

Rödl & Partner

NEWSLETTER POLSKA

Wydanie:
luty-marzec
2019

SPROSTAĆ WYZWANIAM

Informacje z dziedziny prawa,
podatków i gospodarki

www.roedl.pl

Rödl & Partner

NEWSLETTER POLSKA

Wydanie:
luty-marzec
2019

SPROSTAĆ WYZWANIAM

Informacje z dziedziny prawa,
podatków i gospodarki

www.roedl.pl

W tym wydaniu polecamy:

→ Prawo

- Biznes w obliczu cyberzagrożeń
- Odpowiedzialność podmiotów zbiorowych – surowsze sankcje i nowe obowiązki dla spółek
- Zmiany w prawie pracy
 - Pracownicze Plany Kapitałowe
 - Nowy podział akt osobowych
 - Dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy

→ Aktualności podatkowe

Biznes w obliczu cyberzagrożeń

Konrad Ziółkowski
Rödl & Partner Warszawa

Dynamiczny rozwój technologii sprawia, że staje się ona nieodzowną częścią biznesu i nierozdzielnie łączy się z obszarem prawnym. Poglębia się proces poszukiwania nowoczesnych rozwiązań dla firm. Połączenie kompetencji prawnych i technologicznych okazuje się więc elementem niezbędnym, także podczas świadczenia usług doradczych. Dlatego Rödl & Partner, wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu rynku, wprowadza nowe, innowacyjne usługi do swojego portfolio.

NAJCENNIJSZY ZASÓB – INFORMACJA

Zapotrzebowanie biznesu na usługi związane z bezpieczeństwem IT rośnie od lat. Branża technologii informacyjnych w coraz większej mierze determinuje prawidłowy rozwój i działalność przedsiębiorstw – bez względu na ich wielkość oraz obszar specjalizacji. Dynamiczny rozwój techniki powoduje zmiany we wszystkich sektorach.

Przedsiębiorstwa produkcyjne stawiają na automatyzację opartą na sztucznej inteligencji oraz maszynowym uczeniu się. Metropolie na całym świecie inwestują w rozwiązania typu „Smart Cities” (inteligentne i zautomatyzowane miasta). Autonomiczne samochody przechodzą kolejne udoskonalenia. W biurach i w domach pojawiają się urządzenia realizujące koncepcję internetu rzeczy (Internet of Things – IoT). Wszystkie te rozwiązania służą zwiększeniu wygody ludzkiego życia oraz poprawie funkcjonowania firm, które je implementują.

Niestety podłączenie kolejnych urządzeń do globalnej sieci niesie ze sobą liczne zagrożenia – zwłaszcza w przypadku braku odpowiednich zabezpieczeń. Dotyczy to szczególnie firm, które w przypadku cyberataków narażone są na poważne straty finansowe lub utratę posiadanych przez nie danych,

w tym danych osobowych. Cyberprzestępcy nieustająco doskonalą swoje narzędzia i stają się coraz skuteczniejsi. Przeciwdziałanie im jest szczególnie istotne w czasach, w których najcenniejszym zasobem stała się informacja. Stąd bierze się rosnące znaczenie cyberbezpieczeństwa w firmach.

Technologią, która ma szansę przyczynić się do rewolucji w bezpieczeństwie IT jest blockchain. Obecnie jest to potencjalnie najbezpieczniejsza znana forma zapisu danych i jedno z najskuteczniejszych rozwiązań, którego potencjał biznesowy nie został jeszcze w pełni zbadany. Blockchain wywodzi się bezpośrednio z obrotu kryptowalutami i początkowo służył rejestrowaniu transakcji dokonywanych za ich pomocą. Dopiero po pewnym czasie rozpoczęto próby jego zastosowania w rozwiązaniach komercyjnych. Dziś cały świat opracowuje kolejne systemy oparte na blockchainie, które umożliwiają, między innymi, pisanie smart contractów (inteligentnych umów), automatyzujących zawieranie umów oraz ich rozliczanie.

Rödl & Partner jako jedna z pierwszych firm w branży prawniczej, poszerza obszar swojej działalności o usługi technologiczne. W ramach łączenia kompetencji z zakresu prawa i IT utworzony został dział nowych technologii i cyberbezpieczeństwa. Nowy zespół odpowiedzialny jest m.in. za testowanie systemów i aplikacji naszych klientów oraz wsparcie w procesie podnoszenia poziomu zabezpieczeń w przedsiębiorstwach. Zakres oferty uzupełniają szkolenia kierowane zarówno do osób szukających podstawowej, jak i specjalistycznej wiedzy oraz consulting dla firm planujących wdrożenie rozwiązań opartych na blockchainie.

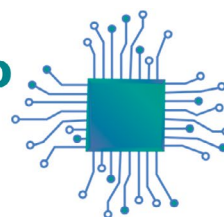
Dalszych informacji udziela:



Jarosław Kamiński
adwokat, Associate Partner
T +48 22 244 00 27
jaroslaw.kaminski@roedl.com

Nowe technologie i cyberbezpieczeństwo

SPRAWDŹ NOWE USŁUGI



→ Prawo

Odpowiedzialność podmiotów zbiorowych – surowsze sankcje i nowe obowiązki dla spółek

Barbara Kaczala
Rödl & Partner Wrocław

Przemodelowanie zasad odpowiedzialności, zaostrożenie sankcji oraz nałożenie dodatkowych obowiązków na firmy – to główne założenia projektu ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary. Projekt 11 stycznia trafił do Sejmu i jest w procesie konsultacji. Nowe przepisy będą miały kluczowy charakter dla kadry zarządzającej i menadżerów przedsiębiorstw. Jeśli ustawa wejdzie w życie w obecnym kształcie, szerokie grono przedsiębiorców będzie musiało zadbać o wdrożenie określonych procedur wewnętrznych związanych z polityką compliance.

NOWE ZASADY PONOSZENIA ODPOWIEDZIALNOŚCI

Celem wprowadzenia zmian jest przeciwdziałanie przestępczości gospodarczej i skarbowej, m.in. poprzez zwiększenie efektywności narzędzi służących do wymierzania sankcji podmiotom zbiorowym (czyli np. spółkom). Funkcjonujące dotychczas rozwiązania są nieskuteczne, co potwierdza m.in. znikoma liczba postępowań sądowych toczących się na ich podstawie, a także niski wymiar orzekanych kar.

