

**Polecamy**

# **LEGALTECH**

POTRZEBA  
STRATEGII  
I SPECJALISTÓW  
ZARZĄDZANIA  
ZMIANĄ

**W numerze**

Podnoszenie kwalifikacji  
w dobie pandemii  
– szkolenia on-line

Przekształcenie spółki jawnej  
w spółkę komandytową  
– skutki w zakresie podatku  
od czynności cywilnoprawnych

# Szanowni Państwo

POLSKA POTRZEBUJE LIDERÓW. CZASY NIEDŁUGIEGO PROSPERITY JUŻ ZA NAMI. SZYBSZE WYJŚCIE Z KRYZYSU, W KTÓRY WCHODZIMY Z KAŻDYM MIESIĄCEM MOCNIEJ, MOGĄ ZAPEWNIĆ TYLKO NOWE TECHNOLOGIE. PIENIĄDZE JUŻ WSZYSTKIEGO NIE ZAŁATWIĄ, JEŚLI NIE MAMY KOGOŚ, KTO PODPOWIE JAK JE SPOŻYTKOWAĆ Z KORZYŚCIĄ DLA FIRMY. LIDERZY PŁYNNIE KORZYSTAJĄCY Z INNOWACJI TO DZIŚ JEDNA Z NAJMOCNIEJSZYCH WALUT NA RYNKU.

W tym numerze zaczynamy cykl o legaltech, czyli prawniczej technologii, zmieniającej obraz branży. Liderzy przyszłości doskonale wiedzą, że znajomość oferowanych rozwiązań z tego zakresu, gwarantuje przewagę konkurencyjną. W naszej kuźni liderów można poznać bliżej tematy technologiczne przydatne kancelariom, ale też biurom księgowym czy firmom doradczym. Dostarczamy pod tym kątem nie tylko ciekawych treści, ale też szkoleń, które realizujemy głównie w formule online – najbardziej obecnie pożądanej. Doceniając zalety nauki face-to-face, nie możemy zamknąć się na potrzeby klientów, a ci z konieczności lub z wyboru decydują się coraz

częściej na obecność zdalną. W artykule Podnoszenie kwalifikacji w dobie pandemii wymieniamy nie tylko zalety, ale też wady szkoleń online. Dzięki tej wiedzy wiemy jak wyeliminować niedogodności lub poprawić jakość w obszarach odstających od szkoleń stacjonarnych, takich jak chociażby kontakt z trenerem.

Lider przyszłości to erudyta biznesowy, trzymający rękę na pulsie technologii i prawa. Pamiętając o tym, przygotowaliśmy kilka tematów dotyczących prawa pracy i prawa podatkowego, a także przydatne dla każdego przedsiębiorcy zagadnienia dotyczące zwolnień ze składek ZUS.

Przyjemnej lektury  
**Jowita Zięba**  
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

**MONITOR**  
**CDK**

# SPIS TREŚCI

Numer 3 [3]  
wrzesień 2020

## NOWE TECHNOLOGIE

Legaltech – potrzeba strategii  
i specjalistów zarządzania zmianą

4

## KADRY I PŁACE

Rewizja dyrektywy  
o delegowaniu pracowników

6

Odwołanie pracownika  
z urlopu wypoczynkowego

8

Sejm uchwalił przepisy dotyczące  
zwolnienia z opłacania składek  
za czerwiec, lipiec i sierpień 2020 r.

10

## ROZWÓJ OSOBISTY

Podnoszenie kwalifikacji w dobie  
pandemii – szkolenia on-line

12

## PODATKI

Przekształcenie spółki jawnej w spółkę  
komandytową – skutki w zakresie podatku  
od czynności cywilnoprawnych

14

## PRAWO

Jak skutecznie złożyć rezygnację z funkcji  
członka zarządu spółki z ograniczoną  
odpowiedzialnością

16

Umowa o pracę na czas określony w celu  
zastępstwa pracownika w czasie jego  
usprawiedliwionych nieobecności. Część I

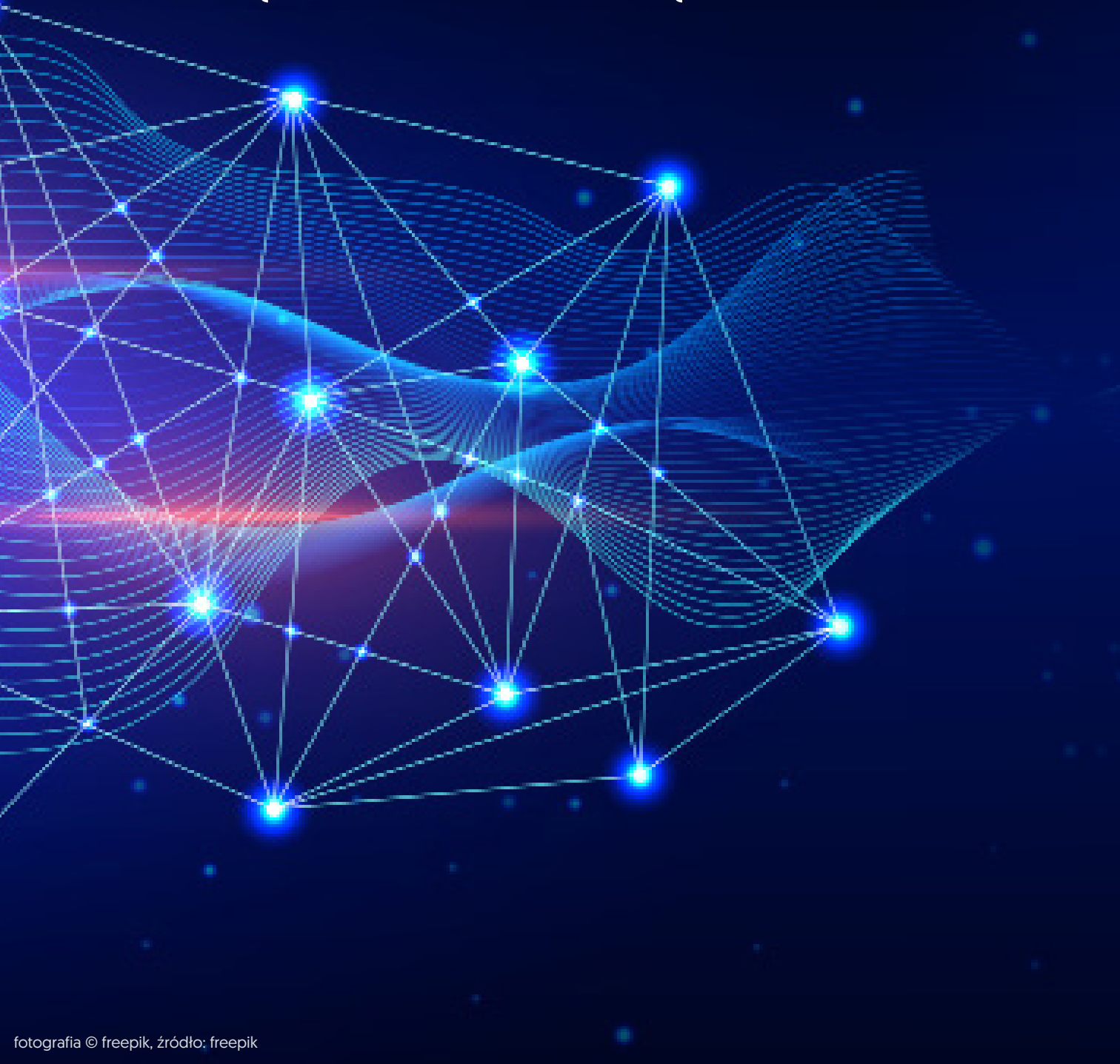
18



# LEGALTECH

## POTRZEBA STRATEGII I SPECJALISTÓW ZARZĄDZANIA ZMIANĄ

Technologia prawnicza, zwana też legaltech, ma wspierać branżę prawniczą. Założenie, jak to czasem bywa, ma przełożenie na rzeczywistość.



Przyszłość prawa, zwłaszcza teraz w dobie pandemii, to między innymi blockchain, analiza predykcyjna, język maszynowy, big data i całe zaplecze sztucznej inteligencji [AI], która ma zajmować się między innymi logistyką procesów. Branża, która była postrzegana jako dość konserwatywna w tym obszarze, mocno ruszyła w kierunku innowacji technologicznych, ale zmiana na cyfrowy model biznesu idzie nadal dosyć opornie.

