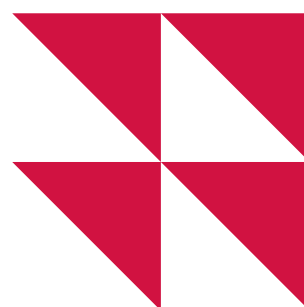


Newsletter

NUMER 3/2024



W tym wydaniu:

Podatki:

- Zmiany w podatku dochodowym

Prawo:

- Umowa B2B – Szef KAS blokuje obejście przepisów: *Przykład fikcyjnego samozatrudnienia*.
- Zawiadomienie spółki o przejściu udziału



ZMIANY W PODATKU DOCHODOWYM

W sierpniu 2024 roku na stronie internetowej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów opublikowano założenia projektu ustawy, która ma wprowadzić istotne zmiany w ustawach dotyczących podatku dochodowego od osób fizycznych, prawnych oraz innych ustaw związanych z systemem podatkowym. Zmiany te mają na celu uporządkowanie przepisów, eliminację wątpliwości interpretacyjnych oraz uszczelnienie systemu podatkowego.

"Proponowane rozwiązania stanowią odpowiedź na istniejące obecnie potrzeby dotyczące uporządkowania przepisów podatkowych, wyeliminowania wątpliwości i rozbieżności interpretacyjnych oraz uszczelnienia systemu podatkowego. Realizują one ustalenia programowe obecnego rządu dotyczące budowy prostego, przyjaznego i zrozumiałego systemu podatkowego."

Restrukturyzacja jako kluczowy obszar zmian

Jednym z głównych zagadnień poruszanych w projekcie są kwestie związane z restrukturyzacją, która w ostatnich latach budziła liczne kontrowersje. W 2023 roku do kodeksu spółek handlowych wprowadzono nowe formy restrukturyzacji, takie jak połączenia horyzontalne oraz podziały przez wyodrębnienie. Celem tych zmian było przyspieszenie i obniżenie kosztów procesów restrukturyzacyjnych dla przedsiębiorstw.

Mimo pozytywnych zmian w prawie spółek, brak dostosowania przepisów podatkowych do nowych form restrukturyzacji wywołał liczne problemy. Organy podatkowe, powołując się na literalne brzmienie przepisów, uznają połączenia horyzontalne za nieneutralne podatkowo, co stoi w sprzeczności z doktryną prawną, która podkreśla potrzebę ich neutralności.

Opublikowane założenia projektu ustawy zapowiadają doprecyzowanie regulacji podatkowych w odniesieniu do nowych form restrukturyzacji.

Planowane zmiany mają być korzystne dla podatników, szczególnie w zakresie ustalania przychodów i kosztów przy łączeniu spółek bez emisji udziałów oraz innych działań restrukturyzacyjnych, takich jak przekształcenia spółek, zmniejszenie wartości udziałów czy wymiana udziałów. Projekt zakłada również porządkowanie i precyzowanie obowiązujących przepisów.

Kluczowe zmiany w opodatkowaniu połączeń horyzontalnych i podziałów przez wyodrębnienie

Najważniejszą zapowiadaną zmianą jest wyłączenie stosowania art. 12 ust. 1 pkt 8d ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych w przypadku połączeń horyzontalnych. Obecnie przepis ten uzależnia neutralność podatkową połączenia od wydania udziałów wspólnikom spółki przejmowanej, co nie jest możliwe w przypadku połączeń bez emisji akcji. Dodatkowo, planowane jest zrównanie podziałów przez wyodrębnienie z aportem do spółki, co ma na celu zapewnienie neutralności podatkowej zarówno dla spółki dzielonej, jak i emitującej udziały.