Modyfikacja zasad ponoszenia odpowiedzialności ma pozytywnie wpłynąć na skuteczność przepisów. Zmianą, która wydaje się mieć największe znaczenie jest rezygnacja z wymogu, aby pociągnięcie do odpowiedzialności podmiotu zbiorowego było poprzedzone skazaniem za przestępstwo osoby fizycznej. Zgodnie z projektem odpowiedzialność osoby fizycznej oraz podmiotu zbiorowego może być rozpatrywana niezależnie. Podmiot zbiorowy ma ponosić odpowiedzialność również za własne zachowania, które wyczerpują znamiona czynu zabronionego (np. działanie lub zaniechanie zarządu w spółce z o.o.).

Istotną zmianą jest także możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności podmiotu zbiorowego za każde przestępstwo, a nie tylko za te wskazane w ustawie (jak obecnie).



ZAOSTRZENIE SANKCJI

Projekt zakłada podniesienie dolnej i górnej granicy kary finansowej odpowiednio do 30 000 zł oraz 30 000 000 zł. Zrezygnowano ponadto z ograniczenia określającego, że kara finansowa nie może być wyższa niż 3% przychodu osiągniętego przez podmiot w roku obrotowym, w którym popełniono przestępstwo. Ograniczenie to ma zostać zastąpione przepisem zakładającym, że wymierzając karę sąd powinien wziąć pod uwagę m.in. sytuację majątkową podmiotu zbiorowego.

Proponowane zmiany obejmują również wprowadzenie nowych sankcji. Jedną z nich jest możliwość rozwiązania podmiotu zbiorowego.

OCHRONA SYGNALISTÓW

Propozycje zawarte w projekcie ustawy oznaczają nowe obowiązki dla przedsiębiorców. Dążeniem projektodawcy jest zapewnienie ochrony prawnej tzw. sygnalistom (ang. whistleblowers) – osobom zgłaszającym nieprawidłowości w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Na przedsiębiorcy ciążyć będzie obowiązek zapewnienia mechanizmu odbioru oraz weryfikacji informacji dotyczących potencjalnych nieprawidłowości. Dodatkowo obowiązkiem przedsiębiorcy będzie zadbanie o bezpieczeństwo sygnalistów, tak aby nie spotykały ich szkodliwe skutki.

COMPLIANCE W KAŻDEJ FIRMIE

Projekt ustawy zakłada nałożenie obowiązków związanych z wdrożeniem systemu compliance w przedsiębiorstwie. Wśród tych obowiązków są m.in. określenie zakresu odpowiedzialności organów, komórek organizacyjnych oraz poszczególnych osób czy wyznaczenie konkretnej osoby lub komórki organizacyjnej nadzorującej przestrzeganie przepisów i zasad regulujących działalność podmiotu zbiorowego. Obowiązki te dotyczyć mają średnich i dużych przedsiębiorców, tak więc konieczność wdrożenia efektywnego systemu compliance zostanie „rozciągnięta” na naprawdę dużą grupę podmiotów aktywnych na rynku.

Projekt ustawy jest obecnie w fazie konsultacji i jego zapisy mogą ulec zmianie. W celu minimalizacji ryzyka bycia pociągniętym do odpowiedzialności przedsiębiorcy powinni już teraz zadbać o wdrożenie efektywnego systemu compliance. Znaczenie tej kwestii wzrasta ostatnich latach, a proponowane przepisy są kolejnym tego przejawem, obok regulacji takich jak ustawa AML czy RODO.

Dalszych informacji udziela:



Barbara Kaczała
radca prawny
T +48 71 606 04 06
barbara.kaczala@roedl.com

→ Zmiany w prawie pracy

Pracownicze Plany Kapitałowe

Katarzyna Małaniuk, Rödl & Partner Poznań
Michał Prokop, Rödl & Partner Warszawa

CZYM SĄ PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE (PPK)?

Pracownicze Plany Kapitałowe stanowią realizację Programu Budowy Kapitału w ramach rządowego „Planu na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” przyjętego 16 lutego 2016 r. przez Radę Ministrów. Celem programu jest zwiększenie bezpieczeństwa finansowego przyszłych emerytów m. in. poprzez wprowadzenie powszechnego systemu dobrowolnych programów oszczędzania na cele emerytalne w sektorze przedsiębiorstwa w ramach III filaru. PPK odróżnia się od Pracowniczych Programów Emerytalnych, Indywidualnych Kont Emerytalnych i Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego tym, że ma automatycznie objąć wszystkich pracowników, lecz będą oni mogli w każdym momencie zrezygnować z uczestnictwa w planie.

Pracownicze Plany Kapitałowe to zupełnie nowy, nieprzewidziany dotąd w polskim prawie powszechny system uzupełniającego oszczędzania z przeznaczeniem na wypłatę zgromadzonych środków po osiągnięciu przez oszczędzającego 60 roku życia – niezależnie od emerytury, co do zasady w 120 ratach (przez 10 lat).

System ten jest powszechny i obowiązkowy dla podmiotów zatrudniających (z niewielkimi wyjątkami). Podmioty zatrudniające (m.in. przedsiębiorcy) docelowo będą zobowiązane do jego wprowadzenia i stosowania, jeśli zatrudniają choćby jedną osobę.

Ustawodawca przewidział w art. 134 ustawy o PPK przepisy przejściowe, dzięki którym faktyczna powszechność systemu zostanie osiągnięta dopiero 1 stycznia 2021 r., ponieważ dopiero wówczas ustawa znajdzie zastosowanie do wszystkich objętych nią podmiotów zatrudniających. Warto wskazać, że ustawa przewiduje obligatoryjne utworzenie PPK, więc system jest przymusowy nawet dla tych podmiotów, u których większość zatrudnionych zrezygnuje z wpłat do PPK, a tylko jeden pracownik zdecyduje się oszczędzać w ten sposób.

