

Newsletter

CZERWIEC 2022



W tym wydaniu:

Podatki:

1. Zmiany w zakresie cen transferowych
2. Czym jest GRUPA VAT?

Prawo:

1. Delegowanie pracownika do Polski w celu świadczenia usług
2. Wprowadzenie obowiązku posiadania „licencji kryptowalutowej”



Zmiany w zakresie cen transferowych

Od 2022 roku podatnicy muszą mierzyć się z bardzo dużą ilością zmian podatkowych, które niestety w wielu przypadkach nie są korzystne. Niemniej jednak w całej masie zmian przepisów pojawiają się też takie, które należy zaliczyć do zmian pozytywnych. Wśród takich zmian można wymienić zmiany w zakresie dokumentacji cen transferowych.

Dla przypomnienia, ceny transferowe są to ceny, które stosuje się w transakcjach pomiędzy podmiotami powiązаныmi. Zgodnie z przepisami podmioty powiązane są zobowiązane ustalać ceny transferowe na warunkach, które ustaliłyby między sobą podmioty niepowiązane.

Rynkowość stosowanych cen należy udowodnić sporządzając właśnie dokumentację cen transferowych, która powinna zawierać również analizę poziomu rynkowości cen, czyli tzw. benchmarking.

Które z zaimplementowanych zmian są Twoim zdaniem najistotniejsze?

Przede wszystkim „na stałe”, a nie tylko na czas pandemii wydłużone zostały terminy na sporządzenie lokalnej dokumentacji cen transferowych oraz złożenie informacji o cenach transferowych (TPR).

Dodatkowo, zlikwidowano wymóg składania odrębnego oświadczenia o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych oraz informowania organu podatkowego o dokonaniu korekty cen transferowych w zeznaniu podatkowym, czyli nie trzeba będzie już składać kilku dokumentów. Obecnie oświadczenie stanowi integralny element informacji o cenach transferowych.

Co istotne, na podstawie przepisów uchwalonych w kwietniu 2022r. nowe okresy na złożenie TPR oraz sporządzenie dokumentacji dotyczą także dokumentacji sporządzanej za 2021r.

Nowe terminy dotyczące dokumentacji, które obowiązują od 2022r. i dotyczą dokumentacji sporządzanej za 2022 r. to:

- sporządzenie lokalnej dokumentacji cen transferowych do końca 10 miesiąca po zakończeniu roku podatkowego (wcześniej w ciągu 9 miesięcy).
- złożenie informacji o cenach transferowych do końca 11. miesiąca po zakończeniu roku podatkowego.
- przedłożenie lokalnej dokumentacji cen transferowych na żądanie organu podatkowego - 14 dni (wcześniej było 7 dni).

Natomiast dokumentacja cen transferowych za 2021r. wraz z deklaracją TPR ma zostać sporządzona do dnia 31 grudnia 2022r. dla podatników, u których rok podatkowy pokrywa się z rokiem kalendarzowym.

A czy możesz wskazać zmiany w innym zakresie niż powyższe?

Do pozostałych zmian, o których warto wspominać dodałabym również fakt, że lokalna dokumentacja cen transferowych ma być sporządzana w postaci elektronicznej. Tutaj należy również dodać, że rozszerzony został katalog transakcji zwolnionych z obowiązku dokumentacyjnego, i tak odpowiednio:

- pomiędzy położonymi w Polsce zakładami zagranicznymi podmiotów powiązanych będących nierezydentami oraz pomiędzy takim zakładem a polskim podmiotem powiązany,
- objętych porozumieniem podatkowym lub inwestycyjnym,
- polegających na tzw. „czystym refakturowaniu” oraz
- objętych przepisami safe harbour w zakresie usług o niskiej wartości dodanej oraz pożyczki, kredytu lub emisji obligacji.

Ponadto część transakcji nie musi być dokumentowana w pełnym zakresie, a dotyczy to transakcji zawieranych przez mikroprzedsiębiorców lub małych przedsiębiorców, a także transakcji innych niż kontrolowane zawieranych z podmiotami z rajów podatkowych lub takich, gdzie rzeczywisty właściciel jest rezydentem rajy podatkowego, może nie zawierać analizy porównawczej lub zgodności.



