



MONITOR
CDK

Polecamy

Ustawa o sygnalistach

W numerze

4 miejsce CDK Progressio
w rankingu firm szkoleniowych
według Gazety Finansowej

Niektóre zmiany
w ubezpieczeniach społecznych
od 1 stycznia 2022 r.

Work-life balance
czy work-life integration?

Interpretacja ogólna
doprecyzowująca katalog
wydatków na cele
mieszkaniowe

Szanowni Państwo

USTAWA O SYGNALISTACH MA OSTATECZNIE WEJŚĆ W GRUDNIU. OZNA-CZA TO DLA PRZEDSIĘBIORCÓW NOWE OBOWIĄZKI W ZAKRESIE WERYFI-KACJI ZGŁOSZEŃ I OCHRONY OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI W DZIAŁANIU FIRMY.

Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa zakłada, że e pracodawca obejmie ochroną osoby zgłaszające narusze-nia. Przewidziane w ustawie gwarancje i środki prawne będą przysługiwały osobie dokonują-cej zgłoszenia naruszenia, niezależnie od pod-stawy i formy świadczenia pracy [m.in. umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, kontrakt menedżerski, wolontariat, staż i prakty-ka], w tym także świadczącej pracę na rzecz podmiotów, z którymi pracodawca utrzymuje relacje gospodarcze, jak wykonawcy, podwy-konawcy lub dostawcy oraz innym osobom zgłaszającym informacje o naruszeniach w kon-tekście związanym z pracą, jak akcjonariusze i wspólnicy oraz członkowie organów osoby prawnej. Ochroną będą objęte również osoby dokonujące zgłoszenia, których stosunek pracy

ustał lub dopiero ma zostać nawiązany, w przy-padku gdy informacje na temat naruszenia uzy-skano w trakcie procesu rekrutacji poprzedzają-cego zawarcie umowy. Uwzględnione zostaną przy tym odmienności statusu prawnego wyżej wymienionych osób, wynikające z formy świad-czenia pracy oraz relacji prawnej z drugą stroną. Ustawa, w charakterze zasady ogólnej, wyłącza możliwość narażenia na jakikolwiek uszczerbek lub możliwość postawienia zarzutu z powo-du dokonania zgłoszenia lub ujawnienia pu-blicznego na zasadach określonych w ustawie. Co istotne – sygnalista, który ujawni informacje niesprawdzone lub nieprawdziwe będzie pod-legał karze grzywny lub ograniczenia/pozbawienia wolności do lat 3. Więcej o nowym pra-wie dla sygnalistów przeczytasz w tym numerze Monitora.

Przyjemnej lektury
Monika Obojska
Redaktor prowadząca

WYDAWCA

Centrum Doskonalenie Kompetencji Progressio sp. z o.o.
ul. Rakowicka 10B/4, 31-511 Kraków | NIP: 6751729207

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

KONTAKT
szkolenia@pcdk.pl | +48 22 299 23 23

MONITOR
CDK

SPIS TREŚCI

Listopad 11 [17] 2021



NEWS

4 miejsce CDK Progressio
w rankingu firm szkoleniowych
według Gazety Finansowej

4

PRAWO

Nowe prawo dla sygnalistów
już w grudniu

5

Kogo obejmuje dyrektywa
o ochronie praw sygnalistów?

6

Ochrona prawna sygnalistów

8

KADRY I PŁACE

Niedozwolone klauzule
w umowach o pracę

9

Niektóre zmiany w ubezpieczeniach
społecznych od 1 stycznia 2022 r.

10

Nieodpracowanie wyjścia prywatnego
– konsekwencje dla pracownika

12

Korekta wysokiej podstawy
wymiaru składek.

14

ROZWÓJ OSOBISTY

Work-life balance
czy work-life integration?

16

PODATKI

Czy wspólnik spółki jawnej, który
otrzymał dopłatę w związku z nierównym
podziałem majątku likwidowanej spółki,
musi zapłacić podatek dochodowy?