### **Optymalizacja praktyki prawniczej**

Technologia prawnicza ma za główne zadanie usprawnić procesy pracy kancelarii. Kluczowe obszary legaltech obejmują: księgowość, fakturowanie, automatyzację dokumentacji, przechowywanie dokumentów, zarządzanie praktyką, zarządzanie sprawą. Nowe obszary rozwoju Legal Tech koncentrują się na dostarczaniu narzędzi lub platformy do łączenia klientów z prawnikami, narzędziach do zarządzania relacjami z klientami (CRM), zapewnieniu konsumentom i firmom narzędzi do samodzielnego załatwiania spraw prawnych, cyfrowej analizie danych i umów. Niektóre ze zdobyczy legaltech są już na porządku dziennym. Wiele firm na przykład korzysta z prawnie wiążącego podpisu cyfrowego, który pomaga zweryfikować tożsamość cyfrową każdego sygnatariusza i zapewnia kontrolę nad dokumentami. Dostępne i wykorzystywane przez kancelarie są platformy do planowania sukcesji, umożliwiające pisanie testamentów za pośrednictwem aplikacji online, albo – narzędzia pomagające w przygotowaniu dokumentów imigracyjnych bez udziału prawnika. Jednak jak pokazuje raport Wolters Kluwer „Future Ready Lawyer Survey 2020: Performance Drivers” nadal wiele firm nie jest przygotowanych na pracę w systemie wykorzystującym zdobycze technologiczne.

### **Blokady we wdrażaniu innowacji**

Firma, która podchodzi do legaltech strategicznie zyskuje ogromną przewagę konkurencyjną. Jednak tylko 28% respondentów wspomnianego wyżej badania – tj. 700 prawników pracujących w kancelariach, działach prawnych i firmach doradczych w USA oraz dziewięciu krajach europejskich – stwierdza gotowość swojej firmy do wdrożenia rozwiązań legaltechu. Mimo, że aż 67% kancelarii inwestuje w nowe technologie wspierające działalność firmy i pracę klienta, to inwestycje te nie są przemyślane, a zakupione narzędzia często nie są też wykorzystywane, ponieważ brakuje ludzi, którzy potrafią ich używać. Jako bariery we wprowadzaniu zmian prawnicy wymieniają kwestie organizacyjne (53% ankietowanych) wśród nich brak ogólnej strategii technologicznej, strach przed zmianami, brak procesów zarządzania zmianą. Następnie pojawia się brak wiedzy, zrozumienia lub umiejętności praktycznego zastosowania nowych technologii (32%), a na dalszym miejscu znajdują się kwestie finansowe (zaledwie 15%).

### **Zmiana zaplecza administracyjnego**

*– Od lat powtarzam, że jeśli chodzi o „wejście” w rozwiązania LegalTech, to pierwszym krokiem jest przełamanie strachu przed zmianą (choć jeszcze wcześniej powinna pojawić się ciekawość) –*

komentuje Marcin Zręda – dyrektor strategiczny rynku usług prawnych i przedsiębiorstw, Wolters Kluwer Polska.

*– Nawet jeśli jakieś rozwiązanie okaże się dla*

*mnie mało przydatne, to poświęcę swój czas, by się o nim dowiedzieć, poznam nowe narzędzia i technologie. Jednym słowem, następnym razem będę już bardziej świadomie próbował kolejnych innowacji. A jak pokonać opór organizacyjny? Na pewno warto znaleźć tzw. ewangelistów zmiany, czyli osoby, które będąc w 100% przekonane o korzyściach nowych rozwiązań, wprowadzą kancelarię czy dział prawny w zupełnie inną rzeczywistość. Takie osoby często są tuż obok, trzeba je tylko zauważyć, docenić i promować ich działania – w ostateczności należy ich poszukać na zewnątrz i zatrudnić.*

Firmy coraz intensywniej będą poszukiwać specjalistów, którzy pomogą im wejść w świat Legaltech, a więc osób, które będą znały teoretyczne podstawy prawa i będą potrafiły je zautomatyzować. Coraz częściej kancelarie zatrudniają zespół lub eksperta do spraw rozwoju technologicznego i prowadzą politykę wspierania innowacji. Liderzy technologii, którzy inwestują w automatyzację procesów, sztuczną inteligencję czy technologię blockchain, są w czołówce najlepszych firm i odnotowują wysoki wzrost rentowności. Idzie za tym zmiana także w zakresie HR: standardowe zaplecze administracyjne ustępuje miejsca personelowi do spraw technologii.



# REWIZJA DYREKTYWY O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW

OD 30.07.B.R. FUNKCJONUJE  
ODŚWIEŻONA DYREKTYWA  
96/71/WE PARLAMENTU  
EUROPEJSKIEGO I RADY  
DOTYCZĄCA DELEGOWANIA  
PRACOWNIKÓW W RAMACH  
ŚWIADCZENIA USŁUG  
TRANSGRANICZNYCH. ZMIANY  
DOTYCZĄ WYNAGRODZENIA  
ORAZ OKRESU  
ODDELEGOWANIA.



Warto tu podkreślić, że dyrektywa dotyczy tylko prawa pracy, nie podatków czy ubezpieczenia. W założeniu ma służyć zmniejszeniu czarnego rynku, natomiast faktycznie w żaden sposób nie oddziałuje w tym kierunku. Dotyka za to legalnie prosperujących przedsiębiorców, którzy często mają kłopoty interpretacyjne w związku z niezbyt precyzyjnym prawem oraz weryfikacją przepisów lokalnych, a ich koszty dotyczące delegowania siłą rzeczy zostały podwyższone.

Przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług [Dz. Rz. UE. L 173 z 9.7.2018, str. 16] wprowadzają do porządku prawnego następujące zmiany:

- wdrożono zasadę, że „podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych powinny odpowiadać co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie do tych pracowników, gdyby zostali oni bez-

pośrednio zatrudnieni przez przedsiębiorstwo użytkownika na tym samym stanowisku. Zasada ta powinna mieć również zastosowanie do pracowników tymczasowych delegowanych na terytorium innego państwa członkowskiego”. Innymi słowy wprowadzono nakaz zapewnienia oddelegowanemu pracownikowi warunków płacowych obowiązujących w państwie przyjmującym, nie w minimalnym zakresie, ale w pełnym wymiarze, wraz z dodatkami i zagwarantowaniem zwrotu kosztów zakwaterowania czy podróży;



fotografia © freepik, źródło: freepik

- w przypadku oddelegowania długoterminowego, tj., trwającego dłużej niż 12 miesięcy (lub 18 po złożeniu zgłoszenia przedłużonego oddelegowania) „przyjmujące państwa członkowskie powinny zapewnić, by przedsiębiorstwa delegujące pracowników na ich terytorium gwarantowały stosowanie wobec tych pracowników dodatkowych warunków zatrudnienia, których stosowanie do pracowników w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca, jest obowiązkowe.

Okres ten powinien zostać przedłużony w przypadku złożenia przez usługodawcę umotywowanego powiadomienia.” Ponadto „jeżeli okres delegowania przekracza 12 lub, w stosownych przypadkach, 18 miesięcy, dodatkowymi warunkami zatrudnienia, których stosowanie ma być zagwarantowane przez przedsiębiorstwo delegujące pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego, powinni być również objęci pracownicy, którzy są delegowani w celu zastąpie-

nia innych pracowników delegowanych wykonujących to samo zadanie w tym samym miejscu, co ma zapewnić, by takie zastępstwa nie były wykorzystywane do obchodzenia przepisów, które normalnie miałyby zastosowanie.”

Warto tu zauważyć, że wdrożenie niniejszej dyrektywy w odniesieniu do międzynarodowego transportu drogowego dookreśla pakiet mobilności. Jest to związane z wysoce mobilnym charakterem pracy w tym sektorze.



# Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego

Udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego, oczywiście zgodnie z planem urlopu, nie oznacza, że pracodawca nie może odwołać pracownika z urlopu. Natomiast z pewnością nie może tego dokonać w każdej sytuacji, w szczególności w razie zaistnienia zwykłych potrzeb pracodawcy, ponieważ prowadziłoby to do licznych nadużyć ze strony pracodawców.

fotografia © freepik, źródło: freepik

Plan urlopowy służy ustaleniu terminu urlopu wypoczynkowego każdego pracownika na dany rok. Termin urlopu wypoczynkowego, najczęściej podzielonego na części (pamiętajmy, że w tej sytuacji jedna część urlopu wypoczynkowego powinna obejmować 14 kolejnych dni kalendarzowych, aby pracownik mógł zregenerować siły), wskazany w planie urlopów, wymaga zgody pracodawcy. Jeśli pracodawca nie ma obowiązku usta-

lenia planu urlopów (gdy w danym zakładzie pracy nie działa żaden związek zawodowy lub gdy organizacja związkowa wyrazi zgodę na jego nieustalenie planu urlopów), może indywidualnie z pracownikiem ustalić dogodny dla obu stron termin wypoczynku. Termin urlopu wypoczynkowego załogi ustala się tak, aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy pod nieobecność poszczególnych pracowników.

