

Newsletter

NUMER 2/ 2023



W tym wydaniu:

Podatki:

1. Dokumentacja cen transferowych a odpowiedzialność karna, karna skarbową i podatkowa
2. Nowa wersja projektu ustawy wprowadzającej obligatoryjny Krajowy System e-Faktur

Prawo:

3. Zwolnienie dyscyplinarne
4. Wdrożenie Dyrektywy work-life balance - zmiany w zakresie umów o pracę



Dokumentacja cen transferowych a odpowiedzialność karna, karna skarbowa i podatkowa

Od 1 stycznia 2022 roku obowiązują nowe terminy na wypełnienie obowiązków z zakresu cen transferowych za 2022 rok co oznacza, że podmioty powiązane zobowiązane są do:

1. sporządzenia lokalnej dokumentacji cen transferowych w terminie do końca dziesiątego miesiąca po zakończeniu roku podatkowego;

2. złożenia do urzędu skarbowego informacji o cenach transferowych (TPR) w terminie do końca jedenastego miesiąca po zakończeniu roku podatkowego,

3. posiadania dokumentacji grupowej w terminie do końca dwunastego miesiąca po zakończeniu roku podatkowego.

Wobec powyższego **podmiot, dla którego rok obrotowy pokrywa się z rokiem kalendarzowym powinien wypełnić powyższe obowiązki w terminach odpowiednio :**

(ad. 1) do 31 października,

(ad. 2) 30 listopada i

(ad. 3) 31 grudnia 2023r.

Odpowiedzialność z tytułu niedopełnienia obowiązków w zakresie dokumentacji cen transferowych powstaje na dwóch płaszczyznach zarówno spółki jak i osób fizycznych uprawnionych do reprezentowania i prowadzenia spraw spółki, którymi najczęściej są członkowie zarządu.

W praktyce zarząd podatnika w pełnym składzie odpowiada za złożenie oświadczenia oraz jego treść, a tym samym naraża się na ryzyko poniesienia negatywnych konsekwencji na podstawie obowiązujących przepisów karnych, karnych skarbowych i podatkowych. Jakże to konsekwencje?

Odpowiedzialność karna przy cenach transferowych

Sankcje za brak dokumentacji cen transferowych wynikają z Kodeksu karnego (k.k.) mogą zostać wymierzone:

Za potwierdzenie nieprawdy w dokumentach przez członków zarządu podatnika. W tym przypadku przewidywana kara to od 3 miesięcy do 5 lat pozbawienia wolności. Kara jednak może być znacznie dotkliwsza jeżeli fałszywe poświadczenie było wywołane chęcią osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, kara zwiększa się od 6 miesięcy do 8 lat pozbawienia wolności.

W związku z wyrządzeniem szkody w obrocie gospodarczym, osoba obowiązana do zajmowania się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą danego podmiotu przez nadużycie udzielonych jej uprawnień, lub niedopełnienie ciążącego na niej obowiązku, doprowadza do powstania w spółce szkody majątkowej o wielkich rozmiarach, podlega karze pozbawienia wolności od roku do 10 lat.

Dodatkowe kary przewiduje kodeks karny skarbowy, gdzie zapisano, że kto wbrew obowiązkowi nie sporządza lokalnej dokumentacji cen transferowych albo nie dołącza do lokalnej dokumentacji cen transferowych grupowej dokumentacji cen transferowych, podlega karze grzywny do 720 stawek dziennych. Tej samej karze podlega, kto sporządza dokumentację, niezgodnie ze stanem rzeczywistym.

Natomiast **kto wbrew obowiązkowi dokumentację sporządza po terminie, podlega karze grzywny do 240 stawek dziennych.**

Ponadto **kto wbrew obowiązkowi nie składa właściwemu organowi podatkowemu informacji o cenach transferowych albo składając tę informację podaje dane niezgodne z lokalną dokumentacją cen transferowych lub ze stanem rzeczywistym, podlega karze grzywny do 720 stawek dziennych**, a kto wbrew obowiązkowi informację składa po terminie, podlega karze grzywny do 240 stawek dziennych.