18

Interpretacja ogólna doprecyzowująca
katalog wydatków na cele mieszkaniowe

19

4

miejsce CDK Progressio w rankingu firm szkoleniowych według Gazety Finansowej

Ubiegły rok pod znakiem pandemii zweryfikował rynek szkoleniowy. Dla nas stał się momentem wielkiej wygranej. Zespół Progressio aktywnie uczestniczył w wyzwaniach, jakie stawiała przed nami praca zdalna. Dzięki zaangażowaniu osiągnęliśmy spektakularne wyniki, które poświadczą ranking Gazety Finansowej.

Nowatorska na rynku formuła szkoleń online, dbanie o dobrostan wykładowców, a także zgrany team dały nam silną pozycję w branży szkoleniowej. Według zestawienia największych firm szkoleniowych w Polsce znaleźliśmy się na 4 miejscu, przy czym w zestawieniu dynamiki przychodów

zajęliśmy drugie miejsce na podium. 480 klientów instytucjonalnych daje nam 8 miejsce w kategorii, a 120 klientów indywidualnych plasuje nas na 12 miejscu. Aż 92 wykładowców, którzy z nami współpracują, stawia nas na 8 miejscu w podkategorii prezentującej liczebność trenerów.

Ranking firm szkoleniowych – główny

Lp.	Nazwa firmy	Osoba zarządzająca(imię i nazwisko)	Przychody po I półroczu 2021 r. / pkt	Zmiana proc./pkt	Rodzaj szkoleń/pkt	Zakres szkoleń	Liczba wykładowców w roku 2021: (na dzień 30.06.2021)	Liczba klientów instytucjonalnych w roku 2021 (na dzień 30.06.2020)	Liczba klientów indywidualnych w roku 2021 (na dzień 30.06.2020)	Suma punktów
1	Certes	Norbert Oglaza	4	2	5	8	4	5	5	33
1	GRUPA ODITK	Piotr Grzechowiak	2	5	5	8	3	5	5	33
1	Konsorcjum Szkoleniowo-Doradcze Gamma	Dawid Didiuk	4	1	5	8	5	5	5	33
2	Integra Consulting Poland	Marek Małkiewicz	2	4	5	8	2	5	5	31
3	ADN Akademia	Adam Niedziółka	2	0	5	8	5	5	5	30
4	EMT-Systems	Grzegorz Wszolek	3	5	5	4	3	5	3	28
4	Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio	Michał Siwiński	1	5	4	8	3	4	2	27
5	SENSE consulting	Monika Mardas-Brzezińska	3	5	5	7	2	2	3	27
5	Human Skills	Iwona Firmanty	1	5	5	4	2	5	2	24
6	Warto Szkolić	Marcin Grzelak	2	5	4	8	3	2	0	24
7	Vademecum – Konferencje i Szkolenia	Natalia Rudolf-Niewójt	1	5	5	5	2	2	3	23
8	Nowe Motywacje	Grzegorz Jachna, Grzegorz Święch	3	5	5	4	2	2	1	22
9	Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów	Jolanta Szydłowska, Mirosław Czapiewski	2	0	5	6	3	4	1	21
9	HILLWAY Training & Consulting	Marzena Sawicka, Ewa Drumlak, Marcin Kalinowski	0	bd	5	8	2	2	4	21
10	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	Magdalena Operacz	1	0	5	6	2	4	1	19
10	BRITISH CENTRE	Bożena Ziemińicz	1	4	3	5	2	1	3	19
11	ECOP Szkolenia	Łukasz Mazur	1	0	5	8	2	1	1	18
12	Future Centre Training	Bartłomiej Cebula	2	3	3	1	5	2	0	16

NOWE PRAWO DLA SYGNALISTÓW JUŻ W GRUDNIU

NOWE OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE Z DYREKTYWY O OCHRONIE SYGNALISTÓW DOCELOWO DOTYCZYĆ MAJĄ WSZYSTKICH PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH POWYŻEJ 50 PRACOWNIKÓW, ZARÓWNO ZE SFERY PRYWATNEJ, JAK I PUBLICZNEJ. TERMIN WPROWADZENIA NOWYCH PROCEDUR RÓŻNI SIĘ W ZALEŻNOŚCI OD ILOŚCI ZATRUDNIONYCH OSÓB W PRZEDSIĘBIORSTWIE.

