



MONITOR
CDK

Polecamy

Od 2025 roku największe firmy będą musiały raportować swój wpływ na środowisko

W numerze

Zwrot akcyzy od energii
nie rzutuje na zwrot nadpłaty
w podatku od piwa smakowego

Administracyjna kara pieniężna
w trakcie epidemii Covid-19,
bez ustawowego upoważnienia
jest bezprawna

Jak udzielać informacji zwrotnej ?

Szanowni Państwo

NUMER SIERPNIOWY, KTÓRY JEST JUŻ DWUDZIESTYM SZÓSTYM Z KOLEI, OTWIERAMY GO ARTYKUŁEM Z ZAKRESU OCHRONY ŚRODOWISKA. BARDZO WAŻNE JEST, ABY PAMIĘTAĆ, ŻE OD 2025 ROKU NAJWIĘKSZE FIRMY BĘDĄ MUSIAŁY RAPORTOWAĆ SWÓJ WPŁYW NA ŚRODOWISKO CZY LOKALNE SPOŁECZNOŚCI. JEST TO ZWIĄZANE Z NOWĄ DYREKTYWĄ CSRD, KTÓRA NAŁOŻY NA FIRMY JUŻ ZA DWA I PÓŁ ROKU NOWE WYMOGI ŚRODOWISKOWE.

W dziale prawo poruszamy kwestię podważenia pieniężnej kary administracyjnej w trakcie trwania COVID-19, a dokładnie faktu jej bezprawnego nałożenia w momencie braku ustawowego upoważnienia.

Informacja zwrotna, o której piszemy w dziale rozwój osobisty, która jest niezwykle ważna w relacjach w zespole. Ma ona ma charakter motywujący, może bowiem zawierać elementy uznania czy pochwałę. Dowiedz się jak to wykorzystywać w swoich kadrach na stronie 6.

Jak co miesiąc dział kadry i płace, obfituje w najciekawsze tematy związane z prowadzeniem i rozliczaniem pracowników. Pierwszy proponowany przez naszą redakcję artykuł, napisany przez Katarzyną Pałucką, to omówienie zadaniowego systemu czau pracy. Cieszy się on coraz większą popularnością, szczególnie w okresie

pandemii. Kolejno omawiamy datę nawiązania stosunku pracy, która zgodnie z Kodeksem pracy zostaje rozpoczęty w terminie określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy, o tym przeczytasz na stronie 10. A co jeśli zatrudniamy pracownika, którego praca u nas to pierwsze zatrudnienie w jego życiu, co w takim przypadku mówi Kodeks pracy? Dowiesz się dokładnie jak postępować w takim przypadku na naszych łamach od 12 strony magazynu.

Ósmy numer w tym roku zamyka, dział podatkowy, w którym omawiamy wniosek złożony przez rzecznika małych i średnich przedsiębiorców, na podanie samego przedsiębiorcy, browaru regionalnego. Wstąpił on na postępowanie ze skargi kasacyjnej do wyroku WSA w przedmiocie zwrotu nadpłaty w podatku akcyzowym od piwa smakowego, jaki był wynik tego postępowania przeczytasz na stronie ...

Przyjemnej lektury

Anna Brzustowska
Dyrektor Szkoleń

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

Sierpień 8 [26] 2022



OCHRONA ŚRODOWISKA

Od 2025 roku największe firmy będą musiały raportować swój wpływ na środowisko

4

ROZWÓJ OSOBISTY

Jak udzielać informacji zwrotnej?

6

KADRY I PŁACE

Zadaniowy system czasu pracy

8

Data nawiązania stosunku pracy

10

Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego pracownika podejmującego pracę po raz pierwszy w życiu

12

PRAWO

Administracyjna kara pieniężna w trakcie epidemii Covid-19, bez ustawowego upoważnienia jest bezprawna

14

PODATKI

Zwrot akcyzy od energii nie rzutuje na zwrot nadpłaty w podatku od piwa smakowego

15

Życzymy miłej lektury

OD 2025 ROKU NAJWIĘKSZE FIRMY BĘDĄ MUSIAŁY RAPORTOWAĆ SWÓJ WPŁYW NA ŚRODOWISKO CZY LOKALNE SPOŁECZNOŚCI

Działalność CSR i ESG to wciąż słabo znane zagadnienie dla wielu firm. Nawet jeśli przedsiębiorstwa realizują inicjatywy z tego obszaru, bywają one niepoparte strategią, a czasem nakierowane wyłącznie na budowanie pozytywnego wizerunku wśród odbiorców. To jednak będzie musiało się zmienić wraz z nowymi obowiązkami, jakie dyrektywa CSRD nałoży na firmy już za dwa i pół roku. Chodzi o wymóg raportowania zagadnień dotyczących m.in. wpływu na środowisko i społeczeństwo. Choć obowiązek będzie dotyczył największych podmiotów, swoje podejście będą musiały zmienić także mniejsze przedsiębiorstwa, które z nimi współpracują.

