

Newsletter

WRZESIEŃ 2022



W tym wydaniu:

Podatki:

1. Tax alert: Omawiamy projekt zmian w ustawie o CIT w ramach Polskiego Ładu

Prawo:

1. Istotne zmiany w KSH: Nowelizacja obowiązków członków zarządu spółki z o.o.
2. Kadra zarządzająca a nadgodziny
3. Kontrola poczty służbowej



Tax alert: Omawiamy projekt zmian w ustawie o CIT

W dniu 15 września sejm uchwalił nowelizację ustawy o CIT.

Jak wynika z wyjaśnień zamieszczonych na rządowych stronach znowelizowana ustawa o podatku dochodowym od osób prawnych wprowadza regulacje o charakterze doprecyzującym istniejące rozwiązania.

Ustawa jest bardzo istotna z punktu widzenia podatników, ponieważ przede wszystkim znosi obowiązki, które nastęrczały wiele problemów, a czasami były wręcz niewykonalne, a poza tym usuwa szkodliwe przepisy oraz naprawia legislacyjne błędy.

Do najważniejszych zmian zaproponowanych w projekcie w zakresie przepisów dotyczących cen transferowych należą:

- uchylenie przepisów w zakresie odpowiedniego stosowania zasady ceny rynkowej oraz obowiązków dokumentacyjnych dla tzw. pośrednich transakcji rajowych – czyli transakcji, w których rzeczywisty właściciel należności jest rezydentem rajy podatkowego; proponuje się, aby zmiana weszła w życie z dniem ogłoszenia ustawy, z mocą wsteczną od 1 stycznia 2021 r.,
- podniesienie progów dokumentacyjnych do 2,5 mln zł dla transakcji finansowych oraz 500 tys. zł dla pozostałych transakcji w zakresie dokumentacji rajowych transakcji bezpośrednich. Tutaj proponuje się, aby progi miały zastosowanie zarówno dla transakcji kontrolowanych, jak i transakcji innych niż transakcje kontrolowane.

W zakresie podatku u źródła ustawa wprowadza urealnienie i złagodzenie obowiązującego od 1 stycznia 2019 r. mechanizmu poboru tego podatku, nazywanego w skrócie mechanizmem pay & refund.

Projekt zakłada uelastycznienie zakresu czasowego oświadczenia płatnika poprzez wydłużenie terminów do złożenia tzw. oświadczenia pierwotnego i tzw. oświadczenia następczego oraz wydłużenie ważności tego pierwszego oświadczenia do końca roku podatkowego. W praktyce to oznacza, że płatnicy będą mieć więcej czasu na przygotowanie się do złożenia tych oświadczeń oraz że złożenie oświadczenia pierwotnego pozwoli nie stosować mechanizmu pay & refund do końca roku podatkowego płatnika.

Do katalogu istotnych zmian, które zostaną wprowadzone w życie tą ustawą, możemy również zaliczyć:

- modyfikację i odroczenie wejścia w życie przepisów o minimalnym podatku dochodowym do końca 2023r.
- uchylenie przepisów o tzw. „ukrytej dywidendzie”, które miały stanowić pewne ograniczenie w zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodów, w tym wypłat na rzecz wspólników spółki oraz podmiotów z nimi powiązanych, ale i także podmiotów powiązanych z samym podatnikiem będącym spółką,
- zmianę przepisów dotyczących polskiej spółki holdingowej (PSH),
- zmianę przepisów dotyczących opodatkowania podatkiem od przerzuconych dochodów, złagodzenie przepisów dotyczących rozliczania kosztów finansowania dłużnego w kosztach podatkowych, likwidację obowiązku składania załącznika przy korzystaniu z „ulgi na złe długi”,
- poprawę regulacji dotyczących przepisów o opodatkowaniu ryczałtem od dochodów spółek (tzw. estoński CIT).

Zmiany w zakresie innych podatków będą dotyczyły utrzymania stawek VAT na dotychczasowym poziomie w związku z ciągłym wzrostem inflacji oraz negatywnymi dla polskiej gospodarki i społeczeństwa skutkami wojny prowadzonej w Ukrainie.



Agata Wlekińska
doradca podatkowy

Nowelizacja obowiązków członków zarządu spółki z o.o.

Z dniem 13 października 2022 roku wejdzie w życie nowelizacja przepisów kodeksu spółek handlowych (dalej jako: „KSH”) obejmująca szereg przepisów, wśród których znajdują się również nowe obowiązki dla członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, między innymi nowo wprowadzone przepisy, które dotyczą dwóch aspektów:

- Protokołowania uchwał Zarządu
- Obowiązku lojalności członka zarządu wobec spółki:

Protokołowanie uchwał Zarządu

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że dotychczasowe przepisy nie regulowały kwestii protokołowania podejmowanych przez zarząd spółki z ograniczoną odpowiedzialnością uchwał, w przeciwieństwie do przepisów regulujących analogiczną sytuację w zakresie spółki akcyjnej.

