



Newsletter Nr 2 | 2021



ECOVIS[®]
LEGAL POLAND

PRUŚ I WSPÓLNICY KANCELARIA PRAWNA SP. K.

W TYM WYDANIU:

1. **STRATEGIE PODATKOWE**
2. **ZMIANA TERMINU PŁATNOŚCI A PRZEDAWNIE**
3. **JAK ZWOLNIĆ PRACOWNIKA?**
4. **ESTOŃSKI CIT**

AKTUALNOŚCI

1. Strategie podatkowe



W związku z planowanymi zmianami w ustawie o CIT od 1 stycznia 2021 pojawił się obowiązek podania do publicznej wiadomości informacji o strategii podatkowej.

Przedmiotem strategii podatkowej są wydatki, które wpływają na zobowiązania podatkowe, a także czynności związane z prowadzeniem ewidencji i rozliczeń. Należy również uwzględnić wydatki dotyczące rozwiązywania problemów podatkowych oraz ograniczenia jego ryzyka.

Przedsiębiorcy mogą skorzystać z dwóch rodzajów strategii podatkowej:

- strategii konserwatywnej – podatnik wypełnia obowiązki wynikające z zakresu opodatkowania jednocześnie unika sporów z organami podatkowymi;
- strategii agresywnej – zmierzającej do minimalizacji podatków.

Sprawozdanie z realizowanej strategii uwzględnia:

1) opis podejścia podatnika do:

- a. zarządzania wypełnieniem obowiązków wynikających z przepisów prawa podatkowego;

b. dobrowolnych form współpracy z organami Krajowej Administracji Skarbowej.

2) opis podejścia podatnika do realizacji obowiązków podatkowych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wraz z informacją o liczbie przekazanych Szeffowi Krajowej Administracji Skarbowej informacji o schematach podatkowych, o których mowa w art. 86a § 1 pkt 10 Ordynacji podatkowej z podziałem na podatki, których dotyczą.

3) informacje o:

a. transakcjach z podmiotami powiązаныmi przekraczających 5% sumy bilansowej aktywów;

b. restrukturyzacjach, w tym także planowanych, mogących mieć wpływ na wysokość zobowiązań podatkowych podatnika lub podmiotów powiązanych.

Obowiązek podania do publicznej wiadomości informacji o strategii podatkowej będzie dotyczył:

1) podatników CIT – w momencie gdy wartość przychodu przekroczy 50 mln euro;

2) podatkowych grup kapitałowych – bez względu na przychód.

Ustawa nie wskazuje, że obowiązek publikowania informacji o zrealizowanych strategiach podatkowych dotyczy roku podatkowego zakończonego po 31 grudnia 2020 roku. Jeżeli jednak ustawa wejdzie w życie jeszcze w tym roku, to podatnicy zobowiązani będą do opublikowania tych informacji za cały 2020 rok.

2. | Zmiana terminu płatności a przedawnienie

W trakcie realizacji umów lub rozliczania wynikających z nich roszczeń często dochodzi do sytuacji, w której strony zmieniają pierwotnie określone przez umowę terminy płatności. Jest ona powszechnie uznawana za dopuszczalną zgodnie z zasadą swobody umowy, a tym samym nie budzi jakichkolwiek kontrowersji. Zdarza się (najczęściej w przypadku należności spornych), że strony dokonują zmiany terminu płatności już po tym, jak stanie się ona wymagalna. Istotne jest jednak określenie wymagalności, które wpływa na przedawnienie roszczenia, a zgodnie z art. 119 k.c., terminy przedawnienia nie mogą być zmieniane przez strony.

Jak zatem rozstrzygnąć tą kwestię? Czy zmiana terminu płatności będzie zawsze dozwolona czy też nie?

Odpowiedzi na to pytanie udziela Sąd Najwyższy (sprawa III CZP 88/19 z dnia 11 września 2020 r.), który potwierdza, że zmiana terminu płatności na mocy porozumienia stron jest dopuszczalna zawsze, ale jeśli powoduje ona określenie nowego terminu wymagalności roszczenia, to należy pamiętać, że przedawnienie roszczenia będzie biegło dopiero z upływem nowego terminu. Strony zawsze mogą zgodnie zmienić termin płatności, ale muszą pamiętać o tym, że spowoduje to także zmianę terminu przedawnienia.