Zgodnie z art. 167 Kodeksu pracy, pracodawca może odwołać pracownika wyłącznie w ściśle określonych przypadkach, tj. gdy:

- zachodzą okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia przez pracownika wypoczynku,
- obecność pracownika w zakładzie pracy jest niezbędna.



Kodeks pracy nie wskazuje, jakie sytuacje można uznać za nieprzewidziane okoliczności, które stanowiłyby podstawę do odwołania pracownika z urlopu. Przyjmuje się, że takimi okolicznościami mogą być: nagła choroba zastępowanego pracownika, nieoczekiwane otrzymanie przez pracodawcę dużego zlecenia, awaria urządzeń niezbędnych do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa, do której usunięcia niezbędny jest dany pracownik czy niezapowiedziana kontrola w zakładzie pracy. W przypadku nieuzasadnionego odwołania pracownika z urlopu, pracownik może wystąpić do pracodawcy z roszczeniem o wypłatę odszkodowania na zasadach ogólnych.

Aby odwołanie pracownika z urlopu odniosło zamierzony skutek, musi być dokonane w odpowiedni sposób. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 8 marca 2017 r., sygn. akt II PK 26/16, uznał, że „skuteczne odwołanie pracownika z urlopu wymaga od pracodawcy złożenia jednoznacznego oświadczenia woli w sposób pozwalający pracownikowi zapoznać się z jego treścią. Wymogu tego nie spełnia wysłanie przez pracodawcę wiadomości na prywatną skrzynkę mailową pracownika, zwłaszcza gdy takiego środka komunikacji

nie wykorzystywano wcześniej do komunikacji między stronami stosunku pracy”.

Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego wiąże się dla pracodawcy z określonymi konsekwencjami. W myśl art. 167 ust. 2 Kodeksu pracy, pracownik ma prawo do zwrotu kosztów poniesionych w związku z odwołaniem go z urlopu. Celem tej regulacji jest zrekompensowanie pracownikowi poniesionych strat finansowych związanych z organizacją urlopu. Co ważne, koszty te muszą być bezpośrednio związane z odwołaniem z urlopu (roszczenie pracownika nie obejmuje kosztów pośrednich, np. zakupu sprzętu sportowego czy fakultatywnej wycieczki). Zwrotowi podlegają np.:

- opłata lub zaliczka za wykupione wczasy w hotelu, ośrodku wypoczynkowym,
- koszty dojazdu do miejsca wypoczynku lub podróży powrotnej, czyli bilety kolejowe, lotnicze.

Pracownik powinien zatem szczegółowo wskazać, jakie bezpośrednie koszty poniósł i określić ich łączną wysokość. Jeśli jest to możliwe, powinien też przedstawić pracodawcy stosowne rachunki.

#### 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.



## SEJM UCHWALIŁ PRZEPISY DOTYCZĄCE ZWOLNIENIA Z OPŁACANIA SKŁADEK ZA CZERWIEC, LIPIEC I SIERPIEŃ 2020 R.

14.08. Sejm uchwalił przepisy dotyczące zwolnienia z opłacania składek na ZUS za miesiące: czerwiec, lipiec, sierpień 2020 r. Ustawa czeka na rozpoczęcie prac w senacie.

ZGODNIE Z UCHWALANYMI PRZEPISAMI ZWOLNIENIE BĘDZIE DOTYCZYŁO WYBRANYCH RODZAJÓW DZIAŁALNOŚCI. BĘDZIE PRYZNAWANE NA WNIOSEK PŁATNIKA SKŁADEK, PROWADZĄCEGO NA DZIEŃ ZŁOŻENIA WNIOSKU O ZWOLNIENIE Z OPŁACANIA SKŁADEK DZIAŁALNOŚĆ OZNACZONĄ WEDŁUG POLSKIEJ KLASYFIKACJI DZIAŁALNOŚCI (PKD) 2007, JAKO RODZAJ PRZEWAŻAJĄCEJ DZIAŁALNOŚCI, KODAMI:

**49.39.Z** Pozostały transport lądowy pasażerski, gdzie indziej niesklasyfikowany

**55.10.Z** – Hotele i podobne obiekty zakwaterowania

**77.39.Z** – Wynajem i dzierżawa pozostałych maszyn, urządzeń oraz dóbr materialnych, gdzie indziej niesklasyfikowane

**79.11.A** – Działalność agentów turystycznych

**79.90.A** – Działalność pilotów wycieczek i przewodników turystycznych

**82.30.Z** – Działalność związana z organizacją targów, wystaw i kongresów

**90.01.Z** – Działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych

**90.02.Z** – Działalność wspomagająca wystawianie przedstawień artystycznych

**93.29.A** – Działalność pokojów zagadek, domów strachu, miejsc do tańczenia i w zakresie innych form rozrywki lub rekreacji organizowanych w pomieszczeniach lub w innych miejscach o zamkniętej przestrzeni

**93.29.Z** – Pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna





### **Jakie warunki trzeba spełnić, aby uzyskać zwolnienie ze składek od 1 czerwca do 31 sierpnia 2020 r.?**

Zwolnienie uzyska przedsiębiorstwo jeżeli był zgłoszone jako płatnik składek do dnia 31 maja 2020 r. i przychód z tej działalności w rozumieniu przepisów podatkowych uzyskany w pierwszym miesiącu kalendarzowym, za który składany jest wniosek o zwolnienie z opłacania tych składek był niższy co najmniej o 80% w stosunku do przychodu uzyskanego w tym samym miesiącu kalendarzowym w 2019 r.

### **Co stanie się ze składkami już opłaconymi w lipcu i sierpniu 2020 r.?**

Opłacone należności z tytułu składek w razie zwolnienia podlegać będą zwrotowi na zasadach określonych w art. 24 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

### **Do kiedy można składać wnioski o zwolnienie z konieczności opłacania składek za czerwiec, lipiec i sierpień 2020 r.?**

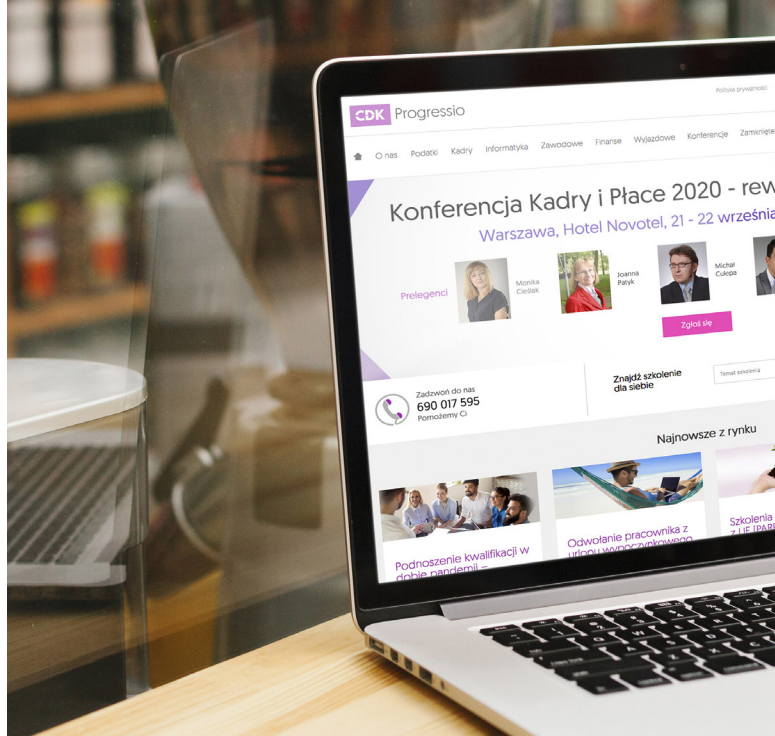
Wniosek o zwolnienie z obowiązku opłacania należności z tytułu składek, należnych za okres od dnia 1 czerwca 2020 r. do dnia 31 sierpnia 2020 r. płatnik składek przekazuje do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie później niż do dnia 30 listopada 2020 r.

## Kinga Matyasik-Ochlust

Radca prawny. Od 2009 roku prowadzi działalność na obszarze całej Polski walcząc przed Sądami w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym, podstawy wymiaru składek, prawo do zasiłku macierzyńskiego, chorobowego i opiekuńczego, emerytury, renty, świadczenia przedemerytalne, świadczenia rehabilitacyjne 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.