Każda firma, niezależnie od wielkości czy branży, w której funkcjonuje, powinna już dzisiaj zacząć myśleć o tym, żeby tworzyć własną świadomość społeczną i środowiskową. Natomiast na pewno przymuszone przez dyrektywę CSRD, czyli dyrektywę, która mówi o tym, że raportowanie niefinansowe stanie się koniecznością, będą firmy, które zatrudniają powyżej 250 osób i spełniają walory finansowe. Od roku 2025 będą one musiały przygotowywać raport niefinansowy, czyli dokument, w którym będą się rozliczać ze swojej strategii ESG przed wszystkimi interesariuszami

Fakt, że nowe obowiązki obejmą firmy zatrudniające powyżej 250 osób, nie oznacza, że nie dotkną one także mniejszych przedsiębiorstw. Duże koncerny będą bowiem musiały raportować dane pozafinansowe, np. dotyczące śladu węglowego i jego redukcji, również w całym łańcuchu dostaw.

W ramach tzw. łańcuchów wartości ci więksi partnerzy również zaczną wymagać od małych i średnich firm tej świadomości i raportowania do nich danych

Firmy już teraz przygotowują się do tego obowiązku i wdrażają odpowiednie strategie, ale ponieważ pojęcie ESG [Environmental, Social and Governance] jest stosunkowo nowe, często jeszcze popełniają przy tym błędy.

Najczęstsze błędy popełniane przez firmy przy tworzeniu strategii ESG to brak wiedzy. Jest to pojęcie, które dopiero od roku, może półtora, funkcjonuje w świadomości przedsiębiorców. Zatem dzisiaj główny kierunek i wynikające z tego błędy to jest brak świadomości własnego oddziaływania. Na pewno jest to też pewna adhocowość działania i brak zaplanowania oraz odpowiedniego opomiarowania tychże działań. Następnym etapem jest przygotowanie do dy-

rektyw wchodzących w roku 2025 będą przybliżały nas do tego, że te strategie i raporty będą coraz bardziej skuteczne i efektywne

W uproszczeniu ESG oznacza taki model zarządzania przedsiębiorstwem, który uwzględni środowisko, odpowiedzialność społeczną i ład korporacyjny, a więc np. to, w jaki sposób firma neutralizuje swoje emisje CO₂ i zmniejsza zużycie wody, jak współpracuje z lokalnymi społecznościami czy dba o sprawy pracownicze. ESG to pewna ewaluacja CSR, czyli społecznej odpowiedzialności biznesu, ale bardziej ustrukturyzowana.

– CSR był kwestią dużej dowolności. Tak naprawdę w ramach polityk społecznie odpowiedzialnych firmy mogły realizować wszystko to, co im przyszło do głowy. Wachlarz tych projektów i realizowanych przez nie działań był więc bardzo szeroki – wyjaśnia Tomasz Smor-

gowicz. – W przypadku ESG trzeba już zastanowić się nad tym, jakie są te najsilniejsze wpływy organizacji, i skoncentrować się wyłącznie na kwestiach ważnych dla danego przedsiębiorstwa. Innymi słowy: w CSR mówiliśmy o dobroczynności i dobrowolności. W przypadku ESG podstawowym pytaniem będzie „po co?” i jaki jest cel takich działań dla danej firmy.

Prawie 60 proc. polskich firm realizuje działania w ramach przyjętej strategii CSR-owej – pokazuje opublikowany na początku lipca raport „100 polskich, dobrych praktyk z obszaru CSR/ESG, które mogą Cię zainspirować do działania”, którego pomysłodawcą jest Tomasz Smorgowicz. Wynika z niego również, że po wybuchu pandemii CSR-owa aktywność przedsiębiorstw była ukierunkowana głównie na pomoc związaną z COVID-19. Jednak w ubiegłym roku firmy zaczęły już przekierowywać swoją uwagę na inne tematy. I tak w 2021 roku ponad połowa działań realizowanych przez firmy dotyczyła tematów społecznych, widoczny był też duży wzrost liczby inicjatyw podejmowanych na rzecz ekologii. Coraz powszechniejszy jest również wolontariat pracowniczy – prawie połowa przebadanych firm [46 proc.] umożliwiła swoim pracownikom zaangażowanie się w tę formę pomocy.