Agata Wleklińska
doradca podatkowy

Czym jest GRUPA VAT?

Od 1 lipca 2022 r. w polskim systemie VAT zacznie obowiązywać nowa instytucja tzw. Grupy VAT. To rozwiązanie pozwoli uprościć rozliczenie VAT oraz ograniczyć obowiązki administracyjne pomiędzy podmiotami powiązаныmi z różnych branż. W wielu przypadkach wprowadzenie Grupy VAT poprawi płynność finansową.

Czym jest Grupa VAT?

Grupy VAT stanowi w gruncie rzeczy fikcję prawną dla celów podatku VAT, w której znaczenie ma element ekonomiczny, a dopiero w dalszej kolejności forma prawna. Podmioty wchodzące do Grupy VAT zachowują swoją odrębność cywilnoprawną, a jedynie dla celów rozliczeń VAT są traktowani jako jeden podatnik.

Kto może utworzyć Grupę VAT?

Grupy VAT umożliwią przedsiębiorcom z powiązanych firm utworzyć jednego podatnika VAT. Grupę VAT będą mogły tworzyć fakultatywnie podatnicy z siedzibą na terytorium Polski oraz podatnicy nieposiadający siedziby w Polsce, ale w zakresie, w jakim prowadzą działalność gospodarczą za pośrednictwem oddziału położonego na terytorium Polski. Skład grupy będzie można dowolnie kształtować, poprzez na przykład wprowadzenie tylko kilku podmiotów z jednej grupy kapitałowej. **Uczestnicy grupy utrzymują swoją odrębność prawną i podatkową w innym zakresie niż VAT.**

Przepisy nie przewidują ograniczeń branżowych, dla których grupy VAT będą szczególnie korzystne. Wydaje się jednak, że szczególnie zainteresowane mogą być podmioty z branży finansowej, ubezpieczeniowej czy medycznej z uwagi na brak prawa do odliczenia VAT.

Założenia towarzyszące utworzeniu Grupy VAT:

- Spółki wchodzące do Grupy VAT przestają być niezależnym podatnikiem identyfikowanym odrębnie od grupy dla celów rozliczenia VAT,
- Wszystkie podmioty wchodzące w skład Grupy VAT działają jako jeden podatnik VAT wobec klientów spoza grupy oraz organów podatkowych,
- Dostawa towarów i świadczenie usług między członkami Grupy VAT nie podlega opodatkowaniu VAT, natomiast transakcje podlegające opodatkowaniu dokonywane przez jednego członka Grupy VAT na rzecz podmiotów spoza grupy uważane są za dokonywane przez Grupę VAT,

d. Grupa VAT ma nadany jeden numer identyfikacji podatkowej VAT.

Jakie są zalety i wady Grupy VAT?

Grupa VAT wiąże się z dużymi korzyściami w rozliczeniach VAT. Widać to w szczególności, gdy w Grupie VAT jeden podatnik wpłaca wysokie kwoty podatku należnego, natomiast inny członek grupy ma nadwyżkę VAT naliczonego nad należnym i jest w pozycji zwrotowej. **Będąc w Grupie VAT podatnicy mogą dokonać skonsolidowanego rozliczenia, dzięki któremu szybko i sprawnie rozliczą podatek VAT.**

Ponadto, jak już zostało wspomniane, **członkowie Grupy VAT nie wystawiają sobie wzajemnie faktur z tytułu dostaw towarów lub świadczenia usług, ponieważ te transakcje nie są opodatkowane VAT.**

Wadą tego rozwiązania jest wprowadzenie odpowiedzialności solidarnej członków Grupy VAT za jej zobowiązania z tytułu VAT, która się będzie rozciągać na okresy po utracie przez Grupę VAT statusu jednego podatnika, aż do upływu okresu przedawnienia.

O jakie powiązania chodzi?

Artykuł 11 unijnej Dyrektywy VAT wymaga, aby członkowie Grupy VAT byli ściśle powiązani pod względem:

- ekonomicznym,
- finansowym,
- organizacyjnym.

Państwa Członkowskie w różny sposób podchodzą do tych pojęć i różnie interpretują wagę tych powiązań.

Co dalej?