Projekt ustawy wprowadza szereg istotnych zmian w prawie podatkowym, które zostały podzielone na kilka kluczowych kategorii. Wśród nich znajdują się zmiany korzystne dla podatników:

- **Zwolnienia podatkowe dla organizacji pozarządowych:** Nowe przepisy przewidują modyfikację zwolnień podatkowych dla organizacji pozarządowych, działających na podstawie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Wszystkie dochody tych organizacji, które są przeznaczone na działalność publiczną, z wyjątkiem działalności gospodarczej, będą objęte zwolnieniem podatkowym.
- **Ulgi termomodernizacyjne:** Wprowadzona zostanie ulga podatkowa na wydatki ponoszone przez jednostki samorządu terytorialnego na projekty

termomodernizacyjne, tzw. „projekty parasolowe”. Ulga ta ma na celu wspieranie lokalnych inicjatyw na rzecz poprawy efektywności energetycznej.

- **Danina solidarnościowa:** Zmiany obejmą również zasady obliczania daniny solidarnościowej. Podatnicy będą mogli pomniejszyć dochody stanowiące podstawę obliczenia tej daniny o straty z lat ubiegłych, co stanowi istotne ułatwienie.
- **Opodatkowanie zagranicznych spółek kontrolowanych (CFC):** Projekt przewiduje doprecyzowanie oraz modyfikację przepisów dotyczących opodatkowania zagranicznych spółek kontrolowanych (CFC). Zmiany te mają na celu wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych i poprawę przejrzystości regulacji.
- **Reorganizacje spółek:** W zakresie reorganizacji spółek planowane jest doprecyzowanie zasad ustalania przychodów i kosztów przy łączeniu spółek bez emisji udziałów lub akcji. Nowe przepisy mają na celu ułatwienie procesu restrukturyzacji oraz zapewnienie większej pewności podatkowej.

Nowe regulacje uszczelniające system podatkowy

Projekt ustawy, który ma na celu uszczelnienie systemu podatkowego, wprowadza szereg zmian mających na celu zwiększenie skuteczności poboru podatków i ograniczenie nadużyć. Oto kluczowe obszary, które zostaną objęte nowymi regulacjami:

- **Opodatkowanie fundacji rodzinnych:** W ramach nowych przepisów przewiduje się uszczelnienie regulacji dotyczących opodatkowania fundacji rodzinnych. Zmiany te mają na celu zapobieganie unikaniu opodatkowania przez osoby fizyczne, które korzystają z fundacji do zarządzania majątkiem.

- **Wymóg zatrudnienia w ramach ulgi IP Box:** Ulga IP Box, dotychczas popularna wśród firm korzystających z preferencyjnego opodatkowania dochodów z własności intelektualnej, zostanie obwarowana nowym wymogiem zatrudnienia. Ma to na celu zapewnienie, że z ulgi skorzystają jedynie przedsiębiorstwa faktycznie prowadzące działalność operacyjną, a nie podmioty tworzone wyłącznie w celach optymalizacji podatkowej.

- **Poszerzenie podstawy daniny solidarnościowej:** Zmiany obejmą również poszerzenie podstawy obliczenia daniny solidarnościowej. Nowe przepisy zakładają, że do podstawy tej daniny będą wliczane dochody opodatkowane według zasad ulgi IP Box oraz świadczenia otrzymywane przez beneficjentów fundacji rodzinnych. To rozwiązanie ma na celu zwiększenie wpływów z daniny solidarnościowej oraz bardziej sprawiedliwe obciążenie podatkowe osób o wysokich dochodach.

- **Restrukturyzacje spółek pod lupą:** W projekcie znalazły się również zmiany dotyczące działań restrukturyzacyjnych, w tym przekształcenia spółek, zmniejszenia wartości udziałów oraz wymiany udziałów. Nowe regulacje mają na celu zapewnienie, że procesy te nie będą wykorzystywane do unikania opodatkowania, a także zwiększenie przejrzystości i jasności obowiązujących przepisów.

- **Opodatkowanie komplementariuszy w spółkach komandytowych i komandytowo - akcyjnych:** Nowe przepisy wprowadzą zmiany dotyczące odliczenia zryczałtowanego podatku dochodowego od przychodów komplementariusza w spółkach komandytowych i komandytowo-akcyjnych. Celem tych zmian jest zapewnienie, że komplementariusze płacą należny podatek w sposób bardziej adekwatny do uzyskiwanych dochodów, co ma przeciwdziałać nadmiernej optymalizacji podatkowej.