Są liderzy rynku, którzy już od wielu lat wiedzą, że jakiegokolwiek systemy zarządzania działają wtedy, kiedy są zaplanowane i weryfikowane. Oni mają strategię, działają roztropnie

i wiedzą, po co to robią. Ale z drugiej strony jest też mnóstwo firm, które działania odpowiedzialne społecznie traktują ad hoc, jako działalność charytatywną czy filantropijną, często również jako sposób na budowanie swojego pozytywnego wizerunku

Czynniki ESG są już dziś głównym kryterium zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw. Mają też coraz większe przełożenie na ich rentowność, bo inwestorzy, ubezpieczyciele i banki szukają informacji o pozafinansowych aspektach działalności danej firmy. Dzięki nim mogą ocenić, czy działa ona w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju i czy optaca się udzielić jej finansowania. Firmy, które nie przyłożą do ESG odpowiedniej wagi, muszą się więc liczyć z utrudnionym i droższym dostępem do kapitału. Coraz częściej będą z tego rozliczane także przez swoich konsumentów, pracowników czy akcjonariuszy.

Unia Europejska i całe otoczenie biznesowe zaczynają przymuszać przedsiębiorstwa do tego, aby stały się organizacjami coraz bardziej dostosowanymi społecznie i środowiskowo. Ale nie wolno też zapominać, że zmieniają się trendy społeczne, klienci i pracownicy mają dziś inne oczekiwania. Zatem nowoczesny i mądry biznes to taki, który potrafi się dostosować i uwzględnić te potrzeby swoich interesariuszy w sposobie zarządzania

Jak podkreśla, dziś najczęściej popełniane błędy przez firmy przy tworzeniu strategii ESG wynikają

z braku wiedzy na ten temat. Trudność sprawia im ocena własnego oddziaływania i znalezienie odpowiedzi, jak je ograniczać. Z błędnego rozumienia tych trendów bierze się również zjawisko greenwashingu. To strategia firm nakierowana na to, by za wszelką cenę przekonać konsumentów o jej proekologicznym podejściu, niezależnie od tego, czy ono takie jest w rzeczywistości.

Zjawisko greenwashingu jest bardzo silne na rynku. Głównym nurtem, który możemy zauważyć, jest kwestia marketingu i promocji. Wszyscy ci, którzy tworzą produkty i usługi, wiedzą, jak dzisiaj konsumenci zwracają uwagę na ten aspekt, zatem bardzo często używają tego typu mariaży właśnie po to, żeby spróbować przyciągnąć uwagę na konkretny produkt czy usługę. Wchodząc do jakiegokolwiek sklepu spożywczego czy kosmetycznego, widzimy na wielu produktach na półkach informacje komunikujące, że jesteście prozieloni, proekologiczni czy prośrodowiskowi. Greenwashing jest negatywnym sposobem uwypuklania swojego pozytywnego wpływu i jest czymś, z czym jako eksperci staramy się walczyć i negocjować tego typu zachowania.

Tomasz Smorgowicz

Wykładowca Wyższej Szkoły Bankowej w Gdyni, ekspert w obszarze CSR i ESG

JAK UDZIELAĆ INFORMACJI ZWROTNEJ?

Informacja zwrotna, inaczej feedback, to reakcja – nasza lub innych osób - na zachowania, metody pracy lub wyniki, pozbawiona oceny i przekazywana w formie komunikatu. Celem udzielania informacji zwrotnej jest ukierunkowanie na pożądane zachowania lub wprowadzenie innych, bardziej efektywnych sposobów pracy oraz korygowanie błędów. Ponadto, informacja zwrotna ma charakter motywujący, może bowiem zawierać elementy uznania czy pochwałę. Informacja zwrotna może mieć charakter pozytywny bądź negatywny.

Zasady udzielania informacji zwrotnej

Aby informacja zwrotna przyniosła oczekiwany efekt, tj. została odebrana przez osobę, do której jest kierowana, we właściwy sposób, powinna zostać udzielona z zachowaniem pewnych kluczowych zasad. Informacja zwrotna w szczególności powinna:

- zostać udzielona w trakcie lub zaraz po zdarzeniu, którego dotyczy,
- odnosić się do konkretnych faktów, a nie do ogólnej oceny sytuacji,
- stanowić codzienny element współpracy – odbiorcy informacji zwrotnej powinni wiedzieć, według jakich kryteriów i w jaki sposób udzielana będzie informacja zwrotna – brak takich informacji może być postrzegany jako ocena kompetencji,
- zawierać tylko jeden lub dwa elementy, przy większej ilości, odbierający informację będzie miał problemy z zapamiętaniem,

- zostać sformułowana w sposób jasny i zrozumiały, dostosowany do konkretnego odbiorcy, bez stosowania ocen i bez ładunku emocjonalnego,
- zostać sformułowana z poziomu „ja” czyli zawierać zwroty; „zauważyłem”, „widziałem”.

