

Newsletter

GRUDZIEŃ 2022



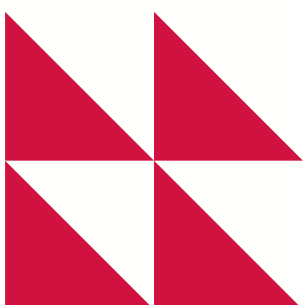
W tym wydaniu:

Podatki:

1. Podatek od przeliczanych dochodów.

Prawo:

1. Zmiany w Kodeksie Pracy - kompleksowe uregulowanie pracy zdalnej.
2. Specjalny pełnomocnik przedsiębiorcy - czyli o prokurencie słów kilka.
3. Nieobecność w pracy - jak powinien postąpić pracownik?



Podatek od przerzucanych dochodów

Od 1 stycznia 2022 r. obowiązują przepisy dotyczące tzw. „przerzucanych dochodów”, które miały w pewien sposób zastąpić dotychczas obowiązujące regulacje w zakresie limitowania kosztów ponoszonych na rzecz podmiotów powiązanych (art. 15e ustawy o CIT).

Według Ministerstwa Finansów nowe przepisy wymagają zmiany, w związku z tym od 2023 zostaną one zmodyfikowane.

Aby uznać wydatek za przerzucony dochód konieczne jest spełnienie następujących warunków:

1/ dotyczących podmiotu powiązanego

- Wydatek musi zostać poniesiony na rzecz podmiotu powiązanego w rozumieniu przepisów o cenach transferowych (przy czym zgodnie z przepisami obowiązującymi od 2023 roku, doprecyzowano, że podatkiem objęto tylko płatności na rzecz podmiotów zagranicznych) – jest to warunek dotyczący podmiotu powiązanego;
- Faktycznie zapłacony przez podmiot powiązany podatek dochodowy za rok, w którym otrzymał należność od polskiego podatnika, w państwie siedziby, zarządu, zarejestrowania lub położenia tego podmiotu powiązanego jest niższy o co najmniej 25% niż kwota podatku jaką ten podmiot powiązany zapłaciłby hipotetycznie, gdyby był polskim podatnikiem, stosując stawkę 19% podstawy opodatkowania. Natomiast od 2023 roku przepis ulega zmianie w taki sposób, że konkretny przychód/dochód uzyskiwany przez zagraniczny podmiot powiązany w związku z daną transakcją będzie musiał podlegać opodatkowaniu według efektywnej stawki niższej niż 14,25%);

- Przychody podmiotu powiązanego uzyskiwane od podatnika i podmiotów powiązanych z podatnikiem, wynikające z ponoszonych przez nich wydatków kwalifikowanych, stanowią co najmniej 50% ogółu przychodów podmiotu powiązanego. Począwszy od 2023 roku doprecyzowano, że 50% przychodów ma pochodzić od polskich rezydentów podatkowych, będących podmiotami powiązanymi.
- Podmiot powiązany musi przekazywać odpowiednią wysokość uzyskiwanych przychodów od podatnika i powiązanych z nim podmiotów na rzecz innego podmiotu: (a) zaliczając wydatki z tego tytułu do kosztów podatkowych lub te wydatki/przychody odliczając od dochodu, podstawy opodatkowania lub od podatku w jakiegokolwiek formie, lub (b) jeżeli przychody te składają się na zysk przeznaczony do wypłaty w formie dywidendy lub innych przychodów z udziału w zyskach osób prawnych;
- W odniesieniu do wydatków, ponoszonych na rzecz podmiotu z państwa członkowskiego UE lub EOG, nie prowadzi on w tym państwie istotnej rzeczywistej działalności gospodarczej.



© wutzkonphoto / Shutterstock



2/ dotyczących polskiego podatnika

- Wydatek musi stanowić koszt uzyskania przychodów polskiego podatnika;
- Wydatek taki musi mieścić się w katalogu wydatków kwalifikowanych;
- Suma wydatków kwalifikowanych poniesionych na rzecz podmiotów powiązanych i niepowiązanych przekraczała 3% sumy kosztów uzyskania przychodów rozpoznanych przez podatnika (począwszy od 2023 r. do 3% sumy kosztów uzyskania przychodów będzie przyrównywany, nie jak dotąd ogół wydatków kwalifikowanych, a jedynie wydatki kwalifikowane poniesione na rzecz podmiotu powiązanego).