Co do zasady uchwały zarządu w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością powinny być podejmowane w sprawach przekraczających zakres zwykłych czynności spółki lub jeżeli choć jeden z pozostałych członków zarządu sprzeciwi się przeprowadzeniu czynności nieprzekraczającej zakresu zwykłego zarządu. Podkreślenia wymaga fakt, że nie ma katalogu czynności, który określa czym dla spółki jest czynność przekraczająca zwykły zarząd – tę kwestię w odniesieniu do konkretnej spółki może regulować umowa spółki lub regulamin zarządu.

Przepisy KSH określają kiedy uchwały mogą być podjęte, jaka większość głosów jest niezbędna do podjęcia uchwał, w jakiej formie mogą w posiedzeniu uczestniczyć członkowie zarządu, w jakim trybie mogą podejmować uchwały, a także kwestię podejmowania uchwał za pośrednictwem innego członka zarządu. Jednak do tej pory przepisy w żaden sposób nie odnosiły się do protokołowania uchwał, nowy przepis, wprowadza nowe regulacje w tej materii.

Zgodnie z brzmieniem nowego przepisu, uchwały zarządu są protokołowane, a protokół powinien zawierać: porządek obrad, imiona i nazwiska obecnych członków zarządu i liczbę głosów oddanych na poszczególne uchwały. W protokole zaznacza się również zdanie odrębne zgłoszone przez członka zarządu wraz z jego ewentualnym umotywowaniem. Co istotne, protokół podpisuje co najmniej członek zarządu prowadzący posiedzenie lub zarządzający głosowanie, chyba że umowa spółki lub regulamin zarządu stanowi inaczej.

Podsumowując, zarząd podejmując uchwały (np. przy czynności przekraczającej zwykły zarząd) jest zobowiązany do sporządzenia protokołu zgodnie z art. 208 KSH.

Obowiązek lojalności członka zarządu wobec spółki

Wprowadzany przepis jest odpowiednikiem przepisów już obowiązujących względem członków zarządu prostej spółki akcyjnej, przy czym ma on dotyczyć członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Przepis art. 2091 KSH ma korespondować do zasady, która jest powszechnie akceptowana tj. zasady lojalności członków zarządu względem spółki, a także kwestii zachowania poufności, tj. nie ujawniania tajemnic spółki również po wygaśnięciu mandatu.

Co istotne, przepis ten wprowadza również tzw. „Business Judgement Rule” – czyli zasadę biznesowej oceny sytuacji, która ma bezpośredni wpływ na odpowiedzialność członków zarządu.

Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy nowelizującej, wprowadzony przepis ma pozwolić na ocenę podjętych przez członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością działań i decyzji w ramach tzw. uzasadnionego ryzyka biznesowego, przy czym takie decyzje i działania powinny być oparte o staranną ocenę relewantnych informacji (tj. informacji, analiz i opinii), które mają zastosowanie w danych okolicznościach.

Zgodnie z założeniami przepis ma chronić członków zarządu, którzy wykonują swoje obowiązki zgodnie z zasadą lojalności i podejmują na co dzień decyzje co do działań spółki, które nie zawsze muszą okazać się trafne i mogą narazić spółkę na stratę.

Nowa regulacja ma pozwolić na ocenę odpowiedzialności członków zarządu przez pryzmat podejmowanych decyzji w oparciu o dostępne w danym momencie informacje i lojalne działanie, a nie przez pryzmat skutków podjętych decyzji.

Podsumowując, wprowadzając ten obowiązek ustawodawca bezpośrednio powiązał go z przesłanką wyłączającą odpowiedzialność członków zarządu. W przypadku, gdy do podjętej decyzji/ działania członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością była zastosowana zasada „Business Judgement Rule”, członek zarządu nie będzie pociągany do odpowiedzialności.



Agnieszka Słowikowska
aplikant radcowski

Kadra zarządzająca a nadgodziny

Kodeks Pracy odmiennie reguluje kwestie czasu pracy osób zatrudnionych na stanowisku kierowniczym.

W przeciwieństwie do pracowników zatrudnionych w standardowej formule, pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyjątkiem od tej reguły jest praca w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy.

Zamysłem wprowadzenia tej regulacji jest zmotywowanie osób zajmujących stanowiska zarządzające, aby kierowali oni pracami i zespołem osób w sposób efektywny i prowadzący do bieżącego wykonywania zadań w normalnym czasie pracy. Nieostrość tego przepisu może budzić pewne wątpliwości. Z pewnością nie należy postrzegać go bezwzględnie, bowiem wynagrodzenie za nadgodziny może w pewnych przypadkach takim osobom przysługiwać.