Metody udzielania informacji zwrotnej

Istnieje kilka technik udzielania informacji zwrotnej. Z pewnością wszystkie techniki są mniej lub bardziej efektywne, wymaga to prawidłowego ich zastosowania. Niektóre z nich są dość proste, inne z kolei bardziej rozbudowane. Oto kilka z nich:

Metoda FUKO

To jedna z najbardziej skutecznych metod udzielania informacji zwrotnej, angażuje bowiem emocjonalnie w dane zagadnienie zarówno nadawcę, jak i odbiorcę. Technika FUKO, której nazwa jest akronimem Fakty, Uczucia, Konsekwencje, Oczekiwania] składa się z czterech elementów.

- Fakty – nadawca informacji

zwrotnej komunikuje odbiorcy, do jakich konkretnych faktów czy zachowań będzie się odnosił,

- Uczucia – nadawca nazywa i wyraża emocje i uczucia, które prezentowane fakty czy zachowania wzbudziły w nim,
- Konsekwencje – nadawca informacji zwrotnej przedstawia skutki, jakie może wywołać dany fakt czy zachowanie.
- Oczekiwania – na końcu nadawca wskazuje oczekiwane zachowania czy działania odbiorcy informacji zwrotnej, uzupełnione o niezbędne korekty.

Metoda kanapki

Metoda kanapki polega na udzieleniu negatywnej informacji, w sposób łatwy do przyjęcia dla odbiorcy – informacja negatywna obudowana jest bowiem w dwie informacje pozytywne: pozytywny komentarz (nadawca odnosi się do pozytywnych działań lub zachowań odbiorcy związanych z zdarzeniem będącym przedmiotem informacji zwrotnej), negatywny komentarz (nadawca wskazuje obsza-

ry do poprawy, jednocześnie określając, co należy ulepszyć i jakie będą z tego korzyści], pozytywny komentarz [nadawca przedstawia dostępne opcje zmiany zachowania czy działania, uzupełniając komentarz np. o uznanie czy odwołując się do doświadczenia odbiorcy i zgłaszając gotowość do udzielenia wsparcia].

Warto podkreślić, że obecnie metoda ta jest coraz rzadziej stosowana z uwagi na wątpliwości odbiorcy co do rodzaju informacji: negatywna czy pozytywna, jaką chce przekazać nadawca. Skutkuje to tym, że odbiorca skupia się na informacji pozytywnej, ignorując tą negatywną.

Metoda: przestań, zacznij, kontynuuj (stop/start/continue)

Jest to to jedna z najprostszych technik przekazywania informacji zwrotnej. Zawiera tylko trzy punkty:

- przestań [stop] – ta część informacji zwrotnej dotyczy tych konkretnych zachowań, które nie powinny się pojawić, czyli co powinien przestać robić,
- zacznij [start] – w tej części nadawca komunikuje odbiorcy, jakie zachowania są od niego pożądane, czyli co powinien zacząć robić,
- kontynuuj [continue] – ta część informacji zwrotnej odnosi się do wskazania działań odbiorcy, które przebiegają prawidłowo, czyli co powinien kontynuować.

Model Pendletona

Metoda ta jest najbardziej rozbudowaną techniką przekazywania informacji zwrotnej. Model Pendletona składa się z 7 elementów:

- nadawca upewnia się, czy odbiorca chce i jest gotowy na przyjęcie feedbacku,
- nadawca daje przestrzeń adresatowi informacji zwrotnej na odniesienie się do przedmiotu informacji,
- odbiorca sam wskazuje na elementy, które zostały zrobione dobrze,
- nadawca informuje, co jego zdaniem zostało wykonane dobrze,
- odbiorca sam określa, co wymaga poprawy,
- nadawca sugeruje, w jakim kierunku powinny zmierzać korekty,
- nadawca i odbiorca wspólnie tworzą plan działania, którego celem jest osiągnięcie pożądanego działania lub efektu.

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.



Istnieje kilka technik udzielania informacji zwrotnej. Z pewnością wszystkie techniki są mniej lub bardziej efektywne, wymaga to prawidłowego ich zastosowania. Niektóre z nich są dość proste, inne z kolei bardziej rozbudowane.

ZADANIOWY SYSTEM CZASU PRACY

Zadaniowy system czasu pracy cieszy się coraz większą popularnością wśród pracodawców. Okres epidemii pokazał bowiem, że uelastycznienie wykonywania pracy stało się dziś niezbędne. Oprócz pracy zdalnej, w kanon ten doskonale wpisuje się również zadaniowy system czasu pracy, uregulowany przepisami Kodeksu pracy.

Ma czym polega zadaniowy system czasu pracy?

Zgodnie z art. 140 Kodeksu pracy, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy w zakładzie pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy.

