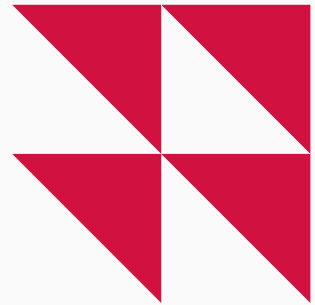


# Newsletter

MARZEC 2022



## W tym wydaniu:

1. Dyrektywa work - life balance
2. Lek na całe zło, czyli czy spółka komandytowo- akcyjna to rozwiązanie dla wszystkich?
3. Nielegalne zatrudnienie - Zmiany w Polskim Ładzie dla pracy w "szarej strefie"
4. Sygnalizujemy prace nad tzw. "ustawą o sygnalistach"





## Dyrektywa work - life balance

Michał Sobolewski  
Aplikant radcowski



Powrót kobiet do pracy po urodzeniu dziecka jest dość istotnym i powszechnym problemem. Tą kwestią zajął się Parlament Europejski, a efektem jego prac jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, czyli tzw. „dyrektywa Work-Life Balance”.

### Co jest głównym celem Dyrektywy?

Głównym celem wprowadzenia dyrektywy jest wsparcie i uzupełnienie działań państw członkowskich w obszarze równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy poprzez uelastycznienie zasad udzielania urlopów rodzicielskich i opiekuńczych oraz zachęcenie mężczyzn do przejęcia części obowiązków rodzicielskich.

### Jakich konsekwencji jej wdrożenia możemy się spodziewać?

Rozwiązania zaproponowane przez dyrektywę mają służyć również polityce prorodzinnej poprzez proponowanie rozwiązań ułatwiających podjęcie decyzji o potomstwie. We wprowadzeniu do dyrektywy przeczytać możemy, iż równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet.

### Czy zapisy Dyrektywy obowiązują już w Polsce?

Tutaj przyjdzie nam jeszcze trochę poczekać. Na implementację dyrektywy państwa członkowskie Unii Europejskiej mają czas do 2 sierpnia 2022 r. W polskim ustawodawstwie nowelizacji doczeka się bez wątpienia Kodeks Pracy, jednakże polski rząd nie opublikował obecnie projektu ustawy realizującej założenia dyrektywy.

### Jakie udogodnienia dla rodziców zawiera Dyrektywa?

Dyrektywa odnosi się do takich kwestii jak urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy, czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej, zasady przyznawania wynagrodzenia za dni wolne, elastyczna organizacja czasu pracy czy ochrona przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami związanymi z korzystaniem z powyższych uprawnień.

Warto podkreślić, że Kodeks Pracy oferuje w niektórych wspomnianych obszarach bardziej korzystne zasady, aniżeli propozycje wynikające z dyrektywy.

### Które z proponowanych regulacji zasługują na szczególną uwagę?

Zacznę od urlopu ojcowskiego. W tej kwestii regulacje są następujące. Ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice, powinni mieć prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Państwa członkowskie mogą również zdecydować, czy zezwalają na wykorzystanie urlopu ojcowskiego częściowo przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach dziecka oraz czy zezwalają na wykorzystanie takiego urlopu na elastycznych zasadach.

Obecne przepisy Kodeksu Pracy stanowią, iż ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Łatwo możemy zauważyć, że tutaj przepisy w Polskim Kodeksie Pracy są bardziej korzystne.



### Urlop opiekuńczy

Dyrektywa zakłada wprowadzenie urlopu opiekuńczego do 5 dni roboczych w roku, umożliwiającego zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Obecne przepisy Kodeksu Pracy stanowią iż: pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

### Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej

Państwa członkowskie powinny wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, przy czym dyrektywa nie nakłada obowiązku zapewnienia pracownikom wynagrodzenia ani innego świadczenia za taki czas wolny.

W polskim ustawodawstwie podobne rozwiązania zakłada katalog przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy określony w §1 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

### Elastyczna organizacja pracy

Zgodnie z art. 9 dyrektywy, powinny zostać wprowadzone niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.

Przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy może być uzależnione od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy.

### A co z urlopem rodzicielskim?

Każdy pracownik powinien mieć przyznane indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 4 miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat. Co najmniej 2 miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Przyznanie pracownikowi prawa do urlopu rodzicielskiego może być uzależnione od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, jednakże okresy te nie mogą przekroczyć 1 roku.