Wynika z tego, że karze podlega nieposiadanie dokumentacji cen transferowych lub sporządzenie jej z opóźnieniem albo niezgodnie ze stanem rzeczywistym, a także niezłożenie deklaracji TPR lub złożenie jej z opóźnieniem.

Brak dopełnienia obowiązku dokumentacyjnego cen transferowych może również narazić podatnika na zapłatę dodatkowego zobowiązania podatkowego.

Podstawowa wysokość tego domiaru to 10% od wykazanej lub zawyżonej straty na skutek stosowania nieprawidłowych cen transferowych.

W przypadku kiedy podstawa dodatkowego zobowiązania podatkowego przekracza kwotę 15 mln zł, stawka może zostać zwiększona do 20%. Sankcja ta jest stosowana w razie nieprzedłożenia lub złożenia niekompletnej dokumentacji cen transferowych przez podatnika. Dostaje on wtedy dodatkowe 14 dni na skompletowanie dokumentów. Jeśli to zrobi, wyższa stawka sankcji za nieprzedłożenie dokumentacji nie zostanie zastosowana. Sankcja może wzrosnąć nawet 30% kiedy nie zostanie przedłożona dokumentacja podatkowa, a wartości podstawy do ustalenia dodatkowego zobowiązania podatkowego przekracza 15 mln zł.

Dodatkowe zobowiązanie podatkowe nie może zostać nałożone NA osobę fizyczną, która w takim wypadku ponosi odpowiedzialność za wykroczenie albo przestępstwo skarbowe.



Agata Wleklińska
doradca podatkowy
agata.wleklinska@ecovis.pl

Nowa wersja projektu ustawy wprowadzającej obligatoryjny Krajowy System e-Faktur

Na stronach Rządowego Centrum Legislacji opublikowana została nowa wersja projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw, czyli przepisów wprowadzających obligatoryjny Krajowy System e-Faktur (dalej: KSeF“).

Wejście w życie obowiązkowych regulacji przesunięto o pół roku, tj. do dnia 1 lipca 2024 roku.

Z kolei dopiero 1 stycznia 2025 roku skorzystają z niego podatnicy zwolnieni podmiotowo (drobni przedsiębiorcy) lub wykonujący wyłącznie czynności zwolnione od podatku na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT lub przepisów wykonawczych będą zobowiązani do korzystania z KSeF dopiero od 1 stycznia 2025 r.

Nowe reguły obejmują również podatników nieposiadających siedziby działalności gospodarczej ani stałego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium kraju lub posiadających wyłącznie stałe miejsce prowadzenia działalności, które nie uczestniczy w dokonywanej transakcji.

Projektowane przepisy wprowadzają wyłączenia z obligatoryjnego KSeF. Z poprzedniej wersji projektu wyłączono ponadto obowiązkowe e-fakturowanie w B2C. Faktury te nie będą mogły być wystawiane w KSeF fakultatywnie.

Rozwiązanie to pozostanie zatem fakultatywne dla tych zatem podatników, którzy nie posiadają siedziby działalności gospodarczej ani stałego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium RP lub posiadających wyłącznie stałe miejsce prowadzenia działalności, które nie uczestniczy w dokonywanej transakcji.

Obowiązek wystawiania faktur ustrukturyzowanych (dalej: „e-faktury“) będzie miał zastosowanie pomiędzy przedsiębiorcami (B2B) i na rzecz organów publicznych (B2G), a także podatników:

- wykonujących czynności objęte wymogiem fakturowania według polskich regulacji VAT,
- którzy posiadają siedzibę lub stałe miejsce prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce (gdy to stałe miejsce prowadzenia działalności gospodarczej uczestniczy w dostawie towarów lub świadczeniu usług).

Z e-fakturowania wyłączone zostają faktury wystawiane na rzecz osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej (B2C). Faktury te nie będą mogły być wystawiane w KSeF fakultatywnie – jest to kolejna zmiana w stosunku do założeń poprzedniej wersji projektu.