W zadaniowym systemie czasu pracy pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, wyznacza zadania i ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w Kodeksie pracy. Oznacza to, że pracodawca nie decyduje o dniach i godzinach pracy pracownika - nie tworzy zatem dla pracownika stałego rozkładu czasu pracy ani harmonogramu czasu pracy. W oparciu o porozumienie to pracownik podejmuje decyzję, w jakich dniach i godzinach wykonywać będzie wyznaczone przez pracodawcę zadania.

Co ważne, przy ustalaniu przez pracodawcę czasu niezbędnego do wykonania zadań, przyjmuje się, że pracownik będzie je wykonywał

z zachowaniem ogólnych norm czasu pracy wskazanych w Kodeksie pracy, tj. nie więcej niż 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Należy przy tym pamiętać, iż normy te nie są normami czasu pracy pracownika, ale normami dla wymiaru ustalanych dla pracownika zadań do wykonania.

W zadaniowym systemie czasu pracy pracodawca ma co prawda obowiązek prowadzenia dla pracowników ewidencji czasu pracy, ewidencjonuje w nim jednak wyłącznie dni pracy oraz zwolnienia i nieobecności w pracy, nie zaś ilość pracownik przepracowanych godzin w poszczególnych dniach czy godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Jak wprowadzić zadaniowy system czasu pracy?

W myśl art. 150 § 1 Kodeksu pracy, zadaniowy system czasu pracy, podobnie jak inne systemy czasu pracy, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany

do ustalenia regulaminu pracy.

Ustalenie zadaniowego systemu czasu pracy w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy wymaga nie tylko zamieszczenia informacji o wprowadzeniu i stosowaniu tego systemu, ale również określenie grupy pracowników, która będzie nim objęta. Dokonać tego można poprzez wskazanie np. grupy stanowisk, na których stosowany będzie zadaniowy czas pracy, albo rodzaju pracy bądź miejsca jej wykonywania.

Skonkretyzowanie grupy pracowników, dla których może zostać ustalony zadaniowy system czasu pracy, jest istotne z tego względu, że systemem tym z uwagi na jego specyfikę nie może być objęty każdy pracownik. Zadaniowy system czasu pracy można ustalić wyłącznie dla tych grup pracowników, stanowisk czy rodzajów pracy, gdzie istotne jest wykonanie zadania w określonym terminie, nie zaś w określonych dniach i godzinach. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 2020 r., sygn. akt I PK 126/19, uznając, iż „pracownik zatrudniony



w zadaniowym systemie czasu pracy nie ma co prawda ścisłych godzin pracy, wiążą go jednak przydzielone mu zadania, które powinien wykonać w okresie rozliczeniowym”.

A co z nadgodzinami w zadaniowym systemie czasu pracy?

Nadgodziny w zadaniowym systemie czasu pracy mogą powstać w związku

z nieprawidłowo ustalonym przez pracodawcę czasem na wykonanie przez pracownika przydzielonych zadań. A zatem, pracownikowi przysługiwać będzie roszczenie

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. akt I PK 25/15, stwierdzając, że „nawet pracownik, który według pracodawcy jest zatrudniony w systemie zadaniowym, nie może być pozba-

wiony roszczenia o wynagrodzenie za pracę ponad normy czasu pracy, jeżeli powierzonych mu obowiązków obiektywnie nie mógł wykonać w ramach tych norm. Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy”.

Katarzyna Pałucka

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

”*W zadaniowym systemie czasu pracy pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, wyznacza zadania i ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w Kodeksie pracy.*

DATA NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Zgodnie z art. 26 Kodeksu pracy, stosunek pracy zostaje nawiązany w terminie określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy. Warto zaznaczyć, że w myśl art. 29 ust. 1 pkt 5 Kodeksu pracy, strony stosunku pracy zobowiązane są wyraźnie określić w treści umowy o pracę termin rozpoczęcia pracy.

Najczęstszą praktyką stosowaną przez pracodawców jest nawiązanie stosunku pracy w dniu zawarcia/podpisania umowy o pracę, tj. w dniu złożenia w formie pisemnej przez pracodawcę i pracownika zgodnych oświadczeń woli co do nawiązania stosunku pracy i faktycznego rozpoczęcia świadczenia pracy przez pracownika [często data rozpoczęcia nie jest wprost wskazywana w umowie o pracę]. Oznacza to, że data podpisania umowy o pracę jest jednocześnie datą rozpoczęcia pracy, a także datą nawiązania stosunku pracy. W tym dniu pracownik zobowiązany jest rozpocząć świadczenie pracy na rzecz pracodawcy. Od tego dnia swój bieg zaczyna okres zatrudnienia u tego pracodawcy, od którego zależy np. długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę, zaś pracownik nabywa uprawnienia związane ze stosunkiem pracy, np. prawo do urlopu wypoczynkowego.