Obecne przepisy Kodeksu Pracy stanowią, iż całość urlopu rodzicielskiego (32 lub 34 tygodnie) może być wykorzystana przez jednego rodzica w całości, do momentu przekroczenia 6 roku życia dziecka.

*Michał Sobolewski*  
*Aplikant radcowski*



# Spółka komandytowo-akcyjna

Zuzanna Kostur -Nienartowicz  
Wspólnik



W życie weszły przepisy Nowego Ładu, przedsiębiorcy szukają rozwiązań, planują reorganizację swoich przedsiębiorstw i inspirowani informacjami znalezionymi w Internecie zwracają się do Ecovis Legal Poland z prośbą o przekształcenie ich w spółkę komandytowo-akcyjną. Oczywiście pamiętajmy o tym, że materiały prezentowane w internecie powinniśmy traktować z dużym przymrużeniem oka, bo skoro codziennych decyzji biznesowych nie podejmujemy na ich podstawie, tym bardziej decyzje tak kluczowe jak przekształcenie spółki nie powinny być oparte na zasłyszanych poradach.

Na podstawie spływających zapytań nasunęło mi się takie pytanie:

## **Czy spółka komandytowo-akcyjna rzeczywiście jest najlepszym rozwiązaniem i lekiem na całe zło?**

Wiemy, że zarówno komplementariusze jak i akcjonariusze tej spółki nie mają obowiązku opłacania składek ZUS, nie mają również obowiązku opłacania daniny solidarnościowej.

Dodatkowo komplementariusze tej spółki mogą pomniejszyć podatek od uzyskanej dywidendy o kwotę podatku CIT zapłaconego przez spółkę (proporcjonalnie do ich procentowego udziału w zysku spółki). Wszystko brzmi atrakcyjnie, ale czy rzeczywiście spółka ta jest dla wszystkich? Rzadko mówi się bowiem o kosztach prowadzenia spółki komandytowo-akcyjnej. A te nie są małe – konieczność protokolowania uchwał walnego zgromadzenia przez notariusza, zawarcie umowy z podmiotem zewnętrznym prowadzącym rejestr akcjonariuszy.

Duże spółki komandytowo – akcyjne, spełniające warunki wskazane w ustawie o rachunkowości mają obowiązek poddania rocznego sprawozdania finansowego badaniu biegłego rewidenta.

A dodatkowo jest to naprawdę skomplikowany twór, do którego częściowo stosujemy przepisy o spółce akcyjnej, a częściowo o spółce komandytowej. Trudno więc będzie zachować korporacyjny porządek bez pomocy prawnika, który zna się na rzeczy.

## **Co zatem sugeruję?**

Sięgnijmy po prostsze rozwiązanie – spółkę komandytową. Wspólnicy tej spółki również nie płacą daniny solidarnościowej, tak samo jak w spółce komandytowo-akcyjnej komplementariusze mogą pomniejszyć podatek od uzyskanej dywidendy o kwotę podatku CIT zapłaconego przez spółkę (proporcjonalnie do ich procentowego udziału w zysku spółki).

Wprowadzie wspólnicy spółki komandytowej płacą składki na ubezpieczenia społeczne, jednakże odprowadzają oni składki na ubezpieczenie zdrowotne w zryczałtowanej formie niezależnej od wysokości osiąganego dochodu. Składka zdrowotna wspólników spółki komandytowej wynosi od stycznia 2022 r. 559,89 zł miesięcznie.

Dla przedsiębiorców prowadzących dotychczas jednoosobową działalność gospodarczą, którzy i tak dotychczas płacili składki na ubezpieczenia społeczne, spółka komandytowa często jest atrakcyjniejszym rozwiązaniem. Składka zdrowotna niezależnie od osiąganego zysku wynosi ok. 560 zł miesięcznie, a spółka komandytowa jest o wiele prostsza i mniej kosztowna. Nie ma elementu akcji, więc nie ma obowiązku prowadzenia rejestru akcjonariuszy, nie ma również konieczności protokolowania wszystkich uchwał wspólników przez notariusza. Spółka ta jest zdecydowanie prostszą organizacją, dlatego też jej prowadzenie nie wymaga dużego zaangażowania profesjonalistów.

Nie można również zapominać, że zarówno spółka komandytowa jak i spółka komandytowo-akcyjna są spółkami osobowymi, w których komplementariusze ponoszą nieograniczoną odpowiedzialność za zobowiązania spółki. W zależności od ryzyka jakie niesie za sobą prowadzona działalność, może okazać się, że najlepszym rozwiązaniem będzie prowadzenie działalności w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Przedsiębiorco, nie wŁADuj się – nie podejmuj decyzji o tym, w jakiej formie będziesz prowadził swój biznes, na podstawie informacji prezentowanych w Internecie, skorzystaj z porady profesjonalistów i wybierz formę prowadzenia działalności odpowiednią do Twoich potrzeb i możliwości.