- Jeżeli dany koszt spełni definicję przerzucanego dochodu, to polski podatnik ma obowiązek potraktować go jako swój dodatkowy dochód i opodatkować 19% stawką podatku. Termin płatności podatku od "przerzucanych dochodów" jest zbieżny z terminem płatności CIT danego podatnika;

Szczególnie narażone na podleganie pod nowe regulacje będą płatności do podmiotów powiązanych w krajach o preferencyjnym poziomie opodatkowania, które dokonują dalszych płatności w ramach grupy kapitałowej lub regularnie wypłacają dywidendy (lub dystrybuują zyski w innej formie) - przykładowo płatności do spółek holdingowych, spółek finansujących działalność grupy, czy też spółek o charakterze "cost center" w ramach grup kapitałowych.



*Agata Wleklińska
doradca podatkowy*



Praca zdalna w kodeksie pracy

Jedną z najistotniejszych zmian w prawie pracy roku 2023 r. w Polsce będzie kompleksowe uregulowanie pracy zdalnej, która stała się niezwykle popularna w związku z wybuchem epidemii COVID-19. Praca zdalna na stałe zagościła w zakładach pracy, a umożliwienie świadczenia pracy z domu stało się standardem w świecie postpandemicznym.

Dotychczas praca zdalna była (i wciąż jest) wykonywana na podstawie szczególnych przepisów przyjętych w związku z wybuchem pandemii COVID-19. Teraz zasady pracy zdalnej zostaną wprowadzone do Kodeksu pracy.

Projekt w uzgodnionym kształcie ma zostać uchwalony jeszcze w grudniu 2022 r. a tym samym prawdopodobne jest, że ostatecznie zmiany zaczną obowiązywać w pierwszym kwartale roku 2023 r. Termin wejścia w życie ustalono na 2 miesiące od daty ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Wprowadzenie systemu pracy zdalnej będzie odbywało się na zasadzie uzgodnienia między pracodawcą i pracownikiem. Jednostronnie pracodawca będzie mógł polecić danemu pracownikowi wykonywanie pracy w trybie zdalnym jedynie w wyjątkowych sytuacjach przy zawieraniu umowy lub w trakcie zatrudnienia.

Uzgodnienia dokonane w okresie zatrudnienia będą mogły zostać zmienione. Inicjatywę w zakresie zaprzestania wykonywania pracy zdalnie będzie miał zarówno pracodawca jak i pracownik. Wniosek o zmianę warunków wykonywania pracy będzie wiążący dla drugiej strony.

Natomiast w przypadku ustaleń dokonywanych przy zawieraniu umowy o pracę niezbędne będzie zawarcie porozumienia zmieniającego warunki wykonywania pracy (lub złożenie wypowiedzenia zmieniającego).

Zasady wykonywania pracy zdalnej powinny zostać zawarte w regulaminie pracy zdalnej. Dokument ten powinien zawierać:

- Grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;

- Zasady zwrotu kosztów związanych ze świadczeniem pracy zdalnie (m.in. ryczałtu za zwiększone zużycie mediów oraz ekwiwalentu za używanie własnych narzędzi) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę (w tym sposób potwierdzania obecności);
- Zasady kontroli wykonywania pracy;
- Zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- Zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy.

Zgodnie z projektem regulamin pracy zdalnej będzie wprowadzony po konsultacji z reprezentacją pracowników. W przypadku pracodawców, u których działają związki zawodowe niezbędne będzie porozumienie z tymi organizacjami. Jeżeli reprezentacja taka nie funkcjonuje w zakładzie pracy koniecznie będzie uprzednie przeprowadzenie wyborów przedstawicieli załogi. Dodatkowym obowiązkiem pracodawców będzie konieczność przeprowadzenia uzupełniających ocen ryzyka zawodowego uwzględniające czynniki charakterystyczne dla świadczenia pracy w trybie niestacjonarnym.

Niewątpliwie regulamin pracy zdalnej będzie stanowił istotny dokument z punktu widzenia funkcjonowania zakładu pracy – jego przygotowanie i wprowadzenie będzie wymagało analizy specyficznych zagadnień związanych ze świadczeniem pracy poza siedzibą pracodawcy.