W praktyce zdarza się jednak, że strony stosunku pracy ustalają w umowie o pracę, że dzień rozpoczęcia świadczenia pracy nastąpi w późniejszym terminie niż dzień podpisania umowy. W tym przypadku nie ma znaczenia, czy pracownik faktycznie przystąpił do świadczenia pracy – stosunek pracy nawiązuje się bowiem w dniu wskazanym jako dzień rozpoczęcia pracy i od tego dnia strony nabywają prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy. Co więcej, okres pomiędzy podpisaniem umowy o pracę a rozpoczęciem pracy nie będzie stosunkiem pracy, a zatem nie będzie też okresem zatrudnienia. Odmienne stanowisko w tym zakresie zajęł natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 29 października 2007r., sygn. akt II PK 56/07. Uznał w nim, iż w tym okresie istnieje stosunek pracowniczy i można go – zdaniem Sądu Najwyższego – rozwiązać. Sąd Najwyższy podkreślił, że możliwość

wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od nawiązania między stronami stosunku pracy [rozpoczęcia okresu zatrudnienia].

Jeszcze inaczej wygląda sytuacja, gdy strony stosunku pracy nie określiły w umowie o pracę terminu rozpoczęcia pracy, a tym samym daty nawiązania stosunku pracy. W takim przypadku, zgodnie z art. 26 Kodeksu pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy o pracę [tj. podpisania umowy o pracę].

Podsumowując – w sytuacji, gdy strony w umowie o pracę:

- wskazały datę rozpoczęcia pracy – stosunek pracy nawiązuje się w dacie określonej w umowie o pracę,
- nie wskazały daty rozpoczęcia pracy – stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy o pracę,



- wskazały datę rozpoczęcia pracy późniejszą niż dzień podpisania umowy o pracę - stosunek pracy nawiązuje się z dniem rozpoczęcia pracy.

Warto podkreślić, że art. 26 Kodeksu pracy dotyczy wyłącznie stosunków pracy, które są nawiązywane na podstawie umowy o pracę i nie obejmuje on stosunków pracy zawartych na podstawie powołania, mianowania lub wyboru.

Z chwilą nawiązania stosunku pracy, zarówno pracownik jak i pracodawca, mogą go rozwiązać stosując odpowiedni tryb, przewidziany przepisami Kodeksu pracy, np. na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron

o rozwiązaniu stosunku pracy, z zachowaniem lub bez zachowania właściwego okresu wypowiedzenia. Co z kolei w przypadku, gdy strony w umowie o pracę ustaliły dzień późniejszy jako dzień rozpoczęcia pracy, a z określonych przyczyn nie dojdzie do nawiązania stosunku pracy? Kwestia ta budzi wiele wątpliwości. Co do zasady, stosunek pracy nie istnieje, a skoro nie istnieje, to nie można go rozwiązać. W cytowanym wcześniej wyroku, Sąd Najwyższy uznał jednak, że w tym okresie istnieje stosunek pracowniczy i można go rozwiązać. Sąd Najwyższy podkreślił, że możliwość wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od nawiązania między stronami stosunku

pracy [rozpoczęcia okresu zatrudnienia]. W praktyce bezpieczniejsze wydaje się wypowiedzenie zawartej umowy o pracę lub jej rozwiązanie na mocy porozumienia stron. A to ze względu na uniknięcie ewentualnych roszczeń drugiej strony o naprawienie szkody, jaką poniosła z uwagi na nie nawiązanie stosunku pracy.

Katarzyna Pałucka

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

NABYCIE PRAWA DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO PRACOWNIKA PODEJMUJĄCEGO PRACĘ PO RAZ PIERWSZY W ŻYCIU

Zgodnie z art. 153 ust. 1 Kodeksu pracy, pracownik, który po raz pierwszy w życiu podejmuje pracę zawodową, w roku kalendarzowym, w którym ją rozpoczął, uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Urlop ten narasta proporcjonalnie w miarę upływu okresu zatrudnienia i powiększa się z każdym przepracowanym miesiącem o 1/12 wymiaru urlopu. Roczny wymiar urlopu dla pracowników, którzy nie przepracowali 10 lat, wynosi 20 dni. Oczywiście jest, że wymiar urlopu takich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ulegnie proporcjonalnemu zmniejszeniu, odpowiadającemu wymiarowi czasu pracy pracownika, i obliczany będzie w godzinach.