Nowe zmiany techniczne w przepisach podatkowych

W ramach najnowszego projektu ustawy przewiduje się szereg zmian technicznych, mających na celu doprecyzowanie i uporządkowanie obowiązujących przepisów podatkowych. Nowe regulacje mają na celu wyeliminowanie niejasności i usprawnienie stosowania prawa w praktyce.

Ceny transferowe

Jednym z obszarów, które zostaną objęte nowymi regulacjami, są ceny transferowe. Planowane zmiany mają na celu doprecyzowanie przepisów, co pozwoli na lepsze zrozumienie i stosowanie zasad dotyczących transakcji między podmiotami powiązаныmi. Dzięki temu firmy będą mogły unikać potencjalnych sporów z organami podatkowymi i poprawić zgodność z obowiązującymi regulacjami.

Ryczałt od dochodów spółek

Kolejnym istotnym elementem zmian jest wprowadzenie regulacji precyzujących zasady opodatkowania ryczałtem od dochodów spółek. Nowe przepisy mają na celu usprawnienie stosowania tej formy opodatkowania, co powinno ułatwić firmom korzystanie z ryczałtu i zmniejszyć ryzyko błędów w rozliczeniach podatkowych.

Programy dotacyjne finansowane ze środków europejskich

Projekt ustawy przewiduje również rozwiązanie problemów interpretacyjnych związanych z programami dotacyjnymi finansowanymi ze środków europejskich. Doprecyzowanie definicji „środków finansowych” objętych zwolnieniem podatkowym ma na celu wyeliminowanie wątpliwości i zapewnienie jednolitego stosowania przepisów w tym zakresie. Z niecierpliwością oczekuje się na opublikowanie pełnego projektu ustawy, który precyzować będzie te i inne założenia. Według zapowiedzi, projekt ten ma zostać przedstawiony jeszcze w tym roku.



Twój kontakt:

Agata Wlekińska
doradca podatkowy
agata.wlekinska@ecovis.pl

UMOWA B2B – SZEFE KAS BLOKUJE OBEJŚCIE PRZEPISÓW: „PRZYKŁAD FIKCYJNEGO SAMOZATRUDNIENIA”.

Czym jest umowa B2B?

Współczesny rynek pracy coraz częściej opiera się na elastycznych formach zatrudnienia, a jedną z popularnych opcji wśród przedsiębiorców jest umowa B2B (Business-to-Business). To rodzaj kontraktu, który reguluje współpracę pomiędzy dwoma podmiotami prowadzącymi działalność gospodarczą. Najczęściej spotykaną sytuacją jest zawarcie umowy przez osobę prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą z innym przedsiębiorstwem, takim jak spółka z o.o. czy inna firma jednoosobowa.

Charakterystyczną cechą umowy B2B jest jej cywilnoprawny charakter. Oznacza to, że jest ona regulowana przez przepisy kodeksu cywilnego, a nie kodeksu pracy. Tego rodzaju umowa daje obu stronom większą swobodę w kształtowaniu warunków współpracy, jednak wymaga również większej świadomości prawnej i ostrożności przy jej zawieraniu.

Dla wielu przedsiębiorców umowa B2B stanowi atrakcyjną alternatywę dla tradycyjnego zatrudnienia na etat, umożliwiając elastyczne dostosowanie warunków współpracy do specyficznych potrzeb i możliwości obu stron. Jednakże, z uwagi na odmienny zakres regulacji prawnych, zawierając tego rodzaju kontrakt, warto dokładnie przeanalizować jego postanowienia, tak aby uniknąć potencjalnych pułapek prawnych.

Kluczowe różnice między umową B2B a umową o pracę

Wybór między umową B2B a umową o pracę to decyzja, która niesie za sobą szereg istotnych konsekwencji. Aby zawrzeć umowę B2B, konieczne jest prowadzenie działalności gospodarczej, czyli w praktyce posiadanie własnej firmy. W przypadku umowy o pracę pracownik nie musi prowadzić działalności – jego zadaniem jest jedynie świadczenie pracy na rzecz pracodawcy.