# PODNOSENIE KWALIFIKACJI W DOBIE PANDEMII – SZKOLENIA ON-LINE



OKRES PANDEMII I ZWIĄZANYCH Z NIĄ OGRANICZEŃ W ZNACZĄCYM STOPNIU WPŁYNAŁ NA BRAK DOSTĘPU PRACOWNIKÓW DO SZKOLEŃ STACJONARNYCH. TO NIE TYLKO UNIEMOŻLIWIŁO PRACODAWCOM REALIZOWANIE OBOWIĄZKU UŁATWIANIA PRACOWNIKOM PODNOSZENIA KWALIFIKACJI, ALE RÓWNIEŻ – NA SKUTEK DOŚĆ DYNAMICZNIE ZMIENIAJĄCEJ SIĘ RZECZYWISTOŚCI PRAWNEJ – POZBAWIŁO PRACODAWCÓW MOŻLIWOŚCI ZDOBYCIA FACHOWEJ WIEDZY SŁUŻĄCEJ ROZUMIENIU ZMIAN PRAWNYCH.

Wobec tych wyzwań jednostki szkoleniowe oferują w miejsce szkoleń stacjonarnych szkolenia on-line (szkolenia na odległość) z niemalże każdej dziedziny (zamknięte lub otwarte), na poziomie równym szkoleniom stacjonarnym. Szkolenia takie, dzięki wykorzystaniu nowoczesnej technologii (komputer z dostępem do Internetu), zapewniają dostęp do szerokiego zakresu wiedzy, materiałów szkoleniowych, umożliwiają kontakt z trenerem oraz gwarantują otrzymanie stosownego dokumentu potwierdzającego uczestnictwo.

Jednostki szkoleniowe oferują szkolenia on-line w następujących formach:

1) szkolenia synchroniczne – organizowane w czasie rzeczywistym (prowadzone „na żywo”), przybierające najczęściej formę webinarium, wide-

okonferencji, czatu (szkolenia d-learningowe – szkolenie prowadzone wyłącznie za pomocą mobilnego sprzętu: smartfon, tablet, komputer z dostępem do Internetu),

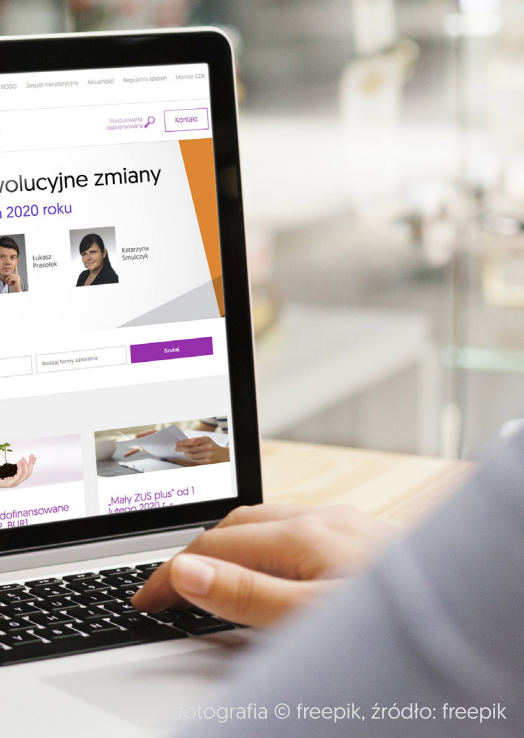
2) szkolenia asynchroniczne – organizowane najczęściej w formie samoskształcenia kierowanego (szkolenia e-learningowe - uczestnik szkolenia jest odseparowany od trenera oraz pozostałych uczestników grupy i komunikuje się z wykładawcą za pomocą poczty tradycyjnej, elektronicznej bądź pozostałych środków technologii komunikacyjnej).

Szkolenia synchroniczne – to szkolenia, odbywające się w czasie rzeczywistym, podczas których dochodzi, za pomocą platformy e-learningowej, do bezpośredniego

i stałego kontaktu pomiędzy uczest-

nikami kursu a osobą prowadzącą zajęcia, a także pomiędzy uczestnikami. Szkolenie takie odbywa się konkretnym terminie i godzinach, uczestnicy mogą na bieżąco zadawać pytania oraz omawiać problematyczne zagadnienia (komunikacja jednokierunkowa lub dwukierunkowa). Taka nauka, coraz bardziej popularna, określana jako webinar (webinarium), najczęściej organizowana jest przy pomocy technologii VOIP czy wideokonferencji.

Szkolenie asynchroniczne – są to szkolenia, w czasie których uczestnik nie spotyka się z trenerem w czasie rzeczywistym, szkolenie nie jest prowadzone „na żywo”. Uczestnik otrzymuje dostęp do szkolenia i materiałów szkoleniowych, korzysta z nich w dowolnym momencie i miejscu, sam decyduje, ile poświęca czasu na na-



fotografia © freepik, źródło: freepik

ukę – kształcą się zatem samodzielnie. Najczęściej jednostki szkoleniowe zapewniają uczestnikom udział w testach kończących kurs oraz możliwość konsultacji z trenerem. Szkolenia te organizowane są w formie szkoleń elektronicznych, blogów lub nagrań wideo zamieszczonych np. na YouTube lub na platformie szkoleniowej jednostki.

Zalety szkoleń on-line:

- 1) wiedza – zapewniają zdobycie fachowej wiedzy i umiejętności, w szczególności poprzez stosowanie szerokiego wachlarza narzędzi multimedialnych (prezentacje, testy, wideo, czat, współdzielenie ekranu, filmy);
- 2) efektywność – tego typu szkolenia są skuteczne zwłaszcza dla zdobycia konkretnych umiejętności czy wiedzy z nieskomplikowanych zagadnień,
- 3) dostępność i wygoda – udział w szkoleniu możliwy jest z każdego miejsca, w którym jest dostęp do Internetu; szkolenie można odbyć w warunkach domowych,
- 4) cena – cena szkolenia jest korzystniejsza z uwagi na brak kosztów związanych z dojazdem na szkolenie,

wynajmem sali wykładowej, kosztów noclegu, delegacji;

5) oszczędność czasu – uczestnicy nie tracą czasu na dojazd na szkolenie,

6) łatwość w korzystaniu – nie są wymagane żadne specjalne umiejętności techniczne, wystarczą podstawy obsługi komputera,

7) uniwersalność i efektywność – możliwość objęcia danym szkoleniem grupy pracowników lub wszystkich pracowników; jest to szczególnie korzystne, gdy kurs dostępny jest w formie samokształcenia – elastyczny czas na naukę gwarantuje realizację obowiązków,

8) porządek organizacyjny – wykładowcy łatwiej zapanować nad pracą grupy, ograniczyć liczbę pytań, realizować program szkolenia, ustalić tempo przekazywania wiedzy; to kolei przekłada się dla uczestników na lepsze warunki koncentracji na szkoleniu (brak dodatkowych bodźców rozpraszających uwagę),

9) certyfikat – wydawane certyfikaty ukończenia szkoleń on-line mają taką samą wartość jak certyfikaty szkoleń stacjonarnych, poświadczają o nabytych umiejętnościach

i kompetencjach oraz są przesyłane uczestnikom w oryginalnej formie,

10) własne tempo pracy – szkolenia w formie samokształcenia pozwalają na naukę we własnym, indywidualnym tempie, dostosowanym do predyspozycji i możliwości czasowych uczestników,

11) bezpieczeństwo – zapewniają zachowanie uczestnikom bezpiecznych warunków, zwłaszcza w dobie pandemii.

Wady szkoleń on-line

1) brak interakcji i bezpośrednio-

go kontaktu z wykładowcą i innymi uczestnikami szkolenia – ograniczone możliwości bieżącego zadawania pytań, wymiany doświadczeń

z innymi uczestnikami (zwłaszcza przy szkoleniach asynchronicznych),

2) brak efektywności – tego typu szkolenia są nieefektywne przy obszarach dość złożonych i skomplikowanych; trudno jest bowiem przygotować skuteczny program takiego szkolenia,

3) problemy techniczne – ryzyko wystąpienia problemów technicznych, np. z łączem internetowym, może uniemożliwiać sprawne korzystanie ze szkolenia,

4) niezbędna samodyscyplina i motywacja – brak efektywności szkolenia u osób, które nie posiadają wystarczającej motywacji i samodyscypliny do samodzielnej nauki

(w szczególności chodzi o szkolenia realizowane w formie samokształcenia),

5) brak koncentracji – korzystanie z tej formy szkolenia u części osób wiąże się z brakiem efektywności wywołanej dekoncentracją spowodowaną pojawianiem się na ekranie komputera np. wiadomości na komunikatorze, e-maili.

W dobie pandemii należy szukać dostawcy szkoleń, który ma świadomość wymienionych wad i minimalizuje je.

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.