Na dodatkowe wynagrodzenie nie może liczyć przede wszystkim osoba, która wykonuje zadania kierownicze, a jej sposób organizacji nie pozwala na ukończenie zadań w standardowym czasie, przy czym osoba taka musi mieć również realny wpływ na organizację i funkcjonowanie pracy.

Dodatkowe wynagrodzenie może przysługiwać na przykład w przypadku, gdy na pracownika zarządzającego nakładana jest ilość zadań niemożliwa do wykonania w podstawowym wymiarze czasu, jak również w przypadku wykonywania przez niego, przez dłuższy okres czasu, obowiązków niezwiązanych z funkcją kierowniczą, czyli np. przeznaczonych dla innego niższego szczeblem stanowiska. Zła organizacja pracy pracodawcy, również nie może stanowić argumentu przemawiającego za brakiem uprawnienia do wynagrodzenia za nadgodziny.



Przykładowo, jeżeli kierownik zgłasza zapotrzebowanie kadrowe na dane stanowisko, a pracodawca pomimo realnych niedoborów osobowych ignoruje te prośby, to działanie takie może prowadzić do konieczności ponadnormatywnej pracy przez kierownika bez jego winy.

W takim przypadku, wynagrodzenie za nadgodziny prawdopodobnie byłoby należne, bowiem praca ponadnormatywna nie wynika ze złego zarządzania przez pracownika i nie jest to jego autonomiczna decyzja.

Należy również podkreślić, że praca w godzinach nadliczbowych nie powinna mieć stałego charakteru. Zwrot „w razie konieczności” należy postrzegać jako wyjątkową potrzebę uzasadnioną szczególnymi okolicznościami czy nieprzewidzianą, a nie jako coś standardowego, należącego do jednych z obowiązków wynikających ze stanowiska kierowniczego.



*Michał Sobolewski
aplikant radcowski*

Kontrola poczty służbowej

Biorąc pod uwagę, że pracodawca ma prawo (i obowiązek) zapewnić sprawne funkcjonowanie firmy, ma on również prawo nadzorować sposób wykonywania zadań służbowych przez pracowników. Kontrola obejmuje w szczególności obszar korespondencji służbowej prowadzonej przez pracownika z wykorzystaniem skrzynki biurowej.

Uprawnienie pracodawcy wynika wprost z przepisów kodeksu pracy („k.p.”). Zgodnie z art. 223 § 1 k.p., jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego stosowania przekazanych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).

Jednocześnie art. 223 § 2 k.p. wprowadza wyraźny zakaz naruszania tajemnicy korespondencji i innych dóbr osobistych pracownika, ustanawiając tym samym ograniczenie co do poziomu, na jakim pracodawca może kontrolować korespondencję prowadzoną w poczcie elektronicznej pracownika.

Uwzględniając powyższe zastrzeżenie, pracodawca musi formalnie uregulować dostęp do służbowej skrzynki pocztowej - pracownik musi być powiadomiony o stosowaniu przez pracodawcę monitoringu. Minimalny okres uprzedzenia o wprowadzeniu monitoringu wynosi 14 dni (nowo zatrudniony pracownik musi otrzymać pisemną informację o celu, zakresie i sposobie monitoringu przed rozpoczęciem pracy). Sformalizowanie zasad prowadzenia monitoringu powinno nastąpić w regulaminie pracy.

Odpowiednie zapisy w regulaminie powinny określać cele monitoringu, wskazując precyzyjnie przesłanki podjęcia działań kontrolnych w omawianym obszarze.

Ponadto pracodawca musi określić zakres monitoringu, tj. jakie dane będą zbierane w wyniku jego stosowania.

Zakres danych powinien być adekwatny do celów monitoringu. Jeśli więc wystarczające jest uzyskanie informacji o nadawcach i odbiorcach e-maili oraz o dacie i godzinie wysłania i otrzymania e-maili, a także o temacie e-maili, to nie należy analizować treści komunikacji.

Należy natomiast uprzedzić pracownika o szczegółowym zakresie danych, które będą gromadzone w ramach monitoringu. Przedmiotem ustaleń powinien być również sposób stosowania monitoringu, czyli określenie sposobów prowadzenia kontroli poczty elektronicznej oraz zasad ich wykorzystywania. W szczególności należy określić okoliczności i częstotliwość działań kontrolnych.

Niezależnie od powyższych obowiązków wdrożeniowych, pracodawca powinien również wypełniać obowiązki związane z przetwarzaniem danych osobowych pracownika (w szczególności wypełniać obowiązek informacyjny, o którym mowa w art. 13 RODO).



*Michał Mieszkowski
radca prawny*

→ 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, Malesji, 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.