Jedną z głównych różnic między tymi dwoma formami współpracy jest ponoszenie ryzyka. W przypadku umowy B2B przedsiębiorca samodzielnie odpowiada za sukces lub niepowodzenie swojej działalności, w tym za ewentualne straty. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę jest chroniony przed ryzykiem finansowym przez swojego pracodawcę.

Forma współpracy w przypadku umowy B2B charakteryzuje się większą decyzyjnością i samodzielnością przedsiębiorcy, który ma swobodę w organizowaniu swojej pracy oraz realizowaniu zleceń. W umowie o pracę to pracodawca decyduje o zakresie obowiązków, czasie pracy i warunkach zatrudnienia.

Kolejną istotną różnicą jest odpowiedzialność. W ramach umowy B2B przedsiębiorca odpowiada za wykonanie zlecenia wobec swojego kontrahenta, a ewentualne błędy mogą skutkować konsekwencjami finansowymi lub prawnymi. Pracownik na etacie ma z kolei ograniczoną odpowiedzialność za szkody wyrządzone w trakcie pracy, a ta odpowiedzialność jest jasno określona w kodeksie pracy.

Różnią się również obowiązki fiskalne. Przedsiębiorca rozlicza się samodzielnie z fiskusem, płaci podatki i składki na ubezpieczenie społeczne, podczas gdy pracodawca zatrudniający pracownika na umowę o pracę jest odpowiedzialny za odprowadzanie tych świadczeń.

Umowa B2B daje także możliwość korzystania z podwykonawców, co może być atrakcyjną opcją dla przedsiębiorców realizujących większe projekty. W przypadku umowy o pracę podwykonawstwo nie wchodzi w grę, a wszystkie obowiązki muszą być wykonane przez pracownika. Wynagrodzenie w umowie B2B jest zazwyczaj uzależnione od efektu pracy, a płatności mogą mieć różną częstotliwość, w zależności od ustaleń między stronami.

W umowie o pracę wynagrodzenie jest stałe, wypłacane regularnie, najczęściej co miesiąc.

Warto również zwrócić uwagę na uprawnienia pracownicze, takie jak prawo do urlopu, nadgodzin czy określony czas pracy, które są zagwarantowane w umowie o pracę. Przedsiębiorcy działający na podstawie umowy B2B nie korzystają z uprawnień gwarantowanych przez kodeks pracy.

Przejęcie z umowy o pracę na umowę B2B i odwrotnie: Co warto wiedzieć?

Decyzja o zmianie formy współpracy z umowy o pracę na umowę B2B, lub odwrotnie, wymaga starannej analizy i rozważań, zwłaszcza gdy dotyczy to kontynuacji współpracy z tym samym podmiotem, jak na przykład dotychczasowym pracodawcą lub kontrahentem.

Jednym z kluczowych aspektów, które należy wziąć pod uwagę, jest to, że zawarcie umowy B2B z byłym pracodawcą uniemożliwia skorzystanie z tzw. ulgi na start, co może mieć istotne konsekwencje finansowe.

Równie ważne jest upewnienie się, że charakter relacji między stronami rzeczywiście pozwala na zawarcie umowy B2B, a nie umowy o pracę. W przeciwnym razie organy takie jak Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) mogą poddać tę relację szczegółowej kontroli. Choć to sąd pracy ostatecznie decyduje o istnieniu stosunku pracy, PIP ma prawo wystąpić z powództwem w tej sprawie.

Dlatego też, przed podjęciem decyzji o przejściu na umowę B2B, warto dokładnie przeanalizować wszystkie aspekty prawne i skonsultować się z ekspertem. W ten sposób można uniknąć nieprzyjemnych niespodzianek i potencjalnych sporów prawnych, które mogą wynikać z niewłaściwego oszacowania charakteru współpracy.

Decyzja Szefa KAS: Przykład ryzyka fikcyjnego samozatrudnienia

Dokładnie 12 czerwca 2024 r. Szef Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) podjął istotną decyzję, odmawiając wydania opinii zabezpieczającej w sprawie wnioskującej spółki akcyjnej, pełniącej rolę spółki matki. Decyzja ta zwraca uwagę na ryzyko związane z próbami obejścia przepisów podatkowych poprzez stosowanie pozornych umów B2B.