# Przekształcenie spółki jawnej w spółkę komandytową – skutki w zakresie podatku od czynności cywilnoprawnych



fotografia © freepik, źródło: freepik

PLANUJĄC PRZEKSZTAŁCENIE SPÓŁKI JAWNEJ W KOMANDYTOWĄ, NALEŻY WZIĄĆ POD UWAGĘ KWESTIĘ PODATKU OD CZYNNOŚCI CYWILNOPRAWNYCH. NINIEJSZE ROZWAŻANIE ZOSTANĄ POCZYNIONE PRZY ZAŁOŻENIU, ŻE W WYNIKU PRZEKSZTAŁCENIA NIE ZMIENI SIĘ UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH WSPÓLNIKÓW W ZYSKACH SPÓŁKI, WSPÓLNICY NIE WNIOSĄ DO SPÓŁKI PRZEKSZTAŁCONEJ DODATKOWYCH ANI WKŁADÓW PIENIĘŻNYCH, ANI – NIEPIENIĘŻNYCH.

W projekcie umowy spółki komandytowej wkłady każdego ze wspólników oraz ich wartość zostaną ustalone w takiej samej wysokości jak w spółce jawnej. Co istotne, w wyniku przekształcenia majątek spółki przekształconej nie ulegnie w żaden sposób zwiększeniu – aktywa spółki zarówno przed, jak i po dniu przekształcenia, pozostaną w tej samej wysokości.

Przekształcenie spółki jawnej na spółkę komandytową nastąpi w trybie art. 551 KSH, czyli na zasadzie kontynuacji, poprzez zmianę jedynie formy prawnej

prowadzonej działalności.

Na dzień przekształcenia spółki jawnej w spółkę komandytową w skład majątku spółki wchodzi

będą, oprócz wkładów wniesionych przy założeniu spółki jawnej, także wszystkie aktywa trwałe oraz aktywa obrotowe, stanowiące własność spółki jawnej na dzień przekształcenia, czyli na dzień wpisu spółki przekształconej do rejestru.

W związku z powyżej opisanym stanem faktycznym w praktyce pojawi-

to się wiele wątpliwości dotyczących kwestii, czy w sytuacji niewniesienia do spółki dodatkowych wkładów przez wspólników, przekształcenie spółki jawnej w spółkę komandytową wiąże się z powstaniem obowiązku podatkowego w podatku od czynności cywilnoprawnych?

Na podstawie art. 1 ust. 3 pkt 3 ustawy o podatku od czynności cywilnoprawnych (PCC) zakresem opodatkowania podatkiem od czynności cywilnoprawnych objęte jest przekształcenie spółek, jeżeli jego wynikiem jest zwięks-

szczenie majątku spółki osobowej lub podwyższenie kapitału zakładowego spółki kapitałowej. Podstawa opodatkowania przy przekształceniach została określona jako wartość wkładów do spółki osobowej powstałej w wyniku przekształcenia [art. 6 ust. 1 pkt 8 lit. f PCC]. Jednocześnie należy zauważyć, iż zgodnie z przepisem art. 9 pkt 11) lit. a) PCC zwolnieniu od podatku od czynności cywilnoprawnych podlega zmiana umowy spółki związana z przekształceniem w części wkładów do spółki, których wartość była uprzednio opodatkowana podatkiem od czynności cywilnoprawnych.

Biorąc powyższe pod uwagę, przekształcenie spółki osobowej w inną spółkę osobową w sytuacji, gdy nie mamy do czynienia z podwyższeniem wartości wkładów, nie podlega opodatkowaniu. Takie stanowisko jest prezentowane w doktrynie. Przykładowo, H. Filipczyk, w Komentarzu do art. 1 Ustawy o podatku od czynności cywilnoprawnych wskazuje, iż

*„zgodnie z treścią komentowanego przepisu ustawy warunkiem uznania operacji przekształcenia lub łączenia spółek za zmianę umowy spółki jest to, że w wyniku tej operacji dochodzi do zwiększenia majątku spółki osobowej lub podwyższenia kapitału zakładowego. Jeżeli w wyniku przekształcenia lub połączenia nie dochodzi do zwiększenia majątku spółki osobowej lub kapitału zakładowego, czynność ta jest nieopodatkowana.”*

Podobne stanowisko zostało zaprezentowane w indywidualnej interpretacji przepisów prawa podatkowego Dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi z 4 grudnia 2012 r., IPT-PB2/436-148/12-1/KK, jak również w indywidualnej interpretacji przepisów prawa podatkowego Dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi z 27 stycznia 2015 r., IPTPB2/436-147/14-6/KK.

Jednakże, obecnie prezentowana jest przez organy podatkowe zupełnie inna linia interpretacyjna, która jako wkład do

spółki przekształconej traktuje całość majątku spółki przekształconej.

Zgodnie z interpretacją indywidualną Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 26 czerwca 2020 r., 0111-KDIB-2-2.4014.81.2020.2.HS

*„obowiązek podatkowy w podatku od czynności cywilnoprawnych rodzi każde powiększenie ogólnie pojmowanego majątku spółki, jeśli jest związane z częścią majątku stanowiącą podstawę opodatkowania tym podatkiem.”*

Zatem powołując się na twierdzenia Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, za wkład do spółki przekształconej należy uznać cały przekazany do tej spółki, w wyniku przekształcenia, majątek spółki przekształconej, w tym w tym również mienie nabyte w trakcie jej istnienia. Oczywiście, z zastrzeżeniem zwolnienia, o którym mowa w przepisie art. 9 pkt 11) lit. a) PCC, odnoszącego się do części wkładów, których wartość była uprzednio opodatkowana podatkiem od czynności cywilnoprawnych.

Należy również pamiętać, aby przy obliczaniu wysokości podatku od czynności cywilnoprawnych, przy dokonywaniu czynności przekształcenia, wziąć pod uwagę przepis art. 6 ust. 9 PCC, zgodnie z którym, od podstawy opodatkowania odlicza się:

- 1) kwotę wynagrodzenia wraz z podatkiem od towarów i usług, pobraną przez notariusza za sporządzenie aktu notarialnego umowy spółki albo jej zmiany, jeżeli powoduje ona zwiększenie majątku spółki albo podwyższenie kapitału zakładowego;
- 2) opłatę sądową związaną z wpisem spółki do rejestru przedsiębiorców lub zmianą wpisu w tym rejestrze dotyczącą wkładu do spółki albo kapitału zakładowego oraz
- 3) opłatę za zamieszczenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym ogłoszenia o wpisach, o których mowa w pkt 2.

#### ALEKSANDRA STACHNIK

Radca prawny, doradca podatkowy. Ukończyła dwa kierunki studiów na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, uzyskując tytuł magistra prawa oraz magistra administracji. Odbiła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, a następnie zdała egzamin zawodowy, uzyskując tytuł radcy prawnego. W praktyce zawodowej specjalizuje się w prawie gospodarczym oraz podatkowym. Autorka licznych wystąpień konferencyjnych o tematyce prawno-podatkowej. Biegłe posługuje się językiem angielskim oraz hiszpańskim. [www.prawnikkrakow.com](http://www.prawnikkrakow.com)

# Jak skutecznie złożyć rezygnację z funkcji członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

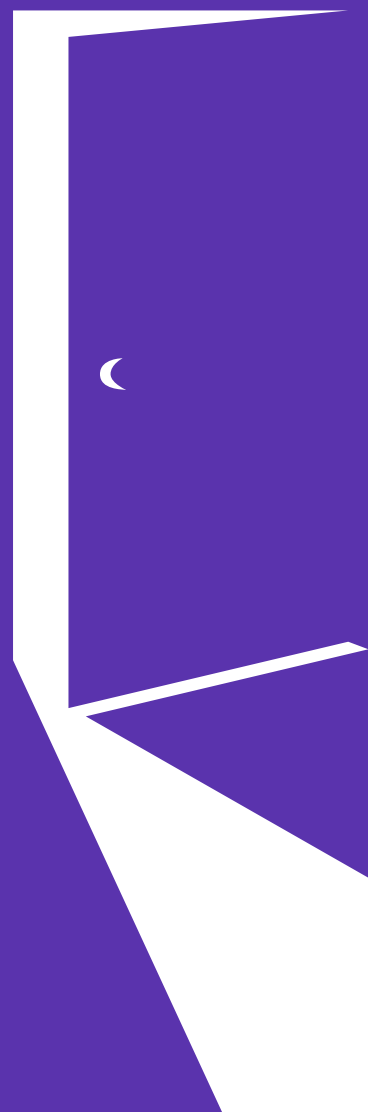
Wiele osób obejmując tekę członka zarządu ma przed oczami pieniądze, które zarobi oraz zadania, które przed nią stoją – i słusznie – jednakże przezorny członek zarządu winien również pamiętać, że życie pisze różne scenariusze, i czasami należy ze sceny zejść... Jak to zrobić zgodnie z prawem?