Obowiązkiem e-fakturowania nie zostaną objęci podatnicy korzystający z trzech procedur szczególnych.

Kontynuując powyższy wątek nadmienić również należy fakt, że obowiązkiem e-fakturowania nie zostaną objęci podatnicy korzystający z unijnych procedur szczególnych. Z innych natomiast kluczowych zmian w stosunku do wersji pierwotnej wymienić należy, m.in.:

- Po zorganizowanych konsultacjach publicznych Ministerstwo Finansów postanowiło wycofać się również z propozycji faktury korygującej oraz jednoczesnej likwidacji not korygujących, tudzież wprowadzenia tzw. „propozycji faktury korygującej“, która miała być wystawiana przez nabywcę za pośrednictwem KSeF;
- Powyższe oznacza ostateczną rezygnację z „propozycji faktury korygującej“ oraz jednoczesną likwidację not korygujących;
- Wprowadzono zmiany w regulacjach odnośnie stosowania kursu walutowego;
- Wprowadzenie procedury na wypadek awarii po stronie podatnika, czyli tzw. tryb offline;
- Doprecyzowano również zasady korekty podatku należnego / naliczonego z tytułu faktur korygujących wystawianych w trybie offline (ze względu na awarię / niedostępność KSeF lub awarię po stronie podatnika);
- Wprowadzono zasadę, zgodnie z którą w takich przypadkach dostawca dokonuje obniżenia podstawy opodatkowania oraz podatku należnego w okresie rozliczeniowym, w którym otrzymał potwierdzenie otrzymania faktury korygującej przez nabywcę;
- Rezygnacja ze zmian w przepisach regulujących termin wystawiania faktur przed dokonaniem dostawy / wykonaniem usługi
- Nowe przepisy obejmują nawet takie przepisy jak wdrożenie pakietu regulacji związanych z koncepcją wprowadzenia wyłącznie elektronicznej obsługi: wiążących informacji taryfowych (WIT), wiążących informacji o pochodzeniu (WIP), wiążących informacji akcyzowych (WIA) czy też wiążących informacji stawkowych (WIS) poprzez rozbudowę systemu EBTI-PL2 oraz połączenie się z systemem e-Urząd Skarbowy w zakresie WIS i z systemem PUESC w zakresie WIT, WIP i WIA – tzw. projekt „e-WIS“
- Nabywca z kolei obowiązany jest do zmniejszenia kwoty podatku naliczonego w rozliczeniu za okres, w którym otrzymał fakturę korygującą w trybie offline, przy czym gdy data otrzymania faktury korygującej przez nabywcę jest późniejsza niż data przydzielenia numeru identyfikującego tę fakturę w Krajowym Systemie e-Faktur, za datę otrzymania tej faktury uznaje się datę przydzielenia tego numeru.

- Utrzymanie obowiązku podawania KSeF ID (lub identyfikatora zbiorczego) w poleceniach przelewu bankowego za fakturę wystawioną w KSeF

Ponadto na Podatnika, który wbrew obowiązkowi:

- nie wystawił faktury przy użyciu Krajowego Systemu e-Faktur;
- wystawił fakturę niezgodnie z udostępnionym wzorem; lub
- nie przesłał w terminie faktury do Krajowego Systemu e-Faktur

Naczelnik urzędu skarbowego nakłada karę pieniężną wynoszącą do 100% wysokości kwoty podatku wykazanego na tej fakturze wystawionej poza Krajowym Systemem e-Faktur, a w przypadku faktury bez wykazanego podatku – karę pieniężną wynoszącą do 18,7% wysokości kwoty należności ogółem wykazanej na tej fakturze wystawionej poza Krajowym Systemem e-Faktur.