Sprawa dotyczyła planów spółki matki, która zatrudniała pracowników na podstawie umowy o pracę. W ramach nowej strategii, spółka zamierzała utworzyć spółkę z o.o. (spółkę córkę) i rozwiązać umowy o pracę z dotychczasowymi pracownikami. Następnie ci pracownicy mieli założyć jednoosobowe działalności gospodarcze (JDG) i nawiązać współpracę w ramach umów B2B ze spółką córką. Zmiana miała dotyczyć jedynie formalnej struktury zatrudnienia, podczas gdy charakter pracy pozostałby bez zmian.

Szef KAS uznał taki stan rzeczy za próbę obejścia przepisów podatkowych, co skutkowało odmową wydania opinii zabezpieczającej. Taka decyzja, choć wydana w konkretnej indywidualnej sprawie, podkreśla problem zjawiska zwanego fikcyjnym samozatrudnieniem, czyli sytuacji, w której pozornie niezależni przedsiębiorcy w rzeczywistości świadczą pracę na warunkach typowych dla stosunku pracy.

Chociaż ta decyzja nie wiąże innych podatników, stanowi ważne ostrzeżenie dla firm rozważających podobne działania. Podkreśla również, że próby zamiany umów o pracę na umowy B2B w celu uzyskania korzyści podatkowych mogą zostać uznane za niezgodne z prawem, co niesie ze sobą poważne konsekwencje prawne i finansowe.



 Twój kontakt:

Agnieszka Słowikowska
radca prawny
agnieszka.slowikowska@ecovis.pl

 **ECOVIS**
LEGAL POLAND



ZAWIADOMIENIE SPÓŁKI O PRZEJŚCIU UDZIAŁU

Zmiany w strukturze właścicielskiej spółek z ograniczoną odpowiedzialnością są zjawiskiem powszechnym. Jednym z kluczowych elementów tego procesu jest zawiadomienie spółki o przejściu udziału (np. w przypadku sprzedaży udziału przez dotychczasowego wspólnika innej osobie), regulowane przez art. 187 Kodeksu spółek handlowych. Procedura ta, choć pozornie prosta, niesie ze sobą szereg istotnych implikacji prawnych i praktycznych, z którymi warto się zapoznać.

Głównym celem normy zawartej w art. 187 KSH jest zapewnienie bezpieczeństwa zarówno spółce, jak i uczestnikom czynności przeniesienia udziału. Chodzi przede wszystkim o jednoznaczne ustalenie, kto jest formalnym posiadaczem praw udziałów w spółce. Ta jasność jest kluczowa dla prawidłowego funkcjonowania spółki, szczególnie w sytuacjach, gdy mogą pojawić się spory dotyczące tego, kto faktycznie jest wspólnikiem. Zawiadomienie służy spółce do ustalenia, kto jest wobec niej formalnie legitymowany z udziału. Ma to na celu ochronę spółki przed potencjalnymi szkodami, które mogłyby powstać wskutek niepewności co do statusu wspólnika.

Skuteczność przeniesienia udziału

Kluczowe znaczenie ma zrozumienie różnicy pomiędzy faktycznym transferem udziału a formalnym powiadomieniem spółki o tej transakcji. Choć przeniesienie udziału musi nastąpić przed zawiadomieniem, sama notyfikacja nie warunkuje ważności transakcji między jej stronami. To rozróżnienie ma istotne konsekwencje prawne: sprzedaż udziału nabiera mocy prawnej w stosunku do podmiotów zewnętrznych bez względu na to, czy i kiedy spółka została o niej poinformowana. Jednakże z perspektywy samej spółki oraz uprawnień właścicielskich wspólnika, zmiana właściciela udziału staje się wiążąca dopiero w momencie otrzymania oficjalnego zawiadomienia. W praktyce oznacza to, że aż do chwili prawidłowej notyfikacji, spółka jest zobowiązana do uznawania za wspólnika pierwotnego posiadacza udziału, nawet jeśli w rzeczywistości nie jest on już jego właścicielem.