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością niezmiennie od kilku lat przoduje w rankingach najpopularniejszych form prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Nie dziwi zatem fakt, że na najpopularniejszych polskich portalach rekrutacyjnych roi się od ogłoszeń pracy dla członków kadry zarządzającej. Portalom wtórują uczelnie wyższe, zarówno te prywatne jak i publiczne, które coraz chętniej otwierają kierunki studiów kształcące przyszłe kadry kierownicze. Nic dziwnego, że jest sporo chętnych do objęcia stanowiska członka zarządu spółki. Natomiast niestety zdarza się, że w obliczu wyzwań, które pociąga za sobą ta funkcja, zapada decyzja o zrezygnowaniu z niej. Wtedy bardzo często pojawiają się komplikacje, gdyż wyniesiona ze studiów MBA wiedza, których dyplom ukończenia zdobi ścianę naszego gabinetu może okazać się niewystarczająca, aby odpowiedzieć na pytania takie jak chociażby komu należy złożyć oświadczenie o rezygnacji z funkcji członka zarządu oraz z jaką chwilą oświadczenie to wywołuje skutki prawne?

## Kadencja członka zarządu – informacje podstawowe

Zanim odpowiemy na dwa kluczowe pytania zadane we wstępie, dla porządku należy wyjaśnić kilka podstawowych kwestii. Otóż w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością członkowie zarządu są powoływani i odwoływani przez zgromadzenie wspólników, które w tym zakresie, co do zasady posiada władzę dyskrecjonalną, więc może swobodnie decydować o losach kadry zarządzającej. Dla członka zarządu istotne jest, że jego mandat, a tym samym prawo do reprezentowania i prowadzenia spraw spółki, powstaje i ustaje w momencie podjęciach stosownej uchwały przez zgromadzenie wspólników. Wpisy w KRS są tutaj bez znaczenia, gdyż mają charakter deklaratoryjny.

Nierozłączne z funkcją członka zarządu są również pojęcia „kadencji” i „mandatu”. Mandat to upoważnienie do pełnienia funkcji członka zarządu (kompetencję do realizowania praw i obowiązków członka zarządu), natomiast kadencja – okres sprawowania



tej funkcji, na który dana osoba zostaje powołana. Czas trwania mandatu nie zawsze pokrywa się z kadencją. Bardzo często zdarza się tak, że pomimo upływu kadencji członkowie zarządu, choćby z przyczyn organizacyjnych, przez pewien czas zachowują swój mandat. Odpowiedzi na pytania ile trwa kadencja i kiedy wygasa mandat członka zarządu należy poszukiwać w umowie spółki, jeżeli jednak ta nie zawiera stosownych informacji, to pomocą służy kodeks spółek handlowych. Jeżeli umowa spółki milczy na temat tego, ile trwa kadencja członka zarządu, to zastosowanie znajduje art. 202 §1 k.s.h., który przyjmuje, że kadencja członka zarządu trwa rok, a mandat członka zarządu wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za pierwszy pełny rok obrotowy. Natomiast, jeżeli umowa spółki lub uchwała wspólników przewidują kadencję dłuższą niż rok, to mandat członka zarządu wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni rok obrotowy [art. 202 §2 k.s.h.].

Ważne: rok obrotowy nie zawsze pokrywa się z rokiem kalendarzowym. O tym kiedy się zaczyna i kończy rok obrotowy decyduje umowa spółki. Nadto należy pamiętać, że pierwszy rok obrotowy spółki może być dłuższy od roku kalendarzowego, w sytuacji gdy spółka zaczyna swą działalność w drugiej połowie roku.

Oczywiście należy pamiętać również, że poza odwołaniem i upływem kadencji mandat członka zarządu może wygasnąć również z chwilą jego śmierci lub złożenia rezygnacji.

### **Rezygnacja z funkcji członka zarządu**

Oświadczenie o rezygnacji z funkcji członka zarządu jest jednostronnym oświadczeniem woli, co oznacza, że

staje się ono skuteczne z chwilą gdy dotarło do adresata w taki sposób by mógł zapoznać się z jego treścią [art. 61 k.c.], wobec czego dla skutecznej rezygnacji z funkcji członka zarządu nie jest konieczna akceptacja, czy też zgoda naszej rezygnacji przez jakikolwiek organ spółki. O tym komu należy złożyć oświadczenie o rezygnacji z funkcji członka zarządu decyduje struktura organizacyjna.

W przypadku gdy zarząd spółki jest wieloosobowy i poza nami w jego skład wchodzi jeszcze inne osoby oświadczenie, o rezygnacji z pełnionej przez nas funkcji możemy złożyć innemu członkowi zarządu spółki. W takiej sytuacji oświadczenie to wywoła skutki prawne z chwilą otrzymania go przez innego członka zarządu [patrz uchwała składu 7 sędziów SN z 31 marca 2016 r., sygn. akt: III CZP 89/15]. Natomiast w przypadku gdy rezygnujący członek zarządu jest jedyną lub ostatnią osobą wchodzącą w skład tego organu oświadczenie o rezygnacji powinno zostać złożone wspólnikom spółki. W tym celu członek zarządu powinien zwołać zgromadzenie wspólników, zaś sama rezygnacja jest skuteczna z dniem następującym pod dniem, w którym zwołano zgromadzenie [por. art. 202 §6 k.s.h.].

Ważne: oświadczenie o rezygnacji z funkcji pełnienia członka zarządu należy złożyć spółce. W przypadku gdy zarząd jest wieloosobowy rezygnację należy złożyć na ręce innego członka zarządu. Staje się ona skuteczna z chwilą, w której to oświadczenie otrzymał. Jeżeli zaś rezygnującym jest jedynym lub ostatnim członkiem zarządu oświadczenie o rezygnacji składa spółce reprezentowanej przez wspólników. W celu złożenia oświadczenia należy zwołać zgromadzenie wspólników, a oświadczenie staje się skutecz-

ne na drugi dzień po jego zwołaniu.