Dla uczestników (m. in. pracowników) system PPK ma charakter dobrowolny, mogą oni zrezygnować z udziału w planie. Ustawa o PPK zakłada, że uczestnikami programu będą wszystkie osoby zatrudnione u danego podmiotu zatrudniającego (zostaną do planu automatycznie zapisane), chyba że zrezygnują z dokonywania wpłat na podstawie pisemnej deklaracji złożonej w postaci papierowej.

KTO JEST ZOBOWIĄZANY DO UTWORZENIA PPK?

Do utworzenia PPK są zobowiązane podmioty zatrudniające, czyli:

- pracodawcy, których mowa w Kodeksie pracy,
- nakładcy,
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych,
- zleceniodawcy/usługobiorcy,
- podmioty, w których działa rada nadzorcza.

Przepisy przewidują jednak wyjątki od obowiązku utworzenia PPK, które obejmują:

- mikroprzedsiębiorcę, tj. przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych z tych dwóch lat nieprzekraczający równowartości w złotych 2 mln euro i jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą mu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK,
- podmiot zatrudniający, który w dniu objęcia go przepisami ustawy prowadzi Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% dla minimum 25% osób zatrudnionych,
- podmiot zatrudniający będący osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z jej działalnością gospodarczą.

Ponadto podmiot zatrudniający, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzył Pracowniczy Plan Emerytalny (PPE) i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, może, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, nie finansować wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE (od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru).

TERMINY

Ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych weszła w życie 1 stycznia 2019 r., ale pracodawcy mają czas na przygotowanie się, gdyż zacznie ona obowiązywać etapowo, rozpoczynając od największych pracodawców:

- od 1 lipca 2019 r. odniesieniu do podmiotów zatrudniających **co najmniej 250 osób** według stanu na 31 grudnia 2018 r.,
- od 1 stycznia 2020 r. – podmiotów zatrudniających **co najmniej 50 osób** według stanu na 30 czerwca 2019 r.,
- od 1 lipca 2020 r. – podmiotów zatrudniających **co najmniej 20 osób** według stanu na 31 grudnia 2019 r.,
- od 1 stycznia 2021 r. – **pozostałe podmioty**, w tym jednostki sektora finansów publicznych.

Objęcie ustawą o PPK nie oznacza, że podmiot zatrudniający będzie zobowiązany w tej dacie dokonywać wpłat do PPK. Podmioty zatrudniające będą zobowiązane do zawarcia umowy o prowadzenie PPK na rzecz osób zatrudnionych **w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy od dnia objęcia ustawą o PPK**. W tym miejscu pojawia się wątpliwość, gdyż zgodnie ze zwyczajowym liczeniem terminów okres 3 miesięcy dla największych podmiotów zatrudniających upływa na koniec września, a 10 dzień miesiąca następującego wypada na 10 października. Właściwe jest jednak odniesienie się do sposobu liczenia terminów w prawie cywilnym. Zgodnie z nim termin 3 miesięcy rozpoczynający się 1 lipca upłynie 1 października, zatem 10 dzień miesiąca



następującego wypadnie 11 listopada, a z uwagi na święto państwowe obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK powstanie 12 listopada.

Umowę o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający zawiera z odpowiednim funduszem nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu zawarcia umowy o prowadzenie PPK. Tu jednak pojawia się kolejna wątpliwość, czy jako dzień roboczy należy przyjąć również soboty (które nie są zaliczane do dni wolnych od pracy) – w takim przypadku termin upływałby 29 października, czy też dni robocze to dni od poniedziałku do piątku – w takim przypadku termin upływałby 25 października. Z uwagi na brak legalnej definicji dnia roboczego i milczenie ustawodawcy trudno jest rozstrzygnąć ten problem i należy oczekiwać na ewentualne interpretacje organów państwowych.

KTO Z OSÓB ZATRUDNIONYCH MOŻE PRZYSTĄPIĆ DO PPK?

Każda osoba zatrudniona przez podmiot zatrudniający zobowiązany do utworzenia PPK objęta będzie Pracowniczym Planem Kapitałowym, z tym że przez osobę zatrudnioną rozumie się nie tylko pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, ale również:

- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18 rok życia,
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby fizyczne, które ukończyły 18 rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy świadczenie usług,
- członków rad nadzorczych wynagradzanych tytułu pełnienia tych funkcji,

podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej.

Natomiast Pracownicze Plany Kapitałowe nie obejmą m.in.:

- osób samozatrudnionych, czyli osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą i podlegających ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tego tytułu,
- szczególnych przypadków pracowników zatrudnionych w górnictwie oraz młodocianych,

- osób zatrudnionych, które najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyły 70 rok życia,
- osób zatrudnionych, które ukończyły 55 rok życia i nie ukończyły 70 roku życia, chyba że złożą stosowny wniosek do podmiotu zatrudniającego lub były zatrudnione w okresie ostatnich 12 miesięcy przez co najmniej 3 miesiące,
- osób zatrudnionych wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia i podlegają temu ubezpieczeniu u innego podmiotu zatrudniającego,
- studentów (do momentu ukończenia 26 lat) niepodlegających ubezpieczeniu.

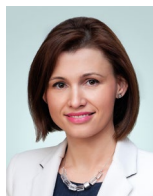
CZY MOŻNA ZREZYGNOWAĆ?

Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. Ustawa przewiduje, że każdy z zatrudnionych w wieku od 18 do 55 lat zostanie automatycznie zapisany do PPK. Jednak w sytuacji, kiedy nie będzie chciał gromadzić środków w PPK, będzie miał prawo złożyć pracodawcy pisemną deklarację o rezygnacji. Złożenie rezygnacji spowoduje że od miesiąca jej złożenia pracodawca nie będzie dokonywał wpłat na PPK. Każdy zatrudniony, który zrezygnuje z PPK, co cztery lata – licząc od kwietnia 2023 roku – zostanie ponownie zapisany do PPK, chyba że kolejny raz złoży pisemną rezygnację.