By móc odpowiedzieć na pytanie czy jest to rozwiązanie optymalne dla danej grupy firm, należy przyrzeć się specyfice jej działalności, powiązań, realizowanych transakcji, a także innych kwestii prawnych wynikających z rozliczania VAT jako jeden (grupowy) podatnik.



Maria Kotaniec
doradca podatkowy

Delegowanie pracownika do Polski w celu świadczenia usług

W dobie internacjonalizacji współpracy gospodarczej mobilność pracowników jest koniecznością. Każdy przedsiębiorca powinien jednak pamiętać, iż delegowanie pracowników do wykonywania pracy za granicą podlega szczególnym regulacjom prawnym, których naruszenie może wiązać się z odpowiedzialnością finansową.

Zasadniczą kwestią jest wskazanie, iż mobilność pracowników to element jednej z podstawowych swobód unijnych – świadczenia usług. Swoboda ta zapewnia przedsiębiorcom możliwość podejmowania współpracy na terytorium całej Unii Europejskiej bez konieczności rejestracji działalności gospodarczej lub zakładania lokalnej spółki. W związku z transeuropejską naturą tej swobody zasady delegowania zostały ujednoczone.

W Polsce implementacja rozwiązań unijnych została zawarta w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

W niniejszym opracowaniu wskazano podstawowe zasady delegacji pracowników do Polski – wysyłanie pracowników zatrudnionych przez polskich przedsiębiorców do innego państwa członkowskiego UE wymaga weryfikacji ustawodawstwa państwa przyjmującego.

Delegowanie pracowników do Polski następuje w sytuacji gdy przedsiębiorca zagraniczny:

- wysła pracownika do realizacji umowy zawartej z partnerem z siedzibą w Polsce,
- wysła pracownika do wykonywania pracy w oddziale lub innym przedsiębiorstwie z grupy kapitałowej prowadzącym działalność w Polsce.

Delegowanie dotyczy osób pozostających w stosunku pracy z przedsiębiorcą delegującym – w związku z wysłaniem pracownika za granicę, pracownik delegowany nie nawiązuje żadnej nowej relacji prawnej – w dalszym ciągu podmiotem zatrudniającym jest przedsiębiorca delegujący. To także ten podmiot jest uprawniony do zarządzania, rozliczenia i finansowania pracy pracownika delegowanego.

Istotną kwestią jest tymczasowość delegowania – zasadniczo okres delegacji nie może przekraczać **12 miesięcy**, jednak na umotywowany wniosek pracodawcy delegującego skierowany do Państwowej Agencji Pracy, może ulec przedłużeniu **do 18 miesięcy**. Powyższe limity czasowe należy mieć na uwadze planując delegowanie pracownika.

Co istotne **ustawa nie określa minimalnego okresu delegowania** – zasadniczo zatem kilku, a nawet jednodniowe, wizyty w Polsce mogą być kwalifikowane jako delegowanie w ramach świadczenia usług.

Jednocześnie należy zaznaczyć, iż delegowanie w ramach świadczenia usług nie stanowi podróży służbowej – w przypadku delegacji pracodawca zagraniczny powinien uzgodnić z pracownikiem czasową zmianę miejsca świadczenia pracy na miejsce położone w Polsce i zawrzeć odpowiednie porozumienie w tym zakresie.

Warto mieć na uwadze, iż zasady delegowania znajdują odpowiednie zastosowanie także w przypadku wykonywania pracy na terytorium Polski przez pracownika skierowanego do tej pracy przez **pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim UE**.

Mimo że pracownik delegowany w okresie delegowania nieprzerwanie podlega umowie zawartej z pracodawcą delegującym, to przepisy nakładają na tego pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikowi warunków pracy tożsamyh z tymi wynikającymi z polskiego prawa pracy (tzw. warunki minimalne). Oznacza to, że stosunek pracy pracownika delegowanego w okresie delegacji powinien odpowiadać warunkom zatrudnienia wynikającym z Kodeksu Pracy oraz innych znajdujących zastosowanie przepisów prawa pracy – jeżeli umowa o pracę zawiera postanowienia mniej korzystne, pracodawca jest zobowiązany dostosować warunki zatrudnienia. W szczególności wymagania minimalne obejmują obowiązek zapewnienia pracownikowi delegowanemu takich samych warunków wynagradzania jak pracownikom lokalnym.