Firmy z sektora prywatnego, które zatrudniają co najmniej 250 pracowników, będą musiały wdrożyć procedury ochrony sygnalistów 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy, której wejście jest planowane na grudzień 2021 r. Natomiast firmy zatrudniające pomiędzy 50 a 249 pracowników mają na to czas do 17 grudnia 2023r. Przedsiębiorstwa, których poziom zatrudnienia nie przekracza 50 pracowników, są zwolnieni z wprowadzania ochrony sygnalistów, mogą wdrożyć takie procesy z własnej inicjatywy.

Podmioty publiczne, w tym jednostki samorządu terytorialnego, które zatrudniają powyżej 50 osób, muszą wdrożyć procedury związane z ochroną sygnalistów w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy.

Inaczej proces ten wygląda wśród podmiotów z sektora finansowego oraz podmiotów zajmujących się przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (AML/CFT). Mają one obowiązek wdrożyć nowe regulacje ochrony sygnalistów niezależnie

Nowa ustawa o sygnalistach

Kto i kiedy?



OCHRONA PRAWNA SYGNALISTÓW

DNIA 18.10.2021 R. NA STRONACH RZĄDOWEGO CENTRUM LEGISLACJI POJAWIŁ PROJEKT USTAWY O OCHRONIE OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA PRAWA.

Projekt ustawy ma na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej: „Dyrektywa”). Dyrektywa wymaga przyjęcia regulacji prawnych związanych ze zgłaszaniem naruszeń, w tym dotyczących ochrony zgłaszających (tzw. Sygnalistów) oraz trybu zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych przez pracodawców i organy publiczne. Powyższe służyć ma lepszemu egzekwowaniu prawa i polityk Unii Europejskiej poprzez skuteczniejsze wykrywanie przypadków naruszeń, prowadzenie postępowań wyjaśniających i ściganie. Osoby pracujące w podmiotach prywatnych i publicznych lub utrzymujące z nimi kontakt w związku ze swoją działalnością zawodową mogą tą drogą dowiedzieć się o zagrożeniach lub szkodach dla interesu publicznego, a działając jako tzw. sygnaliści, odegrać istotną rolę w ujawnianiu naruszeń.

Aktualnie w polskim systemie prawnym brak jest uregulowania poświęconego ochronie praw tzw. sygnalistów, tj. osób, które działając w dobrej wierze i w interesie publicznym zgłaszają lub ujawniają informacje o naruszeniach prawa.

Jednym z elementów działalności sygnalistów w przestrzeni publicznej jest ochrona ich praw w szerokim kontekście odniesienia. Projektowane

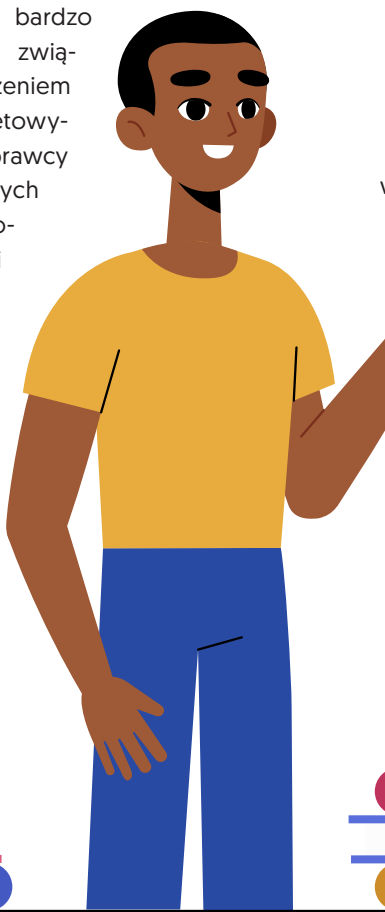
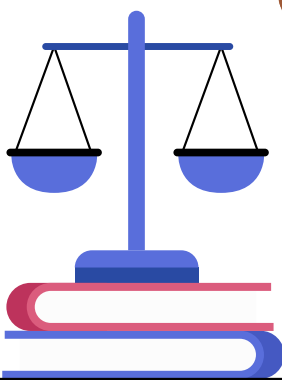
przepisy ustanawiają nadrzędny zakaz podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec sygnalisty, rozumianych, jako bezpośrednie lub pośrednie działania lub zaniechania, które są spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które wyrządzają lub mogą wyrządzić szkodę zgłaszającemu – zgodnie z art. 5 pkt 11 Dyrektywy. W myśl projektu za działania odwetowe uznaje się w szczególności niekorzystne traktowanie w zatrudnieniu.

