr. SA w Białymstoku z 29.10.2013 r., sygn. akt I ACa 186/12.

Koncepcja nr 2 w orzecznictwie

Wyr. SA w Warszawie z 2.04.2015 r., sygn. akt I ACa 1457/14, oraz wyr. SA w Białymstoku z 29.10.2013 r., sygn. akt I ACa 186/12:

„Wierzyciel pauliański ma prawo zaspokoić się z przedmiotu nabytego przez osobę trzecią przed jej wierzycielami, którzy mogą wziąć udział w podziale sumy uzyskanej z licytacyjnej sprzedaży przedmiotu egzekucji dopiero w dalszej kolejności. W pierwszej kolejności są jednak zaspokajani wierzyciele hipoteczni dłużnika, których nie można uznać za wierzycieli osoby trzeciej”.

Post. SA w Rzeszowie z 29.03.2013 r., sygn. akt I ACz 167/13:

„Należało jednak mieć na uwadze pozostałe okoliczności, tj. że w stosunku do innego podmiotu, który jest wierzycielem hipotecznym, toczy się postępowanie egzekucyjne z nieruchomości obciążonych tą hipoteką. Oznacza to, że wierzyciel hipoteczny jest wierzycielem uprzywilejowanym, gdyż ma on prawo w zaspokojeniu swojej wiarytelności z obciążonej nieruchomości, bez względu na to czyją stała się własnością i z pierwszeństwem przed wierzycielami osobistymi właściciela nieruchomości (art. 65 ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o księgach wieczystych i hipotece, Dz. U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1361 t.j.). Tym samym powyższy przepis daje pierwszeństwo w zaspokojeniu z nieruchomości obciążonej hipoteką wierzycielowi hipotecznemu przed wierzycielem osobistym, także jeśli jest on wierzycielem, względem którego czynność prawna dłużnika została uznana za bezskuteczną (art. 532 k.c.)”.

„Wierzyciel pauliański ma prawo zaspokoić się z przedmiotu nabytego przez osobę trzecią przed jej wierzycielami, którzy mogą wziąć udział w podziale sumy uzyskanej z licytacyjnej sprzedaży przedmiotu egzekucji dopiero w dalszej kolejności. W pierwszej kolejności są jednak zaspokajani wierzyciele hipoteczni dłużnika, których nie można uznać za wierzycieli osoby trzeciej”.

Podstawy koncepcji nr 3

Założenie, zgodnie z którym wierzyciel pauliański oraz wierzyciel hipoteczny korzystają z równego przywileju egzekucyjnego, przy zachowaniu pierwszeństwa wynikającego z regulacji materialnoprawnych opiera się przede wszystkim na następujących argumentach:

1025 § 1 pkt 5 k.p.c. lokuje wierzycieli hipotecznych oraz wierzycieli pauliańskich (jako wierzycieli „korzystających z ustawowego pierwszeństwa”) w ramach jednej grupy wierzycieli, zgodnie zaś z art. 1026 § 1 k.p.c. – jeżeli suma objęta podziałem nie wystarcza na zaspokojenie wszystkich wierzycieli z grupy piątej, zostaną oni zaspokojeni w kolejności odpowiadającej przysługującemu im pierwszeństwu;

345 ust. 1 i 2 pr. up. wprowadza równość wierzitelności hipotecznych z prawami oraz skutkami ujawnienia praw i roszczeń osobistych ciężących na nieruchomości, zaś jeżeli suma uzyskana z likwidacji nieruchomości nie wystarcza na zaspokojenie wszystkich tych należności, o pierwszeństwie rozstrzyga chwila, od której liczy się skutki wpisu hipoteki, prawa lub roszczenia do księgi wieczystej;

prawo wierzyciela pauliańskiego z 532 k.c. podlega ujawnieniu w księdze wieczystej na podstawie art. 16 ust. 1 u.k.w.h. [post. SN z 26.10.2005 r., sygn. akt. V CK 776/04], a dodatkowo wierzyciel pauliański może uzyskać zabezpieczenie roszczenia podlegające ujawnieniu w księdze wieczystej [post. SA w Krakowie z 21.01.2013 r., sygn. akt I ACz 2170/12].