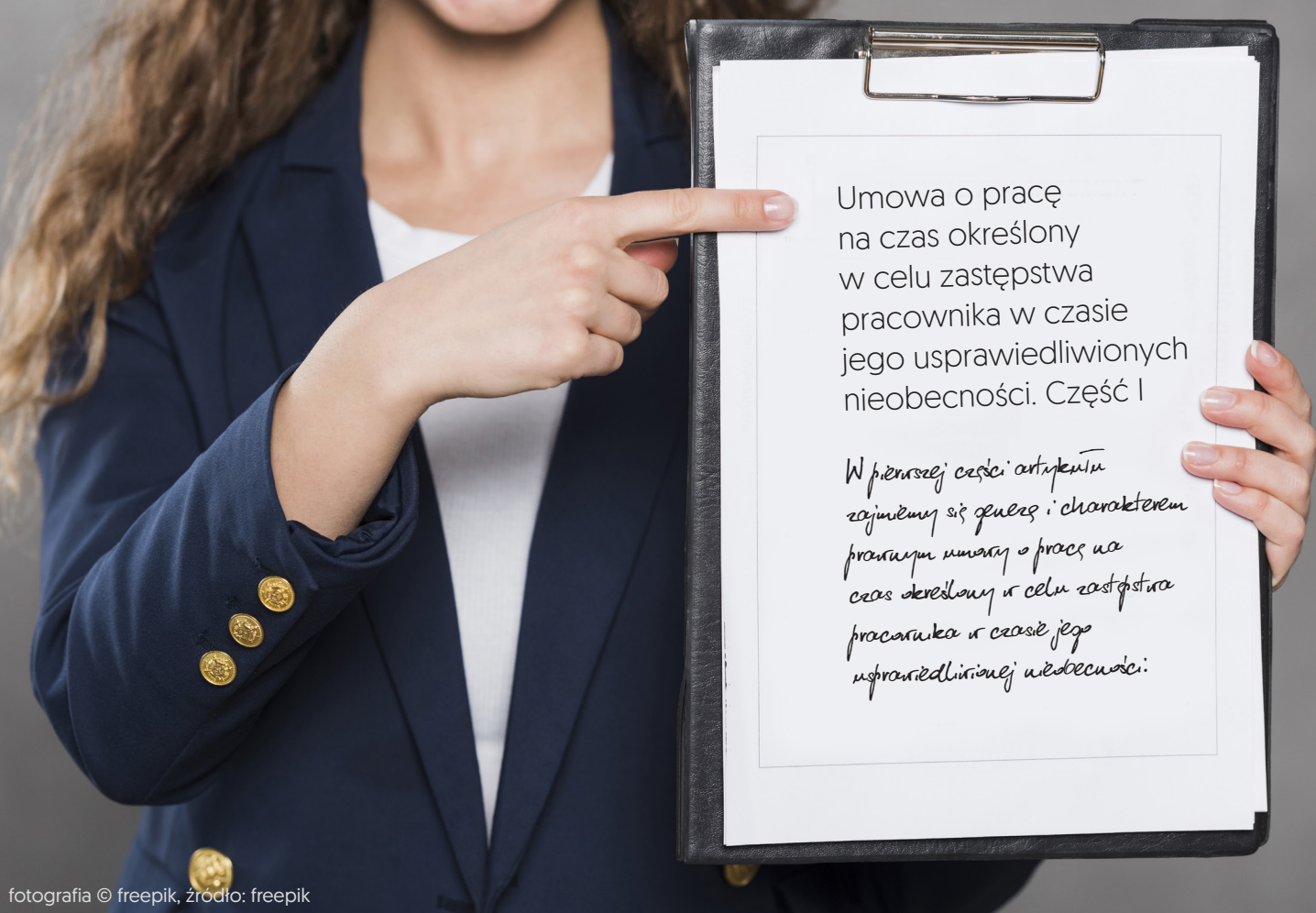
### **A co z wpisami w KRS-ie?**

Z chwilą skutecznego złożenia rezygnacji były członek zarządu traci prawo do reprezentacji spółki przez co również nie może w imieniu spółki złożyć wniosku o wykreślenie go z danej funkcji z rejestru przedsiębiorców KRS. Legitymację do złożenia takiego oświadczenia ma tylko spółka. Jednakże sam wpis (wykreślenie z KRS jest również wpisem) ma charakter deklaratoryjny, więc nie wpływa na ważność czy też skuteczność złożonej rezygnacji, byli członkowie zarządu, o ile posiadają dowody skutecznego złożenia rezygnacji nie muszą się zbytnio przejmować nieaktualnymi wpisami z KRS. Jednakże w myśl zasady *abundans cautela non nocet* – nadmierna ostrożność nie szkodzi, warto przypilnować aby wpisy w KRS pokazywały się w odpowiednim czasie. Jeżeli spółka ociąga się ze zgłoszeniem rezygnacji byłego członka zarządu do KRS, to ten może zawiadomić odpowiedni sąd rejestrowy o swojej rezygnacji, a ten rozpocznie wobec spółki postępowanie przymuszające, mające na celu doprowadzenie wpisów w KRS do stanu zgodnego z prawdą, w skrajnych przypadkach postępowanie to może się zakończyć nałożeniem grzywny na obecnych członków zarządu spółki do 2000,00 zł

## Marcin Pancer

Radca prawny, Olszenko, Kamiński i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych Spółka Jawna w Sosnowcu. Praktyk obsługi prawnej przedsiębiorców, w szczególności w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; prawa podatkowego- podatki dochodowe i podatek od towarów i usług, a także prawa spółek, w tym przejęcia i przekształcenia.





Umowa o pracę  
na czas określony  
w celu zastępstwa  
pracownika w czasie  
jego usprawiedliwionych  
nieobecności. Część I

*W pierwszej części artykułu  
zajmemy się genezą i charakterem  
prawnym umowy o pracę na  
czas określony w celu zastępstwa  
pracownika w czasie jego  
usprawiedliwionej nieobecności.*

fotografia © freepik, źródło: freepik

Instytucja umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności jest instytucją prawa pracy stosunkowo młodą (w dalszej nazywana „umową na zastępstwo”). Została wprowadzona do Kodeksu pracy dopiero na mocy ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw [Dz. U. Nr 135, poz. 1146] i ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw [Dz. U. Nr 213, poz. 2081]. Celem wprowadzenia przez ustawodawcę takiego unormowania było zaspokojenie potrzeb kadrowych pracodawców oraz formalne umożliwienie im zachowania ciągłości pracy, w przypadku okresowej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Ten kształt przepisów prezentował dość niejasną regulację dotyczącą kwalifikacji prawnej umów na zastępstwo: to nowy, odrębny rodzaj umowy o pracę czy odmiana umowy o pracę na czas określony? Co ciekawe, nie tylko doktryna, lecz także orzecznictwo prezentowało odmienne opinie w tym zakresie. I tak, w wyroku z dnia 7 lutego 2001 r., sygn. I PKN 229/00, Sąd Najwyższy uznał, iż umowa na zastępstwo, jak i umowa na okres próbny, nie są umowami na czas określony, lecz stanowią odrębne rodzaje umów o pracę. Z kolei w wyroku z dnia 4.10.2011 r., sygn. I PK 56/11, zaprezentował odmienne zdanie i stwierdził, że „umowa na zastępstwo jest umową o pracę na czas określony, z tym jednak zastrzeżeniem, iż przyczyny, dla których taka umowa została zawarta, są ograniczone do konieczności zastąpienia innego pracownika

w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W konsekwencji czas trwania takiej umowy jest determinowany powrotem do pracy zastępowanego pracownika”. Przyznał dalej, iż umowa na zastępstwo jest w prawdzie umową na czas określony, posiada jednak w porównaniu ze zwykłą terminową umową o pracę dość dużo istotnych różnic.

Problem charakteru prawnego umowy na zastępstwo rozwiązał ustawodawca na mocy ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw [Dz.U. z 2015 r. poz. 1220], która zaczęła obowiązywać od 22 lutego 2016 r. Znowelizowany art. 25 Kodeksu pracy mówi wyłącznie o umowie na okres próbny, na czas nieokreślony i na czas określony – wyłączono z tego katalogu umowę na zastępstwo. Natomiast z dodane-



go art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 Kodeksu pracy wprost wynika, że umowa na zastępstwo jest umową na czas określony, zdeteterminowaną szczególnym celem, w którym jest zawierana, tj. w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności.

### **Wyłączenie umów o pracę na zastępstwo z zakresu art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy**

W myśl art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Powyższa zasada nie dotyczy umów o pracę zawartych w celu zastępowania pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Wyłączenie stosowania tego przepisu w odniesieniu do umów o pracę na zastępstwo zostało wyraźnie wskazane w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 Kodeksu pracy. W praktyce oznacza to, że pracodawca może zawrzeć z tym samym pracownikiem więcej niż trzy następujące po sobie umowy o pracę na zastępstwo, na łączny okres trwający dłużej niż 33 miesiące, bez konsekwencji prawnych w postaci przekształcenia się z mocy prawa czwartej z nich w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Umowa na zastępstwo nie wchodzi zatem do limitu ilościowego ani czasowego umów na czas określony. Ma to istotne znaczenie dla pracodawcy w przypadkach, gdy np. zachodzi potrzeba wydłużenia okresu

zastępstwa w związku ze zmianą rodzaju nieobecności zastępowanego pracownika bądź też zastąpienia innego pracownika, choćby na innym stanowisku, w okresie następującym po rozwiązaniu poprzedniej umowy o pracę.

To wyłączenie umów o pracę na zastępstwo z zakresu art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy nie daje pracodawcy prawa do zawierania z jednym pracownikiem wyłącznie umów o pracę na zastępstwo. Takie ograniczenie wywieść można z art. 8 Kodeksu pracy, stanowiącego swoistego rodzaju ochronę pracownika, będącego przecież słabszą stroną stosunku pracy, oraz służącego zapobieżeniu sytuacjom obchodzenia przepisów prawa przez pracodawców. Zgodnie z treścią tego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Z pewnością sprzeczne z naturą umowy o pracę na zastępstwo byłoby celowe zawieranie z jednym pracownikiem wyłącznie tego rodzaju umów, zwłaszcza jeśli ich łączny okres trwania wynosiłby kilka lat. W takim wypadku umowa na zastępstwo straciłaby swój cel: nie miałaby charakteru czasowego, a częsty lub stały.

Również orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości potwierdza brak ograniczeń w możliwości zawierania umów o pracę na zastępstwo, jednak w wyroku z dnia 26 stycznia 2012 r. w sprawie Bianca Küçük przeciwko Land Nordrhein - Westfalen [C – 586/10, Dz. U. WE C 2012], ETS wskazał, iż „przy ocenie, w konkretnym przypadku, tego, czy ponowne zawieranie umów o pracę na czas określony jest uzasadnione

obiektywnym powodem, takim jak czasowe zapotrzebowanie na personel zastępujący, organy krajowe powinny jednak uwzględnić wszystkie okoliczności danej sprawy, w tym liczbę i łączny czas trwania umów o pracę na czas określony zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą”. W konkluzji przyznał, iż w pojęciu obiektywnych powodów mieści się konieczność tymczasowego zastąpienia nieobecnego pracownika. Idąc dalej, ETS uznał, iż sprzeczne z prawem Unii Europejskiej jest ponowne zawieranie przez pracodawcę umów o pracę na zastępstwo celem zaspokojenia zapotrzebowania, które nie ma charakteru tymczasowego, lecz stały lub częsty, i nie mieści się w pojęciu „obiektywnych powodów”.