Ochrona praw tzw. Sygnalistów ma również swój wymiar procesowy jak stanowi motyw 93 Dyrektywy: „Działania odwetowe mogą być przedstawiane jako uzasadnione względami innymi niż zgłoszenie, a osobom dokonującym zgłoszenia może być bardzo trudno udowodnić związek między zgłoszeniem a działaniami odwetowymi, podczas gdy sprawcy działań odwetowych mogą dysponować większymi uprawnieniami i zasobami, aby udokumentować podjęte działania i ich uzasadnienie. W związku z tym, jeżeli osoba

dokonująca zgłoszenia przedstawi dowód prima facie, że zgłosiła naruszenia lub dokonała ujawnienia publicznego zgodnie z niniejszą dyrektywą i poniosła szkodę, ciężar dowodu powinien zostać przeniesiony na osobę, która dopuściła się szkodliwego działania, a następnie osoba ta powinna wykazać, że podjęte działanie nie było w żaden sposób powiązane ze zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym.”.

Na gruncie przepisów projektowanej ustawy nastąpi również wzmocnienie sytuacji prawnej sygnalisty poprzez odwrócenie ciężaru dowodu według modelu zbliżonego do ochrony przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu¹.

Stanowi o tym o tym końcowe zdanie art. 11 pkt 2 projektowanej ustawy – „chyba że pracodawca udowodni, że kiero-



wał się obiektywnymi powodami.” W sytuacji gdy pracodawca zastosuje wobec Sygnalisty naruszenia jego praw opisane w art. 11 projektowanej ustawy będzie musiał udowodnić, że stosując dany środek kierował się obiektywnymi powodami, tj. innymi niż zgłoszenie lub ujawnienie informacji o naruszeniu.

Warto jednak zaznaczyć problem nieadekwatności środków ochrony prawnej zapewnianych sygnaliście przez przepisy prawa pracy i projektowanej ustawy w kontekście kwestii ciężaru dowodu. W ramach sporów dotyczących rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, rzeczywistym utrudnieniem w uzyskaniu ochrony przez sygnalistę jest fakt, że badaniu przez sąd pracy podlega przede wszystkim prawdziwość przyczyn zwolnienia

przytoczonych przez pracodawcę w wypowiedzeniu. Na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia, co podkreślane jest jednoznacznie w orzecznictwie sądów. Jednakże, należy mieć na uwadze, że w przypadku ewentualnych działań odwetowych ze strony pracodawcy rzeczywista przyczyna, tj. zgłoszenie lub ujawnienie informacji o naruszeniu, w praktyce nie będzie przytoczona w wypowiedzeniu o pracę. O ile najczęściej sąd pracy ocenia prawdziwość przyczyn zawartych w wypowiedzeniu, o tyle ciężar wykazania, że przyczyna miała charakter pozorny, a w istocie prawdziwym powodem było ujawnienie przez pracownika nieprawidłowości, w takich przypadkach w praktyce przejdzie na pracownika.