3. | Jak zwolnić pracownika?

W tym trudnym czasie gospodarczym regularnie wraca do naszej Kancelarii pytanie: jak zwolnić pracownika, a dokładnie jak to zrobić, aby pomimo zasadności zwolnienia pracownik nie odwołał się do sądu pracy i nie wygrał?

Kodeks Pracy zawiera szereg regulacji, które nie ułatwiają tego niewdzięcznego zadania. Nie oznacza to jednak, że zwolnienie pracownika musi się równać sporowi sądowemu.

Z naszego doświadczenia wynika, że większość przypadków odwołań do sądu pracy jest wynikiem zaniedbań pracodawców lub po prostu wybraniu drogi na skróty. Warto uświadomić sobie kilka zasad związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.

Poniżej przedstawiamy 4 z 8 zasad, które w naszej ocenie są kluczowe dla skutecznego rozwiązania umowy o pracę:

1. Przyczyny wypowiedzenia umowy muszą być konkretne i prawdziwe. Muszą zostać wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie można zatem wpisać po prostu, jak to często bywa: „utrata zaufania”. Do zwolnienia, jak do każdego innego ważnego procesu w firmie, trzeba się po prostu przygotować. To prawda, pracodawca ma prawo rozstać się z pracownikiem, który w jego ocenie źle pracuje, ale te przyczyny muszą być obiektywne. Nie ma znaczenia ile dany pracownik otrzymał nagród, czy że nigdy nie dostał żadnej nagany. Jeśli źle pracuje, to można go zwolnić. Prawdą jest jednak, że wpisanie do akt pracowniczych kar porządkowych, bądź chociaż pisemne lub mailowe upomnienia, czy inne wskazania nieprawidłowości, które pracownik popełnił, może stanowić bardzo istotny dowód w sprawie.

2. Zwolnienie nie może mieć charakteru dyskryminacyjnego. W sytuacji, gdy pracodawca chce zwolnić pracownika, który zarabia najwięcej lub takiego, który jako jedyny pracuje na część etatu, czy też wyróżnia się ze względu na płeć, wiek, rasę czy religię – wówczas ten proces musi być szczególnie przemyślany. Zarzut dyskryminacji z pewnością zostanie podniesiony w sądzie.

3. Należy wskazać wszystkie przesłanki zwolnienia. W sytuacji, gdy proces rozwiązania umowy o pracę został dobrze przygotowany, bardzo często ujawniają się różne naruszenia obowiązków ze strony pracownika. Zachęcamy do skrupulatnego wpisania ich wszystkich do wypowiedzenia. Warto poświęcić czas i uwagę na przygotowanie samego dokumentu. Takie działanie ma dwa cele: po pierwsze, zawsze należy zakładać, że pracownika można przekonać do zasadności zwolnienia. Im bardziej rozbudowane i precyzyjne uzasadnienie zwolnienia, tym większa na to szansa. Po drugie, z orzecznictwa sądowego wynika, że nawet jeśli tylko jedna ze wskazanych przesłanek wypowiedzenia zostanie udowodniona w sądzie, a będzie wystarczająca do zwolnienia, to sąd oddali odwołanie.

4. Nierzadko pracodawcy jako przyczynę wypowiedzenia wskazują utratę zaufania do pracownika. Pomijając fakt, że nie spełnia ona dwóch pierwszych zasad skutecznego rozwiązania umowy o pracę, to utratę zaufania należy postrzegać nie jako przyczynę, ale jako konsekwencję nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Właśnie dlatego zalecaną formułą jest wskazanie, że pracownik dopuścił się naruszenia a, b i c, co w rezultacie skutkowało utratą zaufania do niego. Ale uwaga! Poziom zaufania wzrasta wraz z pozycją i odpowiedzialnością ponoszoną przez pracownika i ocena tego argumentu przez sąd jest również proporcjonalna.