Podkreślić również należy, że nakłanianie osoby zatrudnionej do rezygnacji z oszczędzania w PPK podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Jeśli są Państwo zainteresowani dodatkowymi informacjami na temat Pracowniczych Planów Kapitałowych, zachęcamy do kontaktu.

Dalszych informacji udzielają:



Katarzyna Małaniuk
radca prawny, Manager
T + 48 61 624 49 69
katarzyna.malaniuk@roedl.com



Michał Prokop
adwokat, Manager
T +48 22 244 00 76
michal.prokop@roedl.com

→ Zmiany w prawie pracy

Nowy podział akt osobowych

Patrycja Malesza
Rödl & Partner Warszawa

KTÓRZY PRACOWNICY SĄ OBJĘCI NOWYMI ZASADAMI?

Zgodnie z przepisami przejściowymi nowe rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej stosuje się w całości do dokumentacji, których stosunek pracy został nawiązany począwszy od **1 stycznia br.** Co ważne, liczy się przy tym dzień nawiązania stosunku pracy, a nie dzień podpisania umowy. Jeżeli umowa o pracę podpisana została jeszcze w grudniu ubiegłego roku, ale pracownik rozpoczął pracę w styczniu, to akta osobowe powinny być prowadzone już według nowych zasad.

Jeżeli chodzi o pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia br. (oraz pracowników, których stosunek pracy zakończył się przed 1 stycznia), ustawodawca wykazał się w tym zakresie wyrozumiałością. Pracodawcy będą mogli pozostawić akta osobowe w dotychczasowym kształcie, tzn. na pracodawców nie został nałożony obowiązek dostosowania zgromadzonych już dokumentów do nowo wprowadzonych zasad. Dotyczy to jednak tylko dokumentów zgromadzonych do 31 grudnia 2018 r. Do dokumentów gromadzonych od 1 stycznia br. należy stosować już w całości przepisy rozporządzenia.



NAJWAŻNIEJSZE ZMIANA – PODZIAŁ AKT OSOBOWYCH NA CZTERY CZĘŚCI

Do 31 grudnia 2018 r. akta osobowe prowadzone odrębnie dla każdego pracownika składały się z trzech części (A, B i C). Od 1 stycznia do akt osobowych dołączyła czwarta część – część D.

W zakresie części A-C wprowadzone zmiany w porównaniu z wcześniej obowiązującymi przepisami nie są znaczne.

Część A będzie zawierała dokumenty i oświadczenia gromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich.

Część B będzie obejmować oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika, w tym szczególności:

- umowę o pracę,
- zakres czynności (zakres obowiązków), jeżeli pracodawca dodatkowo w tej formie określił zadania pracownika wynikające z rodzaju pracy, określonego w umowie pracę,
- potwierdzenie zapoznania się przez pracownika z treścią regulaminu pracy albo obwieszczenia dotyczącego stosowanego systemu rozkładu czasu pracy, przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa higieny pracy,
- potwierdzenie poinformowania pracownika o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu,
- potwierdzenie poinformowania pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- dokumenty potwierdzające ukończenie wymaganego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa higieny pracy,
- oświadczenia dotyczące wypowiedzenia warunków pracy lub płacy lub zmiany tych warunków w innym trybie,
- dokumenty dotyczące powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się,
- dokumenty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika,

- dokumenty związane z przyznaniem pracownikowi nagrody lub wyróżnienia,
- dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem przez pracownika z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu wychowawczego,
- umowę o zakazie konkurencji,
- dokumenty dotyczące wykonywania pracy w formie telepracy.

Część C będzie obejmować oświadczenia lub dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy, w tym:

- oświadczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę,
- wnioski dotyczące wydania, sprostowania lub uzupełnienia świadectwa pracy,
- dokumenty dotyczące niewypłacenia pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- kopię wydanego świadectwa pracy,
- potwierdzenie dokonania czynności związanych z zajęciem wynagrodzenia za pracę w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym,
- umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Nowa **część D** będzie zawierać **odpis zawiadomienia o ukaraniu oraz inne dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności** porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu.

MOŻLIWOŚĆ TWORZENIA PODZBIORÓW TEMATYCZNYCH

Nowe przepisy (analogicznie jak przepisy poprzednio obowiązujące) wymagają, aby dokumenty znajdujące się w poszczególnych częściach akt osobowych pracownika były przechowywane w porządku chronologicznym oraz były ponumerowane. Każda z części akt osobowych musi zawierać wykaz znajdujących się w niej dokumentów.

Znaczącą zmianą jest wprowadzenie możliwości tworzenia **tematycznych podzbiorów** w częściach A, B i C, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery A1, B1, C1 i kolejne. W takim

przypadku przechowywanie w porządku chronologicznym, numerowanie oraz tworzenie wykazu oświadczeń lub dokumentów dotyczy każdej z wydzielonych części. Przyjęcie takiego rozwiązania nie jest obowiązkowe, ale może pozytywnie wpłynąć na przejrzystość i czytelność akt, np. w części B można utworzyć katalog B1 w którym w porządku chronologicznym przechowywana będzie umowa o pracę wraz z wszystkimi aneksami.

WIĘCEJ O CZĘŚCI D

Możliwość tworzenia tematycznych podzbiorów nie dotyczy nowej części D. W związku z tym, że zawiera ona wyłącznie dokumenty dotyczące ponoszenia odpowiedzialności porządkowej przez pracownika, jest to w pełni zrozumiałe.

Dokumenty w części D przechowuje się w wydzielonych częściach dotyczących danej kary, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery D1 i kolejne. W takim przypadku przechowywanie w porządku chronologicznym, numerowanie oraz tworzenie wykazu dokumentów dotyczy każdej z tych części.

W związku z tym, że karę porządkową uważa się za niebyłą zasadniczo po roku nienaganej pracy, po tym okresie usuwa się z akt osobowych pracownika odpis zawiadomienia o ukaraniu, a także całą wydzieloną część dotyczącą danej kary (pozostałym częściom przyporządkowuje się następujące po sobie numery).