Wojciech Kowalewski

Radca prawny, audytor wewnętrzny i oficer Compliance (ACO, ACE) od lat związany zawodowo z Polską Agencją Żeglugi Powietrznej w Warszawie. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego oraz Studiów Podyplomowych Prawo Lotnicze w Uczelnia Łazarskiego w Warszawie.

¹ Jak wskazuje się na przykład w wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 29 stycznia 2016 roku (III APA 12/15) „W sprawie o dyskryminację dochodzi bowiem do zmiany rozkładu ciężaru dowodu, a modyfikacja w tym zakresie, określona w art. 183b § 1 k.p., polega na zwolnieniu pracownika z konieczności udowodnienia twierdzeń o jego dyskryminacji. Pracownik powinien jednak wskazać fakty, uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, i wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.”

SKOLENIA COMPLIANCE

Compliance stało się w ostatnich latach hasłem do sukcesu. Każda instytucja finansowa zdaje sobie sprawę jak ważny jest to obszar działalności w organizacji. Dlatego tak dużą wagę przykładają się do kompetencji osób zajmujących te stanowiska.

Najbliższe szkolenia z compliance w CDK Progressio

Compliance w soczewce – Sygnaliści w firmie.
Nowe obowiązki dla firm od 2021
Online, 23 listopada 2021

Problematyka nadużyć gospodarczych a Compliance i Non-compliance
Online, 2 grudnia 2021

Sygnaliści w sektorze publicznym – nowe obowiązki
Online, 7 grudnia 2021

Sygnaliści w sektorze prywatnym – nowe obowiązki dla przedsiębiorców
Online, 13 grudnia 2021

Kontakt

tel: 22 299 23 23
email: szkolenia@pcdk.pl

www.pcdk.pl

KOGO OBEJMUJE DYREKTYWA O OCHRONIE PRAW SYGNALISTÓW?

NOWE OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE Z DYREKTYWY O OCHRONIE SYGNALISTÓW DOCELOWO DOTYCZYĆ MAJĄ WSZYSTKICH PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH POWYŻEJ 50 PRACOWNIKÓW, ZARÓWNO ZE SFERY PRYWATNEJ, JAK I PUBLICZNEJ. TERMIN WPROWADZENIA NOWYCH PROCEDUR RÓŻNI SIĘ W ZALEŻNOŚCI OD ILOŚCI ZATRUDNIONYCH OSÓB W PRZEDSIĘBIORSTWIE.

Firmy z sektora prywatnego, które zatrudniają co najmniej 250 pracowników, będą musiały wdrożyć procedury ochrony sygnalistów 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy, której wejście jest planowane na grudzień 2021 r. Natomiast firmy zatrudniające pomiędzy 50 a 249 pracowników mają na to czas do 17 grudnia 2023r. Przedsiębiorstwa, których poziom zatrudnienia nie przekracza 50 pracowników, są zwolnieni z wprowadzania ochrony sygnalistów, mogą wdrożyć takie procesy z własnej inicjatywy.

Podmioty publiczne, w tym jednostki samorządu terytorialnego, które zatrudniają powyżej 50 osób, muszą wdrożyć procedury związane z ochroną sygnalistów w terminie 14 dnia od dnia ogłoszenia ustawy.

Inaczej proces ten wygląda wśród podmiotów z sektora finansowego oraz podmiotów zajmujących się przeciwdziałaniem

praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (AML/CFT). Mają obowiązek wdrożyć nowe regulacje ochrony sygnalistów niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników, w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy.

Jeżeli chcą Państwo zapoznać się ze szczegółami dotyczącymi wprowadzanych obowiązków ochrony sygnalistów, serdecznie zapraszamy na szkolenia z tego zakresu, które organizujemy w najbliższym czasie.

Monika Obojska

Z CDK Progressio związana od 2021 roku jak Manager ds. kluczowych klientów, pełni jednocześnie funkcję redaktor prowadzącej w miesięczniku Monitor CDK.



KOREKTA WYSOKIEJ PODSTAWY WYMIARU SKŁADEK.