W Ecovis zapewniamy pełne wsparcie pracodawców w zakresie wprowadzenia pracy zdalnej w zakładzie pracy.



*Michał Mieszkowski
radca prawny*

Specjalny pełnomocnik przedsiębiorcy – czyli o Prokurencie słów kilka

W trakcie prowadzenia biznesu może pojawić się potrzeba zaangażowania osoby, której uprawnienia będą zbliżone do osoby pełniącej czołową funkcję w przedsiębiorstwie.

Do poszczególnych czynności udzielane są zazwyczaj pisemne pełnomocnictwa, w których obowiązkowo należy wskazać ich zakres.

Jeżeli przedsiębiorca ma szczególne zaufanie do danej osoby i chce zaangażować ją do czynności związanych z prowadzeniem biznesu, to wtedy najbardziej adekwatnym rodzajem pełnomocnictwa jest jej specjalny rodzaj zwany prokurą.

Jest to szczególne rozwiązanie uregulowane przede wszystkim na gruncie Kodeksu Cywilnego, zgodnie z którym prokura jest pełnomocnictwem udzielonym przez przedsiębiorcę podlegającego obowiązkowi wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej albo do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego.

Owe pełnomocnictwo obejmuje umocowanie do czynności sądowych i pozasądowych, jakie są związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Ze względu na powyższe, funkcja Prokurenta ma szczególną doniosłość w obrocie gospodarczym, ponieważ istnieje możliwość przedstawiania odpisu z CEIDG lub KRS celem wykazania umocowania. Odpisy te korzystają z rękojmi wiary publicznej. Zwykle pisemne pełnomocnictwo nie posiada takich funkcji.

W jednoosobowej działalności gospodarczej Prokury udziela przedsiębiorca posiadający wpis do CEIDG. W spółce cywilnej prokury udzielają poszczególni wspólnicy, a nie sama spółka co oznacza, że czynności prawne dokonane przez prokurenta wywołałyby skutek prawny wyłącznie w stosunku do tego wspólnika, a nie spółki czy pozostałych wspólników. W spółkach osobowych ustanowienie prokury wymaga zgody wszystkich wspólników mających prawo prowadzenia spraw spółki, natomiast w spółkach kapitałowych prokurę ustanawiają wszyscy członkowie zarządu.

Prokura powinna być zawsze udzielona na piśmie pod rygorem nieważności i może być również w każdym czasie odwołana, gdy właściciel przedsiębiorstwa lub jeden ze wspólników spółki wyda w tym zakresie odpowiednie oświadczenie.

Istnieje możliwość w której w dokumencie prokury wskażemy prokurenta na zarządcę sukcesyjnego w przypadku śmierci przedsiębiorcy. Warto zauważyć, że w przypadku właściciela przedsiębiorstwa jego utrata zdolności do czynności prawnych lub śmierć nie oznacza wygaśnięcia prokury.

Inne sytuacje, w których dochodzi do wygaśnięcia prokury to: wykreślenie przedsiębiorcy z KRS-u, ogłoszenie upadłości przez firmę, otwarcie likwidacji firmy, śmierć prokurenta, utrata całkowita lub częściowa prawa do czynności prawnych przez prokurenta. Ważne jest również to, że nie można ograniczyć prokury ze skutkiem wobec osób trzecich, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Prokura obejmuje swym zakresem ogół czynności sądowych i pozasądowych. Nie mamy tu do czynienia z rozróżnieniem na czynności zwykłego zarządu, czy czynności przekraczające zakres zwykłego zarządu. Przepisy wprowadzają jedynie kilka ograniczeń umocowania prokurenta. Prokurent musi uzyskać pełnomocnictwo do poszczególnych czynności w przypadku zbycia przedsiębiorstwa, do dokonania czynności prawnej, na podstawie której następuje oddanie go do czasowego korzystania, oraz do zbywania i obciążania nieruchomości

Prokura jest więc idealnym rozwiązaniem dla osób zamierzających powierzyć dużą część zadań prowadzenia biznesu danej osobie, a niekoniecznie chce ustanawiać ją członkiem zarządu czy wspólnikiem.