*Zuzanna Kostur - Nienartowicz*  
Wspólnik



# Nowy Ład - nielegalne zatrudnienie

Michał Mieszkowski  
Radca prawny



## **Kwestia nielegalnego zatrudnienia jest dużym problemem w Polsce. Jakie przywileje traci osoba zatrudniona „na czarno”?**

Kwestia nielegalnego zatrudnienia nie została pominięta w ramach kompleksowej reformy systemu prawno-podatkowego (Polski Ład) wdrożonego od 1 stycznia 2022 r.

Legalność zatrudnienia zakłada podleganie wszystkim przepisom z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz podatków.

Praca bez formalnego zgłoszenia zatrudnienia pozbawia pracownika możliwości korzystania ze świadczeń (opieka zdrowotna, zasiłek chorobowy), oraz ogranicza dochody budżetu państwa. Jednocześnie wiele osób decyduje się na pracę „na czarno” (lub „na szaro”) ze względów ekonomicznych.

## **Od stycznia 2021 r. zmianie ulegną zasady odpowiedzialności za nielegalne zatrudnienie. Jakich zmian możemy się spodziewać?**

W stanie prawnym sprzed 1 stycznia 2022 r. ujawnienie nielegalnej pracy powodowało obowiązek rozliczenia przez pracownika pobranego wynagrodzenia i odprowadzenia podatku; pracownik był także zobowiązany do zwrócenia pracodawcy tej części składki na ubezpieczenia społeczne, której sfinansowania należy do pracownika. Zniechęcało to pracowników do zgłaszania do organów skarbowych nielegalnego zatrudnienia. Polski Ład przerzuca odpowiedzialność za nielegalne zatrudnienie wyłącznie na pracodawcę.

## **Co to oznacza?**

Ministerstwo Finansów wskazywało w uzasadnieniu do projektu Polskiego Ładu, że zmiana regulacji w tym zakresie zachęci zatrudnionych na czarno pracowników do dochodzenia swoich praw i zgłaszania do odpowiednich organów faktu, że pracują nielegalnie.

Szczegóły projektu zakładają, iż w przypadku ujawnienia nielegalnego zatrudnienia pracodawca będzie zobowiązany doliczyć do swojego przychodu wynagrodzenia zapłacone „pod stołem”.

## **O jakiej kwocie wynagrodzenia mówimy? W jaki sposób zostanie ustalona jej wysokość?**

Pracodawcy zostanie przypisany przychód w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (w roku 2022 – 3010 zł) za każdy miesiąc stwierdzonego nielegalnego zatrudnienia. Jednocześnie kwoty wynagrodzeń wypłaconych pracownikom „na czarno” zostaną wyłączone z kosztów uzyskania przychodu.

Pracodawca będzie także zobowiązany do zapłaty z własnych środków zaległego podatku i składek na ubezpieczenie społeczne. Dodatkowo Polski Ład zwalnia przychód pracownika z tytułu nielegalnego zatrudnienia od podatku.

## **Czy Pracownik poniesie konsekwencje w sytuacji ujawnienia, że został zatrudniony nielegalnie?**

Pracownik nie poniesie konsekwencji związanych z ujawnieniem nielegalnego zatrudnienia, gdyż cały ciężar obciążeń podatkowo-składkowych będzie spoczywał na pracodawcy.

Przepisy zakładają, iż wyżej opisane rozwiązania dotyczące nielegalnego zatrudnienia znajdą zastosowanie do przypadków stwierdzonych po 1 stycznia 2022 r. Jednocześnie pracownicy będą jednak mogli ujawnić przypadki wcześniejszego zatrudnienia „na czarno”, o ile nie zostały objęte postępowaniem skarbowym.

Zastosowanie przepisów Polskiego Ładu może być zatem bardzo dotkliwe dla nieuczciwych pracodawców. Należy pamiętać, iż niezależnie od powyższych konsekwencji w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych, pracodawca będzie ponosił także odpowiedzialność za przestępstwo/wykroczenie karnoskarbowe.

*Michał Mieszkowski  
Radca prawny*





## Ustawa o "Sygnalistach"

Agnieszka Słowikowska  
Aplikant radcowski



Ustawa o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, szerzej znana jako tzw. „ustawa o sygnalistach” dotyczy uregulowania ścieżki zgłaszania naruszeń (wewnętrznej/ zewnętrznej) i ochrony osoby zgłaszającej naruszenia tzw. „sygnalisty”.