Podsumowując pragniemy ponadto podkreślić, że obowiązkowe wdrożenie KSeF to również dodatkowe narzędzia w rękach organów podatkowych, umożliwiające im wgląd do danych już na moment wystawienia faktury. Co za tym idzie, kluczowym dla wyeliminowania ryzyka podatkowego będzie rzetelne stosowanie zasad zachowania tzw. „należytej staranności”.



*Piotr Gielo
konsultant podatkowy
piotr.gielo@ecovis.pl*

W kolejnym wydaniu Newslettera:

Jak wybrać narzędzie do integracji z KSeF, które zapewni zgodność z przepisami podatkowymi i efektywność procesów biznesowych ?



&



Zwolnienie dyscyplinarne

W przypadku poważnych uchybień w wykonywaniu obowiązków przez pracowników pracodawcy często stoją przed dylematem odpowiedniej reakcji. W grę mogą wchodzić zasadniczo cztery dostępne sposoby działania: rozmowy dyscyplinujące, nałożenia kary porządkowej, wypowiedzenia umowy o pracę albo zwolnienie dyscyplinarne.

Chwilę należy poświęcić zwolnieniu dyscyplinarnemu, które jest środkiem najdalej idącym, powodującym rozwiązaniem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, niosącym nadto bardzo doniosłe konsekwencje dla pracownika.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że podstawą zwolnienia dyscyplinarnego jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Najistotniejszym elementem jest kwestia ciężkości naruszenia, gdyż jedynie kwalifikowane uchybienie uzasadnia rozstanie z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym.

Przy ocenie zachowań pracowników należy natomiast brać pod uwagę dwie płaszczyzny: rodzaju naruszonego obowiązku służbowego i stopień zawinienia pracownika. Z tym, że element subiektywny – wina – jest kluczowy.

Orzecznictwo sądowe niezwykle rygorystycznie odnosi się do oceny stopnia winy pracownika jako przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego. Pracodawca powinien zatem rozważyć, czy jest w jego interesie podjęcie wątpliwej decyzji o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy, co wiąże się z ryzykiem przywrócenia pracownika do pracy przez sąd i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowania.

Nie sposób stworzyć pełnego katalogu okoliczności, które uzasadniają zwolnienie dyscyplinarne. **Przykładowo można jednak wskazać przypadki, które zostały uznane za ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych:**

- przewłaszczenie mienia pracodawcy;
- nieuzasadniona odmowa wykonania polecenia służbowego;
- stawianie się do pracy lub świadczenie pracy w stanie nietrzeźwości lub po użyciu środków odurzających;
- obrażanie przełożonych, podwładnych oraz innych współpracowników (np. obraźliwe gesty);
- użycie przemocy psychicznej (np. przekleństwa, obelgi, groźby), fizycznej (np. uderzenie, kopnięcie czy pobicie), lub cyberprzemocy, mającej na celu szykanowanie bądź znieważanie (np. przesyłanie obelżywych e-maili, SMS-ów bądź MMS-ów);
- stosowanie mobbingu lub molestowanie;
- nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (nawet jednorazowa);

- samowolne wykorzystywanie zwolnień od pracy (urlopu wypoczynkowego albo dni na poszukiwanie pracy);
- zamieszczanie postów na internetowych forach lub portalach społecznościowych godzących w dobro firmy (np. hejt korporacyjny) lub współpracowników (np. hejt personalny);
- prowadzenie działalności konkurencyjnej bez zgody pracodawcy;
- świadome organizowanie przez pracownika równoczesnego przejścia kilku pracowników do pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną;
- korzystanie przez pracownika z telefonu służbowego w celu udziału w grach towarzyskich lub hazardowych;
- wysłanie na prywatnego e-maila plików zawierających bazy danych klientów przedsiębiorstwa;
- skopiowanie ze służbowego komputera poufnych danych stanowiące zagrożenie majątkowych i niemajątkowych interesów pracodawcy.

Jednakże, jak wcześniej wskazano, przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego są interpretowane surowo, co powinno skłaniać pracodawców do podejmowania w przypadkach nieoczywistych decyzji o zastosowaniu kar porządkowych lub wypowiedzaniu umowy w trybie zwykłym.