Zob. R. Adamus, Kilka uwag o zasadzie pierwszeństwa zaspokojenia wierzyciela

na podstawie art. 532 KC, MOP 2013/15; P. Grzegorzczak, Zaspokojenie wierzyciela pauliańskiego z przedmiotu czynności fraudacyjnej, PS 2019/3; wyr. SA w Warszawie z 2.04.2015 r., sygn. akt I ACa 1457/14

Koncepcja nr 3 w orzecznictwie

Wyr. SA w Warszawie z 2.04.2015 r., I ACa 1457/14:

„Na potrzebę badania tych okoliczności wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy w ugruntowanej w tym przedmiocie linii orzeczniczej, w tym przede wszystkim w wyrokach z dnia 13 października 2006 roku (III CSK 58/06, OSNC 2007/9/136), z dnia 28 czerwca 2007 roku (IV CSK 115/07, [...]), z dnia 29 września 2011 roku (IV CSK 99/11, [...]) i z dnia 5 lipca 2013 roku (IV CSK 738/12, [...]), stwierdzając, że podlega ocenie, czy kwestionowana czynność doprowadziła do usunięcia z majątku dłużnika takiego składnika majątkowego, z którego powód mógłby zaspokoić swoją wierzitelność. Przedmiot bowiem takiej czynności prawnej dłużnika może, jak zauważył Sąd Najwyższy w powołanych orzeczeniach, tracić dla wierzyciela swój walor egzekucyjny, jeżeli doszłoby do ustanowienia na nim wcześniej hipoteki tworzącej przywilej egzekucyjny dla wierzyciela hipotecznego. Biorąc pod uwagę kolejność zaspokajania wynikającą z art. 1025 KPC, w sytuacji, gdy chroniona powództwem wierzitelność nie była zabezpieczona hipoteką, pierwszeństwo miałyby niespłacone wierzitelności banku zabezpieczone hipotekami. Jak stanowi bowiem art. 65 ust. 1 KWU wierzyciel hipoteczny jest uprawniony do zaspokojenia się z obciążonej nieruchomości z pierwszeństwem przed wierzycielami osobistymi właściciela nieruchomości.

W związku z tym, iż w myśl art. 75 KWU zaspokojenie wierzyciela hipotecznego z nieruchomości następuje według przepisów o sądowym postępowaniu egzekucyjnym, decydujące znaczenie mają przepisy o podziale sumy uzyskanej z egzekucji - art. 1025 i 1026 KPC. Biorąc pod uwagę kolejność zaspokajania wynikającą z tych przepisów w toku egzekucji prowadzonej przeciwko dłużnikowi, stwierdzić należy, że w pierwszej kolejności zostałyby zaspokojone należności zabezpieczone hipoteką. W tej samej kategorii co wierzitelności zabezpieczone hipoteką ujęte są należności korzystające z prawa pierwszeństwa, a więc i należności wierzycieli pauliańskich [art. 1025 § 1 pkt 5 KPC]. W myśl art. 1026 § 1 KPC zaspokojenie należności wskazanych w tej samej kategorii następuje według kolejności odpowiadającej przysługującemu im pierwszeństwu, o czym z kolei decydują przepisy prawa materialnego. Wedle ustawowej kolejności zaspokojenia należności zabezpieczonych hipotecznie, należności zabezpieczone hipotekami wpisanymi do księgi wieczystej mają pierwszeństwo zaspokojenia przed należnościami zabezpieczonymi hipotekami niewpisanymi do tej księgi, bez względu na czas powstania hipotek [art. 11 KWU]. W związku z tym, iż należność wierzyciela pauliańskiego nie była zabezpieczona hipoteką, powód nie mógłby w toku egzekucji skierowanej przeciwko dłużnikowi uzyskać zaspokojenia przed wierzycielami, których należności zostały w ten sposób zabezpieczone.[...] Oznacza to, że wierzyciel pauliański ma prawo zaspokoić się z przedmiotu nabytego przez osobę trzecią przed jej wierzycielami, którzy mogą wziąć udział w podziale sumy uzyskanej z licytacyjnej sprzedaży przedmiotu egzekucji dopiero

w dalszej kolejności. W pierwszej kolejności są jednak zaspokajani wierzyciele hipoteczni dłużnika, których nie można uznać za wierzycieli osoby trzeciej”