Przed 1 stycznia 2019 r. dokumenty dotyczące kar porządkowych były przechowywane w części B akt osobowych. Wydzielenie odrębnej części należy uznać za pozytywną zmianę, gdyż nie ma już potrzeby w przypadku usuwania dokumentów dotyczących danej kary zmiany numeracji i zmiany wykazu wszystkich dokumentów w części B, która najczęściej jest najbardziej obszerną częścią akt.

W przypadku pracowników, których stosunek pracy nawiązany został przed 1 stycznia 2019 r. obowiązek utworzenia części D powstanie dopiero, gdy pracodawca będzie nakładał karę porządkową w 2019 r.

Jeśli są Państwo zainteresowani dodatkowymi informacjami na temat nowych zasad podziału akt osobowych, zachęcamy do kontaktu.

Dalszych informacji udziela:



Patrycja Malesza
adwokat
T + 48 22 244 00 53
patrycja.malesza@roedl.com

→ Prawo

Dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy

Izabela Kwacz
Rödl & Partner Warszawa

Obowiązkiem każdego pracodawcy, oprócz prowadzenia akt osobowych pracowników, jest prowadzenie oddzielnie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Od stycznia 2019 r. zmiany uległy zasady przechowywania tej dokumentacji. Efektem wprowadzonych modyfikacji mają być ułatwienia dla pracodawców oraz dla pracowników.

Dokumentacja związana ze stosunkiem pracy, którą zobowiązany jest przechowywać pracodawca obejmuje:

- dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy,
- dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego,
- kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą,
- kartę ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację.

ZMIANY OD ROKU 2019

Krótszy okres przechowywania

Dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy pracowników zatrudnionych po 31 grudnia 2018 r. trzeba przechowywać przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy został zakończony.

W przypadku pracowników zatrudnionych po 31 grudnia 1998 r., ale przed 1 stycznia 2019 r. pracodawca przechowuje dokumentację przez okres 50 lat (tak jak dotychczas), chyba że złoży do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o skrócenie tego okresu do 10 lat, a także przekaże odpowiednie raporty informacyjne za wszystkich swoich pracowników. Skrócenie okresu przechowywania dotyczy wówczas wszystkich pracowników, a nie tylko wybranych.

Przez okres 50 lat nadal musi być przechowywana dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r.

Obowiązek wydania kopii dokumentacji na wniosek

Od 1 stycznia 2019 r. pracodawca ma obowiązek wydać na wniosek pracownika lub byłego pracownika kopię całości lub części dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. W przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika wniosek taki mogą złożyć: dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione, dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności, wnuki, rodzeństwo, małżonek (wdowa i wdowiec), rodzice (w tym ojczym i macocha) oraz osoby przysposabiające.

Możliwość prowadzenia dokumentacji w formie elektronicznej

Pracodawca może prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy w całości w formie papierowej, w całości w formie elektronicznej albo częściowo w formie papierowej i częściowo w formie elektronicznej. Jeśli pracodawca chce zmienić dotychczasową formę prowadzenia dokumentacji (np. z papierowej na elektroniczną) musi poinformować o tym pracownika. Ponadto, prowadzenie dokumentacji w formie elektronicznej musi spełniać wymogi techniczne i teleinformatyczne określone w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej z 10 grudnia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369).



Obowiązek ewidencjonowania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy

W ewidencji czasu pracy pracodawca musi wykazywać godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Obowiązku tego nie musi wypełniać względem:

- pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy,
- pracowników zarządzających zakładem pracy (czyli członków zarządu, kierowników zakładu, głównych księgowych),
- pracowników, którzy otrzymują ryczałt za nadgodziny lub pracę w porze nocnej.

Obowiązek wskazywania podstawy udzielenia dnia wolnego od pracy

Przed 1 stycznia 2019 r. w ewidencji czasu pracy znajdowała się tylko informacja o tym, że w danym dniu pracownik nie pracował – miał dzień wolny od pracy. Od 1 stycznia 2019 r. w ewidencji czasu pracy musi znaleźć się także informacja o podstawie udzielenia dnia wolnego od pracy, czyli np. że jest to odbiór nadgodzin, odbiór dnia wolnego za święto w sobotę.

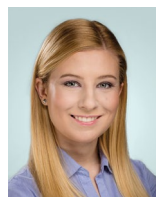
Obowiązek gromadzenia informacji o rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy, nieobecności w pracy

Pracodawca musi obecnie gromadzić więcej informacji o zwolnieniach od pracy i nieobecnościach w pracy. W ewidencji czasu pracy trzeba wskazywać rodzaj i wymiar:

- zwolnień od pracy (np. przerwa na karmienie dziecka),
- usprawiedliwionych nieobecności (np. wyjście w celu załatwienia spraw prywatnych),
- nieusprawiedliwionych nieobecności.

Nowe zasady dotyczące prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy należy stosować wobec pracowników zatrudnionych po 31 grudnia 2018 r. Dokumentacja pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r. nie musi być w całości dostosowana do nowych przepisów. Jedynie w sytuacji gdy pracodawca zdecyduje się na prowadzenie dokumentacji w formie elektronicznej, musi stosować nowe przepisy w zakresie wymogów technicznych i teleinformatycznych.

Dalszych informacji udziela:



Izabela Kwacz
adwokat
T + 48 22 244 00 50
izabela.kwacz@roedl.com

→ Aktualności podatkowe

Będzie jeden wykaz podatników VAT

Paulina Janka
Rödl & Partner Wrocław

Ministerstwo Finansów planuje stworzyć jeden rejestr podatników VAT. Wynika to z projektu ustawy o zmianie ustawy o VAT oraz niektórych innych ustaw z dnia 20 września 2017 r. Rejestr ten ma stanowić ważne narzędzie dla uczciwych podatników, którzy będą mieli możliwość weryfikacji informacji o swoich kontrahentach, przede wszystkim o aktualnym statusie ich rejestracji dla celów VAT.