Zazwyczaj na Prokurentów w spółce zostają wyznaczone osoby zajmujące najwyższe stanowiska w firmie np. główni księgowi, dyrektorzy generalni czy dyrektorzy handlowi. Posiadanie przez nich tak szerokiego pełnomocnictwa świadczy o dużym zaufaniu ze strony członków zarządu czy wspólników.



Michał Sobolewski
aplikant radcowski

Nieobecność w pracy – jak powinien postąpić pracownik?

Nieobecności w pracy dzielą się na dwie główne kategorie – usprawiedliwione i nieusprawiedliwione. Pracownik może być nieobecny w pracy z powodu urlopu wypoczynkowego, może być na zwolnieniu lekarskim tzw. „L4” lub oddawać krew. Wszystkie te przykłady dotyczą kategorii usprawiedliwionych nieobecności. Przykładem nieobecności nieusprawiedliwionej jest chociażby kolokwialnie nazywane „zaspanie” lub intencjonalne porzucenie pracy przez pracownika.

W przypadku nieobecności usprawiedliwionych, które nie są np. urlopem udzielonym przez pracodawcę, powstaje konieczność poinformowania pracodawcy oraz przedstawienia „usprawiedliwienia” dla swojej nieobecności. Tę materię reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632) („Rozporządzenie”).

Przed wszystkim zgodnie z przywołanym Rozporządzeniem pracownik ma obowiązek poinformować pracodawcę z wyprzedzeniem o przyczynie i przewidywanym okresie swojej nieobecności w pracy jeżeli z góry wiedział lub mógł przewidzieć, że przyczyna skutkująca jego nieobecnością w pracy wystąpi.

W życiu niestety czasem ciężko jest z góry przewidzieć możliwe sytuacje, których skutkiem będzie nieobecność w pracy, wychodząc temu naprzeciw Ustawodawca przewidział w Rozporządzeniu, że pracownik powinien niezwłocznie powiadomić pracodawcę- jednak nie później niż drugiego dnia nieobecności w pracy. Dodatkowo, w wyjątkowych okolicznościach, pracownik może być usprawiedliwiony nawet jak poinformował pracodawcę po terminie (tj. po upływie drugiego dnia nieobecności), do takich okoliczności zalicza się np. ciężka choroba i brak domowników, którzy mogą poinformować pracodawcę o tej sytuacji.

Czy pracodawca może pewne kwestie usystematyzować?

Pracodawca może w regulaminie pracy albo w informacji o warunkach zatrudnienia (jeżeli u pracodawcy nie jest przyjęty regulamin pracy) uregulować kwestię sposobu informowania przez pracownika o swojej nieobecności. Rozporządzenie wskazuje przykładowe sposoby informowania pracodawcy takie jak: osobiste, przez inną osobę, telefoniczne lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową.

Pracodawca może określić jakie sposoby uznaje za dopuszczalne, np. może uznać, że pracownik nie może go informować o swojej nieobecności przez inną osobę lub też może wskazać, że pracownik musi wysłać wiadomość e-mail na specjalny adres pocztowy lub zadzwonić do osoby z działu HR.

Oddawanie krwi – jako przykład nieobecności usprawiedliwionej

Zgodnie z Rozporządzeniem pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa do oddania krwi. Pracodawca jest również zobowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy. Zgodnie z przepisami możliwa jest następująca częstotliwość oddania krwi:

- Kobiety - maksymalnie 4 razy w ciągu roku;
- Mężczyźni - maksymalnie 6 razy w ciągu roku;
- Przerwa pomiędzy pobraniami nie może być krótsza niż 8 tygodni.

Co istotne, w przypadku oddania krwi przez pracownika, dopóki obowiązuje stan epidemii lub stan zagrożenia epidemicznego, a obecnie występuje stan zagrożenia epidemicznego, pracownikowi przysługują 2 dni wolnego tj. w dniu pobrania krwi oraz następny dzień. Przy czym jeżeli np. pracownik oddał krew w piątek, wolnym drugim dniem dla niego jest sobota i nie przysługuje mu dodatkowy wolny dzień w pracy w innym terminie. W pozostałym czasie tj. poza stanem epidemii lub zagrożenia epidemicznego, pracownikowi przysługuje 1 dzień wolnego.

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



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, Maroku, 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.