Oczekiwanie na rozstrzygnięcie zagadnienia przez Sąd Najwyższy

Wskazana problematyka będzie stanowić przedmiot rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, wskutek:

- skierowania przez SO w Katowicach do Sądu Najwyższego pytania prawnego (sygn. akt III CZP 23/21) o treści:

„Czy wierzyciel, względem którego umowa przeniesienia prawa wieczystego użytkowania nieruchomości zawarta między dłużnikiem a osobą trzecią została uznana za bezskuteczną, może dochodzić zaspokojenia z tego prawa, które wskutek czynności uznanej za bezskuteczną wyszło z majątku dłużnika, z pierwszeństwem przed wierzycielami osoby trzeciej, których wierzytelności zostały zabezpieczone hipoteką ustanowioną na tym prawie?”

- przyjętej do rozpoznania skargi kasacyjnej od wyroku SA w Rzeszowie (sygn. akt I CSKP 280/21)

Dodatkowe argumenty w sporze (I)

Wierzyciel pauliański ma możliwość uzyskania pełnej ochrony prawnej przed czynnościami fraudacyjnymi, o ile tylko wykaze należyłą staranność w dbałości o własne interesy:

- wierzyciel pauliański chcący uzyskać zaspokojenie przed wierzycielami hipotecznymi jest uprawniony do zaskarżenia skargą pauliańską czynności prawnych

nowego właściciela nieruchomości – tj. m.in. czynności ustanowienia przez nowego właściciela hipoteki [art. 531 § 2 k.c.];

- wierzyciel pauliański uprawniony jest również do wpisania swoich roszczeń z 532 k.c. do księgi wieczystej, jak też uzyskania zabezpieczenia tychże roszczeń z tytułu akcji pauliańskiej jeszcze na etapie poprzedzającym skierowania powództwa pauliańskiego

Tak rozbudowany arsenał środków prawnych przynależnych wierzycielowi pauliańskiemu nie pozwala na bezrefleksyjne przyznanie mu pierwszeństwa zaspokojenie, kosztem innych uczestników obrotu, działających w zaufaniu do księgi wieczystej. Preto brak jakiegokolwiek informacji w treści księgi wieczystej o podnoszonych przez wierzyciela pauliańskiego roszczeniach do nieruchomości powoduje, że w dniu ustanowienia hipotek wierzyciel hipoteczny działa w dobrej wierze, dokonując czynności prawnej z podmiotem wskazanym w księdze wieczystej jako właściciel.

Dodatkowe argumenty w sporze (II)

Przyznanie pierwszeństwa wierzycielowi pauliańskiemu pozbawia wierzyciela hipotecznego jakiegokolwiek możliwości ochrony nabytych przez niego uprawnień:

- nie jest on stroną procesu pauliańskiego wszczętego przeciwko osobie trzeciej;
- nie ma on innych instrumentów mogących doprowadzić do zachowania skuteczności przysługującego mu zabezpieczenia - taki sposób wykładni narażo-

ny byłby na niekonstytucyjność z uwagi na nierówne traktowanie wszystkich uczestników obrotu, oraz prowadziłyby w praktyce do pozbawienia skuteczności tak silnego zabezpieczenia jako zabezpieczenia hipotecznego – bez przeprowadzania jakiegokolwiek postępowania sądowego z udziałem wierzyciela hipotecznego.

Przyznanie pierwszeństwa wierzycielowi pauliańskiemu prowadziłyby w praktyce do sytuacji, w której ustanawiający hipotekę bank zobligowany byłby do audytowania dłużnika rzeczowego przynajmniej do 5 lat wstecz (cezura czasowa wyznaczona terminem zawitym z art. 534 k.c.) – a audyt musiałby obejmować również sytuację majątkową podmiotu, od którego kredytobiorca nabył nieruchomość.

Bartosz Groele

W latach 2010 - 2017 Wiceprezes Zarządu Instytutu Allerhanda, Sekretarz Sekcji Prawa Upadłościowego. Wykładowca akademicki i ekspert z bogatym doświadczeniem szkoleń przeprowadzonych dla partykularnych grup zawodowych z zakresu prawa upadłościowego i prawa restrukturyzacyjnego. Członek kilku znaczących organizacji międzynarodowych ogniskującej swoje prace wokół zagadnień insolwencyjnych. Autor i współautor licznych publikacji. Reprezentuje Klientów na wszystkich etapach postępowań przedsądowych oraz sądowych, w tym w szczególności na etapie układania strategii, w procesach negocjacyjnych, sporach sądowych, a także w toku postępowań restrukturyzacyjnych lub upadłościowych, czy na etapie wykonywania układu.