Projektowany wykaz umożliwi dostęp do informacji takich jak: imiona i nazwiska w przypadku osób fizycznych oraz pełna nazwa w przypadku podatników niebędących osobami fizycznymi,

adresu miejsca prowadzenia działalności gospodarczej lub adresu siedziby, numerów rachunków rozliczeniowych podatnika lub imiennych rachunków podatnika w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, której jest członkiem, wskazanych w zgłoszeniu identyfikacyjnym lub aktualizacyjnym, które służą prowadzonej działalności gospodarczej, daty: rejestracji/wykreślenia/przywrócenia do rejestru podatnika VAT czynnego oraz podstawę prawną wykreślenia/przywrócenia zarejestrowania jako podatnika VAT czynnego.

Podatnicy będą więc mieli możliwość prześledzenia całej historii rejestracji kontrahentów dla celów VAT, co umożliwi im weryfikację, jaki był w wybranym momencie status kontrahenta. Wykaz ma być pro-

wadzony przez Szefa Krajowej Administracji Skarbowej w wersji elektronicznej, a dane w nim zawarte aktualizowane na bieżąco, tj. w każdy dzień roboczy, raz na dobę.

Zgodnie z wcześniejszymi zapowiedziami ze strony Ministerstwa Finansów tzw. biała lista podatników VAT miała zacząć działać od połowy 2019 r. Z uwagi na wydłużone prace nad projektem wykaz może nie zostać wprowadzony w zakładanym terminie. Nad projektem wciąż trwają prace w Komisji Prawniczej. Nowelizacja ma wejść w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Przy czym niektóre zmiany w niej zawarte wejdą w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Projektowane zmiany należy ocenić pozytywnie. Udostępnienie ww. wykazu zapewni bezpłatny i szybki dostęp podatników do aktualnych danych o kontrahentach, co w konsekwencji przyczyni się do zwiększenia bezpieczeństwa i pewności obrotu gospodarczego. Będziemy informować Państwa o pracach nad tym projektem. Do czasu powstania rejestru konieczne jest kontynuowanie wewnętrznych procedur weryfikacji kontrahenta.

→ Aktualności podatkowe

Rekomendacje Forum Cen Transferowych

Paulina Janka
Rödl & Partner Wrocław

Ministerstwo Finansów opublikowało pierwsze rekomendacje Forum Cen Transferowych w zakresie technicznych aspektów przygotowywania analiz porównawczych oraz sporządzania opisów zgodności między warunkami transakcji (i innymi zdarzeniami) ustalonymi z podmiotami powiązanymi, a warunkami, które ustaliłyby między sobą podmioty niezależne.

Wśród podjętych rekomendacji Forum Cen Transferowych wskazać należy m.in. poniższe stanowiska:

- zarówno krajowe, jak i zagraniczne dane będące podstawą analizy porównywalności mają taką samą wagę. Brak lokalnych obserwacji w próbie nie może tym samym kreować podstaw do kwestionowania przeprowadzonej analizy. Przygotowując analizę podatnik powinien jednak w kryteriach wyszukiwania uwzględnić dane krajowe (aby kryteria wyszukiwania nie wykluczały z góry rynku polskiego),
- brak jest zapisów uniemożliwiających wykorzystanie danych ofertowych w celu potwierdzenia rynkowego charakteru transakcji, przy czym należy wziąć pod uwagę, iż dane ofertowe nie dotyczą konkretnej rzeczywistej transakcji i mogą nie być wiążące,
- organy skarbowe nie powinny stosować danych porównawczych pozyskiwanych ze źródeł niedostępnych publicznie,
- przyjmowanie sztywnego założenia co do konkretnej, minimalnej (lub maksymalnej) liczby

obserwacji w próbie porównawczej jest bezcelowe i mogłoby doprowadzić do zaburzenia rezultatów procesu analizy jakościowej,

- przygotowanie opisu zgodności jest uzasadnione w sytuacji, gdy zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne dane porównawcze nie są w ogóle dostępne dla podatnika, a także gdy wskutek przyjęcia kryteriów selekcji odrzucono wszystkie obserwacje. Jednocześnie, co zasługuje na uwagę, Forum Cen Transferowych postuluje modyfikację przepisów, aby dopuścić możliwość przygotowania opisu zgodności w przypadku nieracjonalności ekonomicznej zakupu danych porównawczych do przygotowania analizy porównawczej.

Dokumenty Forum Cen Transferowych nie są wiążące dla Ministra Finansów. Mimo to rekomendacje stworzone przez przedstawicieli biznesu, a także przedstawicieli Ministerstwa Finansów oraz Krajowej Administracji Skarbowej (KAS), które są przykładem pozytywnego podejścia do praktycznych aspektów sporządzania dokumentacji podatkowych, mogą zostać wykorzystane w dalszych pracach dotyczących usprawnienia i uszczelnienia systemu podatkowego w zakresie cen transferowych. Rekomendacje poruszają tematykę praktycznych problemów i wątpliwości przy wypełnianiu obowiązków z zakresu cen transferowych, przez co stanowią istotne wskazówki dla podatników. Ich niewiążący charakter nie ogranicza jednak ryzyka uznania dokumentacji podatkowej za niekompletną.

Będziemy informować Państwa na bieżąco o dalszych rekomendacjach. W razie pytań lub wątpliwości zapraszamy do kontaktu.

→ Aktualności podatkowe

Bazowa stopa procentowa i marża w cenach transferowych (obwieszczenie)

Paulina Janka
Rödl & Partner Wrocław

W „Monitorze Polskim” opublikowano obwieszczenie Ministra Finansów w sprawie ogłoszenia rodzaju bazowej stopy procentowej i marży dla potrzeb cen transferowych w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych i podatku dochodowego od osób prawnych (z 21 grudnia 2018 r.)

W obwieszczeniu ogłoszono rodzaj bazowej stopy procentowej i wysokość marży dla potrzeb transakcji pożyczek, kredytów lub emisji obligacji zawieranych między podmiotami powiązanymi, uprawniające (przy założeniu spełnienia dodatkowych warunków wskazanych w ustawie) do skorzystania z uproszczenia typu safe harbour w zakresie cen transferowych. Uproszczenie to obejmuje z jednej strony wyłączenie możliwości szacowania przez organ podatkowy wysokości oprocentowania w takich transakcjach, a z drugiej strony zwolnienie podatnika z obowiązku przygotowania analizy porównawczej lub opisu zgodności dla tych transakcji.