Przy obliczaniu wymiaru pierwszego urlopu wypoczynkowego, nie powinno zaokrąślać się wyniku w górę do pełnego dnia, jak to ma miejsce w przypadku obliczania wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy – Kodeks pracy nie zawiera bowiem stosownej regulacji w tym zakresie. W tej sytuacji pierwszy urlop

wypoczynkowy powinien być przeliczony na godziny i udzielony w godzinach (i minutach). Jednak pracodawcy, zgodnie z ugruntowaną już praktyką, dokonują zaokrąglenia niepełnego dnia urlopu w górę, tj. po miesiącu – 2 dni, po 2 miesiącach – 4 dni, po 3 miesiącach – 5 dni, nic nie stoi bowiem na przeszkodzie, aby pracodawcy, działający na korzyść pracownika, udzielili mu pierwszego urlopu w wyższym wymiarze, przy czym zobowiązani są pamiętać, aby nie przekroczyć w roku kalendarzowym rocznego wymiaru urlopu pracownika, tj. 20 dni.

Przykład 1:

Pracownik rozpoczął pierwszą pracę w dniu 1 czerwca 2018 r. na podstawie umowy na czas określony do 31 września 2018 r. Prawo do pierwszego urlopu w wymiarze 1,66 dnia – w zaokrą-

gleniu 2 dni, nabędzie z dniem 30 czerwca [1/12 z 20 dni]. Następnie, z upływem każdego miesiąca pracy, tj. 31 lipca, 31 sierpnia i 30 września, nabywa prawo do kolejnej „częstki” urlopu wypoczynkowego.

Przykład 2:

Pracownik pozostawał w zatrudnieniu od 1 do 15 marca 2019 r., a następnie od 6 lipca 2019 r. do 15 października 2019 r. Miesięczny okres zatrudnienia uprawniający do pierwszego urlopu wypoczynkowego upłynie 20 lipca 2019 r. czyli po 30 dniach pracy.

W praktyce może zdarzyć się sytuacja, w której pracownik nie nabędzie prawa do pierwszego urlopu w roku kalendarzowym, w którym rozpoczął pracę. Dzieje się tak w przypadku, gdy nie zdoła przepracować okresu pełnego miesiąca uprawniającego go do nabycia prawa do urlopu.

Wymiar urlopu w pierwszym roku kalendarzowym pracy (PEŁNY ETAT)

Liczba przepracowanych pełnych miesięcy	Staż pracy krótszy niż 10 lat	Staż pracy dłuższy niż 10 lat
1 miesiąc	1,666667 dnia	2,166667 dnia
2 miesiące	3,333333 dnia	4,333333 dnia
3 miesiące	5 dni	6,5 dnia
4 miesiące	6,666667 dnia	8,666667 dnia
5 miesięcy	8,333333 dnia	10,833333 dnia
6 miesięcy	10 dni	13 dni
7 miesięcy	11,666667 dnia	15,16667 dnia
8 miesięcy	13,333333 dnia	17,333333 dnia
9 miesięcy	15 dni	19,5 dnia
10 miesięcy	16,666667 dnia	21,66667 dnia
11 miesięcy	18,333333 dnia	23,833333 dnia
12 miesięcy	20 dni	26 dni

Przykład:

Pracownik rozpoczął zatrudnienie w dniu 10 grudnia 2017 r., w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony do dnia 30.04.2018 r. Do końca 2017 r. nie przepracował okresu pełnego miesiąca uprawniającego go do urlopu w tym roku. Prawo do kolejnego urlopu, już w pełnym wymiarze, nabędzie w dniu 1 stycznia 2018 r.

Warto podkreślić, że przy ustalaniu miesiąca pracy dla celów nabycia prawa do pierwszego urlopu stosuje się potoczne zasady liczenia terminów, odrębne od tych, które ustalono na gruncie prawa cywilnego dla obliczania terminów nabycia uprawnień ze stosunku pracy. W wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r.,

sygn. akt I PKN 47/96, Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Sposób liczenia terminów określony w art. 112 K.c. nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych [...]”. A zatem, stosując potoczny sposób liczenia, miesięczny okres zatrudnienia rozpoczęty np. 1 marca zakończy się 31 marca, a roczny okres liczony od 13 lutego zakończy się 12 lutego następnego roku.

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.

ADMINISTRACYJNA KARA PIENIĘŻNA W TRAKCIE EPIDEMII COVID-19, BEZ USTAWOWEGO UPOWAŻNIENIA JEST BEZPRAWNA

Projekt nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej został przyjęty przez rząd. Regulacja ta zastąpi dotychczas funkcjonującą w porządku prawnym telepracę. Do Kodeksu pracy wprowadzona będzie przede wszystkim definicja pracy zdalnej. Zgodnie z nią, praca zdalna to wykonywanie pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w Kamiennej Górze wymierzył Przedsiębiorcy karę pieniężną w wysokości 15 000 złotych za niezastosowanie się do zakazu prowadzenia działalności związanej z obsługą stoków narciarskich, wprowadzonego rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 19 marca 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii Covid-19. Przedsiębiorca odwołał się od decyzji organu I instancji do Dolnośląskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego we Wrocławiu, który utrzymał w mocy zaskarżoną decyzję. Przedsiębiorca od decyzji organu II instancji wniósł skargę do WSA we Wrocławiu.