Forma i treść zawiadomienia

Kodeks spółek handlowych nie narzuca szczególnej formy zawiadomienia. Może ono być dokonane w dowolny sposób, byleby dotarło do spółki. Z uwagi na doniosłość skutków prawnych zawiadomienia oraz ewentualne trudności w dowodzeniu tychże okoliczności, zasadne jest stosowanie formy co najmniej dokumentowej.

Co ważne, zawiadomienie powinno zawierać również podstawowe informacje o zdarzeniu, takie jak dane uczestników (zbywcy i nabywcy), liczbę i rodzaj zbywanych udziałów oraz datę przejścia udziałów na nabywcę. Te informacje są kluczowe ze względu na skutki, jakie niesie ze sobą moment przejścia w odniesieniu do uprawnień korporacyjnych wspólnika oraz obowiązków (odpowiedzialności) nabywcy i zbywcy.

Dodatkową przesłanką skuteczności zawiadomienia jest przedstawienie dowodu przejścia udziału. Wymóg ten może być spełniony poprzez przedstawienie oryginału dokumentu będącego podstawą przejścia udziału, np. umowy zbycia udziału, darowizny. W sytuacji, gdy strony czynności nie chcą ujawniać pewnych szczegółów dot. przejścia udziałów (np. cena nabycia), to dopuszczalny jest również wyciąg z umowy sprzedaży udziałów sporządzony przez notariusza i zawierający istotne elementy umowy.

Skutki zawiadomienia

Moment otrzymania przez spółkę prawidłowego zawiadomienia wraz z dowodem przejścia ma kluczowe znaczenie prawne. Od tej chwili przejście udziału staje się skuteczne wobec spółki. Oznacza to, że dotychczasowy wspólnik traci swój status, a nabywca wstępuje we wszelkie prawa i obowiązki zbywcy.

Warto podkreślić, że do czasu otrzymania prawidłowego zawiadomienia, spółka musi traktować jako wspólnika dotychczasowego właściciela udziału. Ma to daleko idące konsekwencje praktyczne.

W szczególności nie może głosować, żądać wypłaty dywidendy czy korzystać z innych uprawnień wspólnika.

Obowiązki zarządu po otrzymaniu zawiadomienia

Zarząd spółki po otrzymaniu zawiadomienia powinien dołożyć należytej staranności w zakresie zweryfikowania całości zawiadomienia, jego skuteczności, a po pozytywnej weryfikacji powinien przystąpić do zgłoszenia tych zmian do sądu rejestrowego.

Zakres badania przez zarząd powinien objąć przede wszystkim kwestie formalne, takie jak pochodzenie zawiadomienia od osoby zainteresowanej oraz weryfikacja dowodu dokonania czynności (czyli np. umowy sprzedaży udziałów). Zarząd powinien mieć na uwadze również zachowanie wymaganej formy czynności prawnej przejścia udziału czy obowiązek uzyskania niezbędnych zgód.

Po stwierdzeniu iż zawiadomienie jest skuteczne, a dowód dokonania czynności nie budzi zastrzeżeń, zarząd przystępuje do wpisu nowego wspólnika do księgi udziałów, a następnie na tej podstawie sporządza nową listę wspólników, którą przedkłada w sądzie rejestrowym.

Podsumowanie

Zawiadomienie spółki o przejściu udziału jest kluczowym elementem w procesie zmiany struktury właścicielskiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Choć procedura ta może wydawać się formalnością, niesie ze sobą istotne konsekwencje prawne i praktyczne. Właściwe zrozumienie mechanizmów tego procesu jest niezbędne dla wszystkich uczestników obrotu gospodarczego – zarówno wspólników, jak i osób zarządzających spółkami.



 Twój kontakt:

Michał Sobolewski
radca prawny
michal.sobolewski@ecovis.pl

MASZ PYTANIA?

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI!



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

Już ponad

+11 tys.

specjalistów z zakresu prawa,
podatków oraz finansów

w ponad

90

krajach świata, to potężna
grupa wsparcia.