W odniesieniu do złotego wskazano stopę procentową z międzybankowego rynku polskiego (WIBOR), do euro – europejskiego (EURIBOR),

a dla pozostałych walut – londyńskiego (LIBOR) odpowiedni dla poszczególnych walut). Wskazano stopy bazowe o trzymiesięcznym okresie przeszacowania.

Zgodnie z obwieszczeniem marża wynosi 2 punkty procentowe lub stanowi sumę wartości bezwzględnej bazowej stopy procentowej i wartości 2 punktów procentowych, w przypadku gdy wartość bazowej stopy procentowej jest mniejsza od zera oraz jest marżą maksymalną dla pożyczkobiorcy i minimalną dla pożyczkodawcy.

OBWIESZCZENIE OBOWIĄZUJE OD 1 STYCZNIA 2019 R.

Biorąc pod uwagę zmiany wprowadzone w ustawie o CIT w zakresie uproszczenia safe harbour na potrzeby cen transferowych, a także szczegółowe dane wynikające z obwieszczenia, zalecamy przeprowadzenie analizy wpływu zmian na realizowane transakcje finansowe z podmiotami powiązanymi i możliwości skorzystania z wprowadzonego uproszczenia. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości lub pytań związanych z przepisami w zakresie cen transferowych obowiązujących od 1 stycznia 2019 r., eksperci Rödl & Partner pozostają do Państwa dyspozycji.

→ Aktualności podatkowe

Nowa matryca stawek VAT

Paulina Janka
Rödl & Partner Wrocław

Zgodnie z projektem ustawy o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług (z 8 listopada 2018 r.) zakłada się wprowadzenie nowej matrycy stawek VAT, tj. wprowadzenie nowych wykazów towarów i usług opodatkowanych stawkami obniżonymi 8% i 5% opartych na Nomenklaturze Scalonej (CN) oraz PKWiU 2015.

Matryca stawek VAT ma bazować na następujących założeniach:

- przyjęcie zasady stosowania jednej stawki dla całych (w miarę możliwości) działów CN,
- generalne obniżanie stawki w przypadku konieczności jej zmiany dla danego towaru („równanie w dół”),
- podwyższenie stawki dla punktowo wybranych (nielicznych) towarów lub usług.

Dodatkowo celem nowelizacji jest wprowadzenie instrumentu zapewniającego podatnikom i organom podatkowym większą pewność co do prawidłowości zastosowanych stawek tego podatku. Taką funkcję pełnić będą wiążące informacje stawkowe (WIS) wydawane na wniosek podatnika przez dyrektora izby administracji skarbowej.

Projekt ustawy jest obecnie na etapie opiniowania. Zakłada on wejście części przepisów ustawy 1 kwietnia 2019 r., pozostałe przepisy mają wejść w życie 1 stycznia 2020 r.

→ Aktualności podatkowe

Nowy plik JPK_VAT ma zastąpić od lipca 2019 r. deklaracje VAT

Paulina Janka
Rödl & Partner Wrocław

Ministerstwo Finansów pracuje nad zmianami mającymi na celu zastąpienie deklaracji dla podatku od towarów i usług VAT-7 i VAT-7K przez przesyłanie nowej deklaracji w formie pliku JPK. Wprowadzony będzie jeden, nowy plik JPK_VAT, składający się z części deklaracyjnej oraz części ewidencyjnej. Na ten moment nie sprecyzowano jednak, jakie dane będą podlegać raportowaniu w nowej strukturze JPK.

Nowelizacja przewiduje również uregulowanie funkcjonowania powstałego na bazie plików JPK_VAT Centralnego Rejestru Faktur. Podstawowym celem Rejestru będzie analiza i kontrola prawidłowości wystawianych przez podatników faktur VAT i eliminacja nadużyć związanych z procederem wystawiania „pustych” faktur i wyłudzeń karuzelowych.

Projekt znajduje się na etapie opiniowania. Ustawa ma wejść w życie 1 lipca 2019 r. Propozycję zmian należy ocenić co do zasady pozytywnie. W wyniku wprowadzonych zmian nastąpi zmniejszenie obciążeń podatkowych dla podatników podatku VAT. Podatnicy będą składali tylko jeden dokument w terminie miesięcznym (odpowiednio kwartalnym) bez dodatkowych załączników, które były wymagane przy składaniu deklaracji VAT-7 (VAT-7K). Z uwagi jednak na fakt, iż szczegółowy zakres danych ma zostać określony w drodze rozporządzenia, nie można na tym etapie stwierdzić, czy zakres raportowanych danych w istocie będzie dla podatników zmniejszeniem obowiązków dokumentacyjnych. Ponadto uchwalenie nowelizacji wiąże się z koniecznością dostosowania do nowych rozwiązań obecnie używanych systemów informatycznych. Wobec powyższego można przewidywać, iż koszty administracyjne w fazie wdrożeniowej wzrosną jak przy innych strukturach JPK.

→ Aktualności podatkowe

Wyrok NSA w sprawie ewidencjonowania benzyny zużytej przez pracownika

Paulina Janka
Rödl & Partner Wrocław

Naczelny Sąd Administracyjny orzekł, że nieodpłatne zużycie paliwa na cele osobiste pracowników spółki podlegać będzie obowiązkowi ewidencjonowania za pomocą kasy rejestrującej (wyrok z 6 grudnia 2018 r., sygn. akt I FSK 1622/16).

Sprawa dotyczyła wykorzystania przez pracowników samochodu służbowego zarówno w celu wykonywanej działalności gospodarczej, jak i w celach prywatnych. Koszty zakupu paliwa oraz inne niezbędne wydatki do realizacji przejazdów prywatnych, niejako przy okazji przejazdów służbowych, będą ponoszone bezpośrednio przez pracodawcę, jeśli zużycie na cele prywatne pracownika

będzie marginalne i sporadyczne oraz nie jest możliwe ustalenie, jaka część paliwa została zużyta na potrzeby prywatne, a jaka na potrzeby służbowe.