Zdaniem Rzecznika zakaz prowadzenia działalności gospodarczej, wprowadzony wyżej wymienionym rozporządzeniem, został

wprowadzony bez należytej podstawy prawnej. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych na podstawie której zostało wprowadzone rozporządzenie, umożliwiła wprowadzenie czasowego ograniczenia działalności gospodarczej w drodze rozporządzenia.

Tym niemniej nie dawała podstaw do wprowadzania całkowitego zakazu prowadzenia działalności. W związku z tym wydane rozporządzenie przekraczało delegację ustawową. Tym samym administracyjne kary pieniężne nałożone za nieprzestrzeganie zakazów wynikających z rozporządzenia w ocenie Rzecznika nakładano bez podstawy prawnej.

WSA we Wrocławiu uchylił niekorzystne dla Przedsiębiorcy decyzje Dolnośląskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarne-

go we Wrocławiu oraz Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Kamiennej Górze.

W ustnym uzasadnieniu wyroku WSA we Wrocławiu podzielił argumentację przedstawioną przez Rzecznika. Powołując się na art. 8 Konstytucji RP Sąd wskazał, iż przepis ten daje sądom kompetencję do analizowania zgodności badanych przepisów podustawowych z Konstytucją.

WSA trafnie podkreślił, że prowadzenie działalności gospodarczej stanowi wolność konstytucyjną, a tym samym nałożenie administracyjnej kary pieniężnej na podstawie rozporządzenia wydanego bez stosownego upoważnienia ustawowego narusza przepisy Konstytucji RP

– powiedział Adam Abramowicz rzecznik małych i średnich przedsiębiorców.

ZWROT AKCYZY OD ENERGII NIE RZUTUJE NA ZWROT NADPŁATY W PODATKU OD PIWA SMAKOWEGO

Rzecznik małych i średnich przedsiębiorców, na wniosek przedsiębiorcy, browaru regionalnego wstąpił do postępowania ze skargi kasacyjnej do wyroku WSA w przedmiocie zwrotu nadpłaty w podatku akcyzowym od piwa smakowego.

Dla stwierdzenia nadpłaty nie jest konieczne spełnienie dodatkowego warunku w postaci zubożenia podatnika wyrok NSA z dnia 12 lipca 2022 roku I GSK 2223/19

Zdaniem organów podatkowych, okoliczność uiszczenia przez spółkę podatku akcyzowego w wysokości wyższej niż należna nie stanowiła nadpłaty w rozumieniu art. 72 § 1 pkt 1 O.p. Organy podnosiły, że w świetle uchwały pełnej Izby Gospodarczej sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 22 czerwca 2011 r., I GPS 1/11 dla stwierdzenia nadpłaty w podatku akcyzowym, konieczne było spełnienie dodatkowego warunku w postaci zubożenia podatnika.

Rzecznik wstępując do postępowania wskazał, że moc wiążąca uchwały I GPS 1/11 powinna odnosić się tylko do nadpłaty w podatku akcyzowym od energii elektrycznej.

Naczelnny Sąd Administracyjny w wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej uchylił wyrok WSA oraz uchylił zaskarżoną decyzję. W ustnych motywach wyroku Sąd podzielił argumentację rzecznika i wskazał, że teza uchwały I GPS 1/11 nie ma zastosowania w stanie faktycznym, w którym wniosek o stwierdzenie nadpłaty dotyczy podatku akcyzowego od piwa.

Uchwała ta zapadła w trybie tzw. uchwały konkretnej tj. w celu wyjaśnienia istotnego zagadnienia prawnego jakim był zwrot nadpłaty akcyzy od energii elektrycznej i powinna być stosowana tylko w tym zakresie. W szczególności nie powinna być rozszerzana na inne wyroby akcyzowe

– powiedział Adam Abramowicz Rzecznik małych i średnich przedsiębiorców.

Zdaniem organów Uchwała ta zapadła w trybie tzw. uchwały konkretnej tj. w celu wyjaśnienia istotnego zagadnienia prawnego jakim był zwrot nadpłaty akcyzy od energii elektrycznej i powinna być stosowana tylko w tym zakresie.

Partnerzy merytoryczni



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO

Aleksandra Stachnik

- RADCA PRAWNY -

MONITOR
CDK

HRhelper

Wydawca

PCDK

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

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

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