### **Zastosowanie i treść umowy o pracę na zastępstwo**

#### **1. Przesłanki do zawarcia umów o pracę na czas zastępstwa**

Jak wynika z treści art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 Kodeksu pracy, pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, na okres obejmujący czas tej nieobecności. Wyłączną przesłanką zawarcia przez pracodawcę umowy o pracę na zastępstwo jest zatem nieobecność w pracy pracownika. Ustawodawca wyraźnie wskazał rodzaj tej nieobecności: absencja ta musi być spowodowana przyczyną mającą charakter nieobecności usprawiedliwionej.

Przez usprawiedliwioną nieobecność w pracy rozumie się w tej sytuacji wszystkie okresy zawieszenia obowiązku świadczenia pracy niezawinione przez pracownika, w myśl

rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnienia od pracy. Umowa na zastępstwo może być zawarta w przypadku usprawiedliwionej absencji pracownika spowodowanej w szczególności niezdolnością do pracy wskutek choroby lub wypadku przy pracy, koniecznością sprawowania osobistej opieki na chorym członkiem rodziny, koniecznością przebywania na urlopie związanym z macierzyństwem, a także korzystaniem z urlopu wypoczynkowego, wychowawczego, bezpłatnego, zdrowotnego albo szkoleniowego, wykonywaniem obowiązku odbywania służby wojskowej, tymczasowym aresztowaniem lub odbywaniem kary pozbawienia wolności.

Katalog ten nie jest zatem zamknięty – usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy, determinująca zawarcie umowy o pracę na zastępstwo, może być spowodowana także innymi okolicznościami, jeżeli stanowią one w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów przyczyny usprawiedliwiające nieobecność w pracy, np. sprawowanie funkcji społecznej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2018 r. poz. 994, z późn. zm.), czy przepisami ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 995, z późn. zm.).

Nie ulega wątpliwości, że również nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika rodzi po stronie pracodawcy potrzebę zapewnienia ciągłości wykonywania zadań na tym stanowisku. Jednak nieracjonalne wydaje się zatrudnianie w ramach

umowy na zastępstwo w miejsce nieobecnego pracownika innej osoby, w sytuacji, gdy nieobecny pracownik narusza w ten sposób swoje obowiązki i pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, zaś w jego miejsce zatrudnić inną osobę, już na podstawie umowy na czas próbny, czas określony czy też czas nieokreślony.

## **2. Zakres podmiotowy umowy o pracę na zastępstwo**

Kodeks pracy nie wskazuje kręgu osób, z którymi pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na zastępstwo. Oznacza to, że umowa o pracę na zastępstwo może zostać zawarta z osobą spoza zakładu pracy, jak i z własnym pracownikiem.

O ile nie ma żadnych ograniczeń przy zawieraniu tego typu umów o pracę z osobami niebędącymi pracownikami zakładu, o tyle w przypadku chęci zawarcia umowy na zastępstwo z własnym pracownikiem, takie obostrzenia istnieją. Dochodzi bowiem do zawarcia kolejnej, trwającej w tym samym czasie umowy o pracę między tymi samymi podmiotami.

W orzecnictwie dopuszcza się taką możliwość pod warunkiem, że rodzaj prac wykonywanych w ramach równoległe istniejących umów o pracę będzie wyraźnie odmienny, tzn. dodatkowa umowa o pracę będzie dotyczyła pracy na rodzajowo odmiennym stanowisku. Taką linię orzecznictwem wypracował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 marca 1969 r., sygn. III PZP 1/69, czy w wyroku z dnia 8 stycznia 1981 r., sygn. II URN 186/80. Ponadto, w orzecnictwie ugruntowało się stanowisko, zgodnie z którym z tym samym pracodawcą,

w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy, w przeciwnym razie stanowiłoby to naruszenie przepisów o czasie pracy, a praca wykonywana w ramach umowy na zastępstwo stanowiłaby w istocie pracę w godzinach nadliczbowych. Tezę taką postawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 marca 1997r., sygn. I PKN 43/97.

## **3. Czas trwania umowy o pracę na zastępstwo**

Ustawodawca nie wskazał, w przypadku jakich okresów usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego pracownika można zawrzeć umowę o pracę na zastępstwo: tylko długotrwałych czy również krótkotrwałych. Wydaje się, że należy tutaj kierować się racjonalnością i przyczynami o charakterze organizacyjnym i ekonomicznym. Oznacza to, że tego typu umowa zawierana jest z reguły w związku z długotrwałą nieobecnością w pracy zastępowanego pracownika, gdzie w sposób racjonalny da się przewidzieć i określić przybliżony czas trwania takiej nieobecności.

Jak wynika z brzmienia art. art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 Kodeksu pracy, okres trwania umowy o pracę na zastępstwo jest ograniczony okresem usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego pracownika w pracy. Z początkiem okresu usprawiedliwionej nieobecności, a zatem także początkiem obowiązywania umowy na zastępstwo, nie wiążą się większe problemy – umowa o pracę na zastępstwo nie może być zawarta przed rozpoczęciem okresu usprawiedliwionej nieobecności, może zostać zawarta lub obowiązywać

najwcześniej z pierwszym dniem usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego pracownika bądź w dowolnej chwili po rozpoczęciu tego okresu.

Inaczej jest z zakończeniem czasu trwania umowy na zastępstwo. Niewątpliwie umowa o pracę na zastępstwo rozwiązuje się w chwili zakończenia okresu usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego, może to być m. in. powrót pracownika do pracy, początek okresu nieusprawiedliwionej nieobecności, czy przerwanie okresu usprawiedliwionej nieobecności w związku z ustaniem zatrudnienia zastępowanego pracownika, np. przejście na rentę, śmierć pracownika, rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. W takiej sytuacji pracodawca może podjąć decyzję o kontynuowaniu stosunku pracy z pracownikiem zastępującym, ale już w oparciu o kolejną, odrębną umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony, nie zaś na podstawie umowy na zastępstwo.

W trakcie okresu usprawiedliwionej nieobecności pracownika, pracodawca może zawrzeć na ten okres więcej niż jedną umowę o pracę na zastępstwo na kolejne, następujące po sobie okresy. Umowy te nie muszą być zawarte z tą samą osobą ani nie muszą pokrywać pełnego okresu nieobecności, np. może zaistnieć po stronie pracodawcy potrzeba zastępstwa wyłącznie na pewien czas nieobecności zastępowanego pracownika. W niektórych sytuacjach może powstać potrzeba przedłużenia umowy na zastępstwo z powodu zmiany charakteru nieobecności zastępowanego pracownika, np. początkowo nieobecność spowodowana była długotrwałą

chorobą, w trakcie której pracownica zaszła w ciążę i urodziła dziecko i korzystała z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego. Jeżeli zatem umowa na zastępstwo została zawarta na czas trwania owej nieobecności, wówczas rozwiąże się automatycznie wraz z ustaniem tej nieobecności.

W większości przypadków na etapie zawierania umów na zastępstwo nie jest możliwe wskazanie konkretnej daty, określającej zakończenie okresu trwania usprawiedliwionej nieobecności. Dlatego też umowę o pracę na zastępstwo zawiera się na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika. Takie rozwiązanie jest dla pracodawcy najbardziej dogodne.

W praktyce spotkać jednak można również przypadki, gdzie w umowie na zastępstwo wskazuje się precyzyjną datę jej zakończenia. Tak jest np. gdy nie da się przewidzieć momentu zakończenia okresu usprawiedliwionej nieobecności lub pracodawca podjął decyzję o zawarciu umowy na zastępstwo na okres krótszy niż okres usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego pracownika. Wówczas umowa o pracę rozwiąże się z upływem czasu, na jaki została zawarta, tj. z datą wskazaną w tej umowie. Poza tym wskazanie w umowie na zastępstwo konkretnej daty jej zakończenia pociąga za sobą ryzyko konieczności jej wypowiedzenia przez pracodawcę, np. w sytuacji, gdy zastępowany pracownik skróci okres swojej usprawiedliwionej nieobecności i powróci do pracy przed pierwotnie planowaną datą. W praktyce jest to zatem rozwiązanie dość niewygodne dla pracodawców.



*W większości przypadków na etapie zawierania umów na zastępstwo nie jest możliwe wskazanie konkretnej daty, określającej zakończenie okresu trwania usprawiedliwionej nieobecności. Dlatego też umowę o pracę na zastępstwo zawiera się na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika. Takie rozwiązanie jest dla pracodawcy najbardziej dogodne.*

## 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.

## Partnerzy merytoryczni

**OKW** | OLSZENKO - KAMIŃSKI  
WSPÓLNICY  
RADCOWIE PRAWNI

**justjoin.it**



KRAJOWA IZBA  
RADCÓW PRAWNYCH

**STACHNIK GIERULA**  
Kancelaria Radców Prawnych



**Kinga Matyasik-Ochlust**  
Kancelaria Radcy Prawnego

**HR** *helper*

**MONITOR  
CDK**

## Wydawca

**CDK**

Progressio

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”.