W ocenie organu podatkowego, którą podtrzymały w obu instancjach sądy administracyjne, w takim wypadku dochodzi do opodatkowanej nieodpłatnej dostawy towarów w związku ze zużyciem paliwa na cele osobiste pracowników podatnika i konieczności zaewidencjonowania w kasie rejestrującej paliwa wydanego pracownikom. Wojewódzki Sąd Administracyjny wprawdzie dostrzegł realne problemy z rzeczywistym ustaleniem ilości paliwa zużytego przez pracowników na cele osobiste, a tym samym dotkliwość nałożonego na przedsiębiorstwa obowiązku, nie zmieniło to jednak jego kwalifikacji prawnej.

Kłopotliwe orzeczenie może wpłynąć na rozliczenia w firmach, które udostępniają służbowe samochody swoim pracownikom. Wyrok może doprowadzić do podwójnego opodatkowania, w przypadku przedsiębiorstw, które odliczają 50% podatku zawartego w cenie paliwa. Niekorzystny wyrok dodatkowo komplikuje odmienne stanowisko Ministerstwa Finansów. Na zapytanie

jednej z redakcji resort przyjął (w przeciwieństwie do sądu), iż powyższe czynności nie rodzą obowiązku ewidencjonowania przy zastosowaniu kasy rejestrującej.

Jeżeli zainteresował Państwa ten temat, zapraszamy do zadawania pytań. Będziemy informować na bieżąco o dalszych rozstrzygnięciach w tym zakresie.

→ Aktualności podatkowe

Wyrok WSA w sprawie ujęcia wydatków na usługi niematerialne w koszty uzyskania przychodów

Paulina Janka
Rödl & Partner Wrocław

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu wydał orzeczenie w zakresie możliwości ujęcia w koszty podatkowe wydatków na usługi doradcze poniesione na rzecz podmiotu powiązanego (18 grudnia 2018 r., sygn. akt: I SA/Po 763/18).

Przedmiotem orzeczenia były usługi nadzoru i obsługi inwestycji budowlanych. W zaskarżonej interpretacji indywidualnej organ podatkowy rozstrzygnął, że powyższe usługi stanowią usługi doradcze objęte limitem ujęcia w koszty podatkowe.



W wydanym wyroku, pomimo iż WSA nie odniósł się do prawidłowości zaprezentowanego przez organ podatkowy stanowiska, sąd orzekł o sprzeczności z prawem wydania interpretacji przy braku wyczerpującego uzasadnienia prawnego.

Sąd stwierdził, że rolą organu wydającego interpretację indywidualną było ustalenie, czy powyższe usługi stanowią usługi doradcze w rozumieniu art. 15e ust. 1 ustawy o CIT. Oceniając charakter tych czynności, powinno się także brać pod uwagę cel gospodarczy świadczenia, które ma być podobne do świadczenia wymienionego wprost w tym przepisie. Sąd zwrócił ponadto uwagę, że w art. 15e ust. 1 ustawy o CIT nie ma odniesienia do klasyfikacji statystycznej PKWiU. Stąd odwołanie się organu przy wykładni pojęcia „świadczenie usług o podobnym charakterze” jedynie do Polskiej Klasyfikacji Wyrobów i Usług (PKWiU) jest w ocenie sądu nieuzasadnione.

W wydanym orzeczeniu sąd zwraca uwagę na sprzeczne z prawem arbitralne stanowiska organów podatkowych ograniczających możliwość ujęcia wydatków w koszty podatkowe. Wyrok stanowi korzystne stanowisko w sprawie, nie wiadomo jednak, czy stanie się początkiem korzystnej praktyki organów w zakresie wyczerpującego uzasadniania podjętych rozstrzygnięć.

Dalszych informacji udziela:



Dominika Tyczka
doradca podatkowy,
Associate Partner
T +48 71 606 04 16
dominika.tyczka@roedl.com

Obserwuj nas w mediach społecznościowych
#Rödl&PartnerwPolsce



YouTube

LinkedIn®

Newslettery

Pozostańmy w kontakcie!

Jesteś zainteresowany otrzymywaniem newsletterów i zaproszeń na wydarzenia?

Wypełnij formularz na stronie

www.roedl.pl



Dzielimy się wiedzą | CATL News | SSE News | OZE News | Mandantenbrief

SZKOLENIA | SEMINARIA | SPOTKANIA | KONFERENCJE | ŚNIADANIA BIZNESOWE

Impressum Mandantenbrief Polska, luty-marzec 2019

Wydawca:

Rödl & Partner
ul. Sienna 73, 00-833 Warszawa
tel.: + 48 22 696 28 00 | www.roedl.pl
e-mail: biuletyn@roedl.com

Odpowiedzialny za treść:

Liliane Preusser - liliane.preusser@roedl.com

Redakcja:

Barbara Klimek - barbara.klimek@roedl.com

Niniejszy biuletyn stanowi niewiążącą informację służy ogólnym celom informacyjnym. Nie stanowi on doradztwa prawnego, podatkowego lub gospodarczego; informacje nim zawarte nie mogą również zastępować indywidualnego doradztwa. Przy redagowaniu biuletynu zawartych nim informacji Rödl & Partner zawsze dokłada najwyższej staranności, jednak nie ponosi odpowiedzialności za prawidłowość, aktualność kompletność informacji. Rödl & Partner nie ponosi również odpowiedzialności za decyzje, które czytelnik podejmie po przeczytaniu biuletynu. Zawarte informacje nie odnoszą się do konkretnego stanu faktycznego, dlatego konkretnym przypadkiem należy zawsze zasięgnąć fachowej porady. Osoby wyznaczone do kontaktu naszej strony są do Państwa dyspozycji.

Cała treść biuletynu fachowych informacji, które umieszczono w Internecie stanowi własność intelektualną Rödl & Partner jest objęta ochroną praw autorskich. Osoby korzystające z tych informacji mogą pobierać, drukować kopiować treść biuletynu fachowych informacji wyłącznie na własne potrzeby. Wszelkie zmiany, powielanie, rozpowszechnianie publiczne przekazywanie treści całości lub części, jakiegokolwiek formie, wymagają uprzedniej pisemnej zgody Rödl & Partner.