Tematowi ochrony sygnalistów i uregulowania ścieżki zgłaszania naruszeń poświęcona jest Dyrektywa UE z 2019 roku (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii). Przywołana Dyrektywa powinna być zostać w Polsce (i w pozostałych krajach UE) wdrożona do 17 grudnia 2021 roku.

### **Skoro ustawa w Polsce nie została jeszcze uchwalona, to na jakim jest obecnie etapie?**

Zgodnie z informacją podaną na stronie Rządowego Centrum Legislacji, projekt ustawy wdrażającej Dyrektywę z 2019 roku jest obecnie na etapie opiniowania. Z kolei Minister Rodziny i Polityki Społecznej wskazuje, że obecnie trwa proces analizy dużej liczby zgłoszonych uwag do projektu tzw. „ustawy o sygnalistach” i nie jest w stanie wskazać dokładnego terminu skierowania projektu ustawy do Sejmu.

### **Kogo i czego ma dotyczyć tzw. „ustawa o sygnalistach”?**

Regulacje dotyczące sygnalistów obejmują od 17.12.2021 r. pracodawców z sektora publicznego oraz pracodawców z sektora prywatnego zatrudniających powyżej 250 pracowników. Pracodawcy zatrudniający pomiędzy 50 a 249 pracowników mają czas do 17.12.2023 r. Z kolei pracodawcy zatrudniający poniżej 50 pracowników nie muszą wdrażać żadnych zmian.

Jeżeli chodzi o sygnalistów objętych ochroną jest to duża grupa osób, wśród nich warto wskazać, że nie należą do niej jedynie pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, ale również osoby na tzw. „śmięciówkach”, B2B, stażyści czy też wolontariusze. Ochrona rozciąga się również na okres kandydowania do pracy i okres po zakończeniu pracy. Ustawa chroni również członków zarządu i wspólników w spółkach.

Ustawa dotyczy przede wszystkim możliwości anonimowego zgłoszenia naruszenia prawa przez sygnalistę w ramach przewidzianej ścieżki (najczęściej wewnętrznej, poprzez stworzenie regulaminu zgłoszeń wewnętrznych obejmujących procedurę zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych).

Obejmuje również zakres ochrony sygnalisty np. zakaz odwetu, niekorzystnego traktowania, żądania naprawienia szkody, pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Wprowadza także m.in. obowiązek prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych przez pracodawcę oraz określa ścieżkę zgłoszeń zewnętrznych, wskazuje m.in., że organem centralnym do zgłoszeń zewnętrznych jest Rzecznik Praw Obywatelskich (oprócz zastrzeżonych dla UOKiK).

### **Unijny ustawodawca z pewnością przewidział kary za nieprzestrzeganie nowych regulacji, jakich kar możemy się spodziewać?**

Kary określone w projekcie ustawy obejmują: grzywnę, ograniczenie wolności lub też pozbawienie wolności do lat 3.

Działania, które podlegają karze obejmują utrudnianie zgłoszenia naruszeń przez sygnalistów, odwetowe działanie wobec sygnalisty, naruszenie anonimowości sygnalisty, przekazanie przez sygnalistę nieprawdziwych informacji oraz niewdrożenie lub niewłaściwe wdrożenie procedur przez pracodawcę (procedury wewnętrznej).

*Agnieszka Słowikowska  
Aplikant radcowski*



# → Law and taxes in Poland



## ECOVIS LEGAL POLAND

### Multan, Pruś i Wspólnicy Kancelaria Prawna i Podatkowa sp.j.



ul. Belwederska 9a/5  
00-761 Warszawa  
+ 48 22 400 45 85

email: [warsaw-law@ecovis.pl](mailto:warsaw-law@ecovis.pl)



[www.facebook.com/EcovisLegalPoland](http://www.facebook.com/EcovisLegalPoland)



[www.linkedin.com/company/ecovis-legal-poland/](http://www.linkedin.com/company/ecovis-legal-poland/)



[www.ecovislegal.pl](http://www.ecovislegal.pl)

## Czym jest Ecovis?

- *ECOVIS International zajmuje 20 miejsce wśród wiodących sieci na świecie*
- *Biura w 80 krajach na całym świecie*
- *Ponad 8,500 pracowników*



*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, Malesji, 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

Multań, Pruś i Wspólnicy Kancelaria Prawna i Podatkowa sp.j.