Jeżeli jednak pracodawca zdecyduje się na zwolnienie dyscyplinarne, nie powinien zwlekać – oświadczenie będzie skuteczne jedynie w terminie 1 miesiąca od wystąpienia zdarzenia uzasadniającego rozstanie z pracownikiem.



Michał Mieszkowski
radca prawny
michal.mieszkowski@ecovis.pl

Wdrożenie Dyrektywy work - life balance : Zmiany w zakresie umów o pracę

Wdrożenie dyrektywy work-life balance pociąga za sobą szereg zmian w zakresie uprawnień pracowników. Niewątpliwie płaszczyzną, dla której implementacja przepisów będzie miała największe znaczenie praktyczne są **umowy o pracę**.

OBOWIĄZKOWE UZASADNIENIE WYPOWIEDZENIA UMÓW NA CZAS OZNACZONY

Znowelizowane przepisy zakładają, iż obowiązek wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę będzie dotyczył wszystkich umów o pracę – także tych zawartych na czas określony.

Powyższa zmiana oznacza, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę będzie musiało wskazać przyczynę wypowiedzenia – brak w tym zakresie będzie skutkował wadliwością wypowiedzenia, a pracownik będzie mógł skutecznie odwołać się do sądu pracy.

Ponadto **przyczyna wypowiedzenia** będzie musiała usprawiedliwiać wypowiedzenie – kwestia właściwego uzasadnienia zwolnienia będzie podlegała badaniu w taki sam sposób, jak w przypadku umów bezterminowych, co oznacza, że pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika zatrudnionego na czas określony jedynie w przypadku wystąpienia konkretnych i prawdziwych powodów.

Zasadność wypowiedzenia będzie mogła natomiast zostać zweryfikowana przez sąd pracy, który przyzna pracownikowi odszkodowanie albo przywróci do pracy (co będzie raczej rzadkością), jeżeli uzna, że wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Wymogiem formalnym wypowiedzenia umowy na czas oznaczony będzie także konieczność skonsultowania zamiaru zwolnienia pracownika ze związkami zawodowymi – oczywiście jeżeli takie działają u pracodawcy.

INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA

Znacznemu poszerzeniu ulega zakres informacji, które pracodawca powinien przekazać pracownikowi w związku z zawarciem umowy o pracę – w tym w stosunku do pracownika wysłanego do pracy do państw UE lub trzecich i delegowanego – np. o informację o prawie do szkoleń czy długości płatnego urlopu.

Działy HR powinny szczegółowo zapoznać się z nowym brzmieniem art. 29 i 291 Kodeksu pracy, które szczegółowo określają zakres obowiązku informacyjnego.



KILKA STOSUNKÓW ZATRUDNIENIA

Pracodawca nie będzie mógł zabronić pracownikowi pozostawania w stosunkach zatrudnienia opartych na umowie o pracę lub umowach prawa cywilnego i świadczenia pracy na rzecz innych podmiotów chyba, że strony zawrą umowę o zakazie konkurencji.

Zwolnienie pracownika z tej przyczyny będzie skutkowało nieskutecznością wypowiedzenia umowy o pracę.

WNIOSEK O ZMIANĘ WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

Pracownik zatrudniony na czas określony ponad 6 miesięcy będzie mógł wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zawarcie umowy bezterminowej albo o zmianę warunków zatrudnienia np. na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub zmianę rodzaju wykonywanej pracy.

Wniosek będzie mógł być złożony raz w roku, a pracodawca będzie zobowiązany uzasadnić przyczynę odmowy jego uwzględnienia. Złożenie wniosku nie spowoduje żadnych negatywnych reperkusji dla pracownika. W szczególności wykluczona będzie możliwość wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z tej przyczyny.

Przepisy nowelizujące Kodeks pracy weszły w życie w dniu 26 kwietnia 2023 r.



Michał Mieszkowski
radca prawny
michal.mieszkowski@ecovis.pl

→ 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, 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.