Czy możliwe jest proporcjonalne pomniejszenie zadeklarowanej wysokiej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie?

W momencie zaistnienia niezdolności do pracy, zawsze zalecam moim klientom opłacenie składek za cały miesiąc, a następnie po otrzymaniu zasiłku – złożenie korekt deklaracji rozliczeniowych z proporcjonalnym pomniejszeniem wysokości składek za dni występowania niezdolności do pracy. Takie działanie zabezpiecza klienta przed powstaniem na koncie ubezpieczeniowym niedopłaty, która powodowała będzie wyłączenie z dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, a w konsekwencji odmowę prawa do zasiłków z ubezpieczenia chorobowego.

Niestety od kilku lat widoczny jest negatywny nurt wymierzony w osoby deklarujące składki ponad 60 % przeciętnego wynagrodzenia. Dnia 1 stycznia 2019 r. wprowadzono do art. 18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nowy ustęp – 8a, który ma duże znaczenie dla przedsiębiorców deklarujących podwyższone składki na ubezpieczenie

Zgodnie z obecnie obowiązującym art. 18 ust. 8a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych:

W przypadku gdy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi zadeklarowana kwota, zadeklarowanie przez ubezpieczonego kwoty wyższej niż obowiązująca go najniższa podstawa wymiaru składek oznacza rezygnację z ustalenia podstawy wymiaru składek w kwocie najniższej i nie podlega korekcie przez ubezpieczonego za miesiąc, w którym zadekla-

rował wyższą kwotę podstawy wymiaru składek.

Zgodnie z brzmieniem cytowanego przepisu osoba, która opłaca podwyższone składki, nie ma prawa pomniejszenia wysokości składek za miesiąc choroby. Przedstawione uregulowanie ma na celu zniechęcenie przedsiębiorców do deklarowania wyższych podstaw na ubezpieczenie, a co za tym idzie do pobierania wyższych zasiłków.

Dla zobrazowania sytuacji posłużę się przykładem:

Pani Karolina jest przedsiębiorcą deklarującym składki od 2,5 krotności średniego wynagrodzenia, w dniu 15 września 2020 r. Pani Karolina otrzymała od lekarza prowadzącego zwolnienie lekarskie od dnia 15 września 2020 r. do 15 września 2020 r. Pani Karolina w dniu 10 października 2020 r. opłaciła składki za cały miesiąc wrzesień w terminie i odpowiedniej wysokości. Po otrzymaniu zasiłku chorobowego dokonała korekty wrześniowej deklaracji, wskazując iż powinna opłacić składki tylko za czas pozostawania zdolną do pracy, wniosła również o zwrot zaistniałej na jej koncie ubezpieczeniowym nadpłaty.

ZUS w przedstawionej sytuacji powołując się na treść art. 18 ust. 8a odmówi zwrotu nadpłaty argumentując, iż proporcjonalnemu zmniejszeniu ulega tylko kwota najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie. Z racji deklarowania przez

Panią Karolinę wyższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie korekta nie będzie możliwa.

Podsumowując: Osoba deklarująca podwyższone składki na ubezpieczenie ma prawo do korygowania deklaracji tylko w zakresie obowiązującej najniższej podstawy wymiaru składek [60% przeciętnego wynagrodzenia].

Kinga Matyasik-Ochlust

Od 2009 roku prowadzę działalność na obszarze całej Polski walcząc przed Sądami w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym, podstawy wymiaru składek, prawo do zasiłku macierzyńskiego, chorobowego i opiekuńczego, emerytury, renty, świadczenia przedemerytalne, świadczenia rehabilitacyjne oraz w sprawach o zaległe składki na ubezpieczenie. Dzięki setkom przeprowadzonych spraw, jestem w stanie wspomóc swoich klientów doświadczeniem nabytym w procesach, jak również znaleźć racjonalne argumenty na przeciwstawienie się bezzasadnym odmowom w decyzjach dotyczących przyznawania gwarantowanych świadczeń.