4. | Estoński CIT

Od 2021 r. w Polsce spółki kapitałowe z obrotem do 100 mln, w których udziałowcami są wyłącznie osoby fizyczne, będą objęte tzw. Estońskim CIT. Udziałowcy zyskują bardzo korzystny sposób rozliczenia się – o ile nie będą pobierać zysku w postaci dywidendy.

Z rozwiązania będą mogły skorzystać spółki:

- nieposiadające udziałów w innych podmiotach,
- zatrudniające co najmniej 3 pracowników oprócz udziałowców,
- których przychody pasywne nie przewyższają przychodów z działalności operacyjnej,
- wykazujące nakłady inwestycyjne.

Wszystkie te kryteria muszą być spełnione jednocześnie.

Mamy dwa warianty Estońskiego CIT. Pierwszy to „pełne” opodatkowanie wyłącznie dystrybuowanych przez spółkę dochodów. W ramach drugiej ścieżki podatnik będzie mógł zaliczać odpisy na specjalny fundusz (rachunek inwestycyjny do kosztów uzyskania przychodów).

Podatnik będzie mógł wybrać estoński CIT na okres 4 lat i przedłużyć go na kolejne 4-letnie okresy, o ile wciąż spełnia kryteria. Dodatkowo przedsiębiorca będzie też musiał notować wzrost inwestycji o 15% w ciągu dwóch lat.

OSOBY ODPOWIEDZIALNE

NIKODEM MULTAN
partner

nikodem.multan@ecovis.pl

PIOTR PRUŚ
partner

piotr.prus@ecovis.pl

AGATA WLEKLIŃSKA
doradca podatkowy

agata.wleklinska@ecovis.pl

Chętnie odpowiemy na Państwa pytania



ECOVIS LEGAL POLAND

Pruś i Wspólnicy Kancelaria Prawna Spółka Komandytowa

ul. Belwederska 9A / 5
00-761 Warszawa

T. + 48 22 400 19 02

F. + 48 22 404 32 64



warsaw-law@ecovis.pl



<https://www.ecovis.com/pl/>



<https://pl-pl.facebook.com/EcovisLegalPoland/>



<https://www.linkedin.com/company/ecovis-legal-poland/>

Czym jest **ECOVIS?**

- 18. co do wielkości sieć doradcza na świecie według wartości obrotu
- 271 biur w 79 krajach na całym świecie
- ponad 8,400 pracowników
- 417,2 milionów USD – łączna wartość obrotu firm tworzących sieć

ECOVIS International to prawnicy, doradcy podatkowi, księgowi i audytorzy działający w:

Algierii, Arabii Saudyjskiej, Argentynie, Australii, Austrii, Belgii, Bośni i Hercegowinie, Brazylii, Bułgarii, Chile, Chinach, Kolumbii, Chorwacji, na Cyprze, Czechach, Danii, Ekwadorze, Egipcie, Estonii, na Filipinach, Finlandii, Francji, Gruzji, Grecji, Gwatemali, Hiszpanii, Holandii, Hong Kongu, Indiach, Indonezji, Irlandii, Izraelu, Japonii, Kambodży, Kanadzie, Katarze, Kolumbii, Korei Południowej, Kostaryce, Libanie, na Litwie, Lichtensteinie, Luksemburgu, na Łotwie, Macedonii Północnej, na Malcie, Malezji, Maroko, Meksyku, Myanmarze, Niemczech, Nepalu, Norwegii, Nowej Zelandii, Pakistanie, Paragwaju, Peru, Polsce, Portugalii, Republice Południowej Afryki, Rumunii, Rosji, Serbii, Singapurze, na Słowacji, Słowenii, Szwecji, Szwajcarii, na Tajwanie, Tajlandii, Tunezji, Turcji, na Ukrainie, Urugwaju, USA (stowarzyszeni wspólnicy), na Węgrzech, Wielkiej Brytanii, Wietnamie, Włoszech i Zjednoczonych Emiratach Arabskich.

Copyright by

ECOVIS LEGAL POLAND Pruś i Wspólnicy Kancelaria Prawna sp. k.