Ponadto pracodawca delegujący ma następującej obowiązki związane z delegowaniem pracownika do Polski:

- wyznaczenie osoby upoważnionej do kontaktów z Państwową Inspekcją Pracy w Polsce,
- informowanie Państwowej Agencji Pracy o delegowaniu (w zakresie m. in. przewidywanej daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania oraz charakteru usług świadczonych w Polsce, który uzasadnia delegowanie),
- przechowywanie na terytorium Polski określonej dokumentacji dotyczącej delegowanych pracowników (kopii umów o pracę, dokumentacji dotyczącej czasu pracy, dowodów wypłaty wynagrodzenia).

Państwa Inspekcja Pracy może kontrolować zatrudnienie pracowników delegowanych. W tym celu organ ten może żądać od pracodawców zagranicznych wyjaśnień, jak również sprawdzać prawidłowość delegowanie (przede wszystkim w sferze rozmiaru działalności prowadzonej przez pracodawcę delegującego oraz w aspekcie tymczasowości delegacji) oraz przestrzegania przepisów dotyczących minimalnych warunków zatrudnienia pracowników delegowanych.

W przypadku stwierdzenia przez Państwową Inspekcję Pracy nieprawidłowości lub zaniedbań pracodawcy delegującemu grozi grzywna w kwocie do 30.000 zł.



Ponadto w związku z delegowanie pracowników do Polski należy pamiętać o następujących kwestiach:

- aspekt legalnego zatrudnienia oraz pobytu pracownika delegowanego w Polsce (w szczególności uzyskanie zezwolenia na pracę) jest zagadnieniem całkowicie odrębnym od obowiązków wynikających z delegowania pracownika - pracodawca delegujący powinien uzyskać odpowiednie dokumenty przed rozpoczęciem jego delegacji,
- delegowanie powoduje skutki na gruncie przepisów o ubezpieczeniu społecznym (konieczność uzyskania dokumentu A1 dla pracownika delegowanego) oraz podatkowym (zagadnienie rezydencji podatkowej).

*Delegowanie pracowników jest procesem złożonym i wielopłaszczyznowym w kontekście prawnym.
Dla jego prawidłowego przeprowadzenia należy sięgnąć do regulacji z różnych obszarów.
Proces należy dobrze przeprowadzić, aby uniknąć dotkliwych konsekwencji.*



*Michał Mieszkowski
radca prawny*

Wprowadzenie obowiązku posiadania „licencji kryptowalutowej”

Kryptowaluty od kilku lat wzbudzają ogromne zainteresowanie, zarówno wśród osób które interesują się nowymi technologiami i finansami jak i wśród laików tych dziedzin. Powodów tego stanu rzeczy wymienić można co najmniej kilka.

W polskim systemie prawnym kryptowaluty zyskały miano „waluty wirtualnej”, a określa ją Ustawa o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu wprowadzona w 2018 r.

Zgodnie z tą ustawą waluta wirtualna to cyfrowe odwzorowanie wartości, które nie jest:

- prawnym środkiem płatniczym emitowanym przez NBP, zagraniczne banki centralne lub inne organy administracji publicznej;
- międzynarodową jednostką rozrachunkową ustanawianą przez organizację międzynarodową i akceptowaną przez poszczególne kraje należące do tej organizacji lub z nią współpracujące;
- pieniądzem elektronicznym w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych;
- instrumentem finansowym w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
- wekslem lub czekiem.

Natomiast wymienialne w obrocie gospodarczym na prawne środki płatnicze i akceptowane jako środek wymiany, a także może być elektronicznie przechowywane lub przeniesione albo może być przedmiotem handlu elektronicznego.

Czy kryptowaluty są uznawane za środek płatniczy?

Powyższe oznacza, że Kryptowaluty nie są uznawane za środek płatniczy, ale są środkiem obrotu gospodarczego, który można wymieniać na inne prawnie dopuszczalne środki płatnicze.

Na czym polega fenomen kryptowalut?