NIEDOZWOLONE KLAUZULE W UMOWACH O PRACĘ

Z przepisów Kodeksu pracy, w szczególności tych, które chronią prawa pracownika, wynika wprost, że strony stosunku pracy nie mają pełnej swobody w kształtowaniu treści lub celu umowy o pracę. Granice uznaniowości w układaniu stosunku pracy wyznacza jego właściwość, ustawy i zasady współżycia społecznego. Przekroczeniem tych granic będzie m. in. zawarcie w umowie o pracę niedozwolonych klauzul, np. zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia lub urlopu wypoczynkowego. Takie postanowienia stanowią naruszeniem przepisów – są bowiem mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, i z mocy prawa są nieważne.

Do najczęściej spotykanych postanowień mających charakter klauzul niedozwolonych należą:

1) zrzeczenie się wynagrodzenia

Rzeczą oczywistą jest, że istotę stosunku pracy stanowi świadczenie pracy przez pracownika i otrzymywanie za nią od pracodawcy stosownego wynagrodzenia. Oznacza to, że jeśli pracownik wykonał pracę na rzecz pracodawcy, to nie może zrezygnować z wypracowanego wynagrodzenia. Co więcej, zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia jest wyraźnie uregulowany w art. 84 Kodeksu pracy.

W praktyce pracodawcy próbują obejść ten zakaz poprzez pozyskiwanie od pracowników oświadczeń o określonej treści albo zamieszczenie w umowach o pracę lub w treści regulaminu wynagradzania postanowień np. o zrzeczeniu się całości

lub części wynagrodzenia: za brak należytych efektów pracy, za okres przestoju, który nastąpił nie z winy pracodawcy, nawet jeśli pracownik był w gotowości do pracy w tym czasie, za czas urlopu wypoczynkowego lub czas choroby.

2) ustalenie wynagrodzenia poniżej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę

Kolejną zakazaną klauzulą umowną, sprzeczną z przepisami prawa, ustalenie wynagrodzenia za pracę w wysokości niższej niż gwarantowane minimalne wynagrodzenia za pracę. W przypadku ustalenia mniej korzystnego wynagrodzenia za pracę lub brak jego waloryzacji na skutek wzrostu, skutkuje tym, że w miejsce takich postanowień umowy o pracę, automatycznie stosuje się stosowne przepisy prawa powszechnie obowiązującego.

3) postanowienia o charakterze dyskryminującym

Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie powinny zawierać postanowień dyskryminujących pracownika lub dających podstawy do uznania, że na mocy zawartych w umowie klauzul pracownik jest traktowany

w sposób nierówny z innymi pracownikami. Takie postanowienia, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, są nieważne z mocy prawa i w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Zaś w razie braku takich przepisów, postanowienia te należy zastąpić takimi, które nie mają charakteru dyskryminacyjnego.

Do postanowień umowy o charakterze dyskryminującym należą takie,

które np. określają wynagrodzenie kobiet na danym stanowisku w mniejszej wysokości niż wynagrodzenie mężczyzn na tym stanowisku lub pozbawienie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy premii, z uwagi na brak możliwości wypracowania określonych efektów w ramach takiego etatu.

4) zrzeczenie się prawa do urlopu

Zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu wypoczynkowego jest wprost uregulowany w art. 152 § 2 Kodeksu pracy. Dotyczy to zakazu zrzekania się prawa do urlopu w ogóle, jak i prawa do urlopu w naturze. Wprowadzanie do umowy o pracę jakichkolwiek postanowień prowadzących do uznania, że pracownik zrzekł się urlopu wypoczynkowego, jest niezgodne z prawem pracy.

Jako przykład wskazać można zastrzeżenie w umowie o pracę, zgodnie z którym pracownik, według swojego wyboru, może wykorzystać urlop wypoczynkowy w naturze albo otrzymać zamiast niego ekwiwalent.

5) ograniczenie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę

Dość często spotykaną praktyką pracodawców jest zamieszczanie w umowach o pracę