Utrata prawa do zasiłku chorobowego – korzystna uchwała SN.

Jak stanowi przepis art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego.

Zgodnie z art. 59 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej, prawidłowość orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich podlega kontroli, a kontrolę wykonują lekarze orzecznicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dalej według ust. 3, w celu kontroli lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych może: przeprowadzić badanie lekarskie ubezpieczonego: w wyznaczonym miejscu lub w miejscu jego pobytu ewentualnie skierować ubezpieczonego na badanie specjalistyczne przez lekarza konsultanta Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub zażądać od wystawiającego zaświadczenie lekarskie udostępnienia dokumentacji medycznej dotyczącej ubezpieczonego stanowiącej podstawę wydania zaświadczenia lekarskiego lub udzielenia wyjaśnień i informacji w sprawie a także zlecić wykonanie badań pomocniczych w wyznaczonym terminie.

Według ust. 5 tegoż przepisu, Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiadamia ubezpieczonego o terminie badania przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych albo przez lekarza konsultanta lub dostarczenia posiadanych wyników badań pomocniczych.

Zawiadomienie o badaniu Zakład Ubezpieczeń Społecznych przekazuje przez:

- 1) operatora pocztowego;
- 2) pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub inne upoważnione osoby;
- 3) pracodawcę.

Według ust. 6 cytowanego przepisu, w razie uniemożliwienia badania lub niedostarczenia posiadanych wyników badań w terminie, zaświadczenie lekarskie traci ważność od dnia następującego po tym terminie.

Nie stawienie się przez ubezpieczonego na wyznaczony termin badania może zatem pociągnąć za sobą niekorzystne dla niego konsekwencje. W razie bowiem uniemożliwienia badania w terminie wyznaczonym przez ZUS zaświadczenie lekarskie traci ważność od dnia następującego po tym terminie, zaś Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzję o braku prawa do zasiłku.

Dotychczas trudności interpretacyjne budziło zagadnienie, czy niestawienie się na badania kontrolne w okolicznościach o jakich mowa w art.59 ust. 6 ustawy ma taki skutek, że osoba nieprzerwanie niezdolna do pracy traci prawo do zasiłku chorobowego bezpowrotnie również za okresy niezdolności do pracy potwierdzone zaświadczeniami lekarskimi o niezdolności do pracy wydanymi po upływie 14 dni od daty utraty tytułu ubezpieczenia a jednocześnie po terminie

badania o jakim mowa w art.59 ust. 6 ustawy, czy tylko za okresy niezdolności do pracy od terminu badania do ostatniego dnia zaświadczenia lekarskiego, które utraciło ważność, a jeśli tylko za ostatni wymieniony okres, czy Sąd uprawniony jest do badania niezdolności do pracy w tym okresie?

Z mojej praktyki wynika, iż ZUS często niejako wykorzystując sytuację pozbawiał prawa do zasiłku nie tylko za czas zwolnienia lekarskiego podlegającego kontroli ale również za wszystkie kolejno wystawiane L4.

Praktyka ta spotkała się jednak z dezaprobatą Sądu Najwyższego, który w dniu 16 czerwca 2021r. w sprawie prowadzonej pod sygn. akt: III UZP 2/21 podjął uchwałę, zgodnie z którą:

Kinga Matyasik-Ochlust

Od 2009 roku prowadzę działalność na obszarze całej Polski walcząc przed Sądami w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym, emerytury, renty, świadczenia przedemerytalne oraz w sprawach o zaległe składki na ubezpieczenie. 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.

Partnerzy merytoryczni

TOMASIK
GROELE
PARTNERZY



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO
Aleksandra Stachnik
- RADCA PRAWNY -



Kinga Matyasik-Ochlust
Kancelaria Radcy Prawnego

HR helper

Wydawca

CDK

Progressio

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

Autor wyraża zgodę na wyłączenie 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