Kryptowaluty stały się przede wszystkim alternatywą dla pieniądza fiducjarnego będącego podstawą systemu monetarnego niemal na całym świecie. Prawo emisji i kontroli „klasycznego” pieniądza posiadają krajowe banki centralne, co oznacza że jego wartość opiera się w dużej mierze na polityce tych instytucji. Pieniądz tego typu występuje zarówno w postaci elektronicznej jak i papierowej (banknoty) oraz bilonu. Kryptowaluty w odróżnieniu od krajowych walut charakteryzują się tym, że z założenia są całkowicie niezależne od banków centralnych i mają postać wyłącznie elektroniczną opartą na tzw. technologii blockchain. Większość państw nie dopuszcza w swoim systemie prawnym możliwości płacenia kryptowalutami. Kolejną kwestią, która ma wpływ na popularność kryptowalut jest ich anonimowość, która w dużym uproszczeniu polega na tym, że w dostępnych informacjach o transakcji nie ma zawartych danych personalnych użytkowników (tak jak np. w klasycznym przelewie bankowym).

Wirtualne portfele w których przechowywane są kryptowaluty są oznaczone unikalnym ciągiem liczb oraz liter.

To właśnie tym aspektem zajęła się Komisja Europejska, która pod koniec marca br. ogłosiła projekt, którego założeniem będzie ograniczenie anonimowości posiadaczy wirtualnych portfeli, poprzez wprowadzenie wymogu zbierania informacji o właścicielach portfeli. Obowiązanymi do zbierania tych informacji będą kantory i giełdy, które zajmują się obrotem kryptowalut. Szczegóły tego ograniczenia nie są jeszcze znane. Ponadto, planowane jest również wprowadzenie obowiązku zgłaszania władzom każdego przelewu przekraczającego 1000 EUR. Powyższe działania stanowią dalszy krok ku ograniczeniu niezależności i wolności kryptowalut.

Dnia 31 października 2021 weszła w życie bardzo ważna nowelizacja ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu.

Zgodnie z nowymi przepisami, działalność gospodarcza obejmująca świadczenie usługi:

- a) wymiany pomiędzy walutami wirtualnymi i środkami płatniczymi,
- b) wymiany pomiędzy walutami wirtualnymi,
- c) pośrednictwa w wymianie powyższych,
- d) prowadzenia rachunków w formie elektronicznej będących zbiorem danych identyfikacyjnych zapewniających osobom uprawnionym możliwość korzystania z jednostek walut wirtualnych, w tym przeprowadzania transakcji ich wymiany (tzw. „portfele kryptowalutowe”).

jest działalnością regulowaną w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców i może być wykonywana po uzyskaniu wpisu do rejestru działalności w zakresie walut wirtualnych, który prowadzony jest przez Ministra Finansów. Brak wpisu w tym rejestrze skutkować może nałożeniem kary w wysokości do 100.000 zł. Powyższe oznacza wprowadzenie wymogu uzyskania tzw. „licencji kryptowalutowej”. Ustawodawca wprowadził również wymóg posiadania specjalnych kwalifikacji związanych z działalnością w zakresie walut wirtualnych przez osoby świadczące tego typu usługi.

Nie ulega wątpliwości, że przez lata kryptowaluty cieszyły się mianem waluty będącej niezależną od banków centralnych, polityki rządów czy ustawodawstwa. Na przestrzeni lat oraz w obliczu zagrożeń wynikających z cech kryptowalut, powstała konieczność stopniowego regulowania tego zagadnienia. W związku z tym, wydaje się być pewne, że „wolność” kryptowalut będzie ulegała ograniczaniu przez państwowe ustawodawstwa.



Michał Sobolewski
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



www.facebook.com/EcovisLegalPoland



www.linkedin.com/company/ecovis-legal-poland/



www.ecovislegal.pl

Czym jest Ecovis?

- *ECOVIS International zajmuje 20 miejsce wśród wiodących sieci na świecie*
- *Biura w 80 krajach na całym świecie*
- *Ponad 9,300 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, Maleszji, Maroko, Meksyku, Myanmarze, Niemczech, Nepalu, Norwegii, Nowej Zelandii, Pakistanie, Paragwaju, Peru, Polsce, Portugalii, Republice Południowej Afryki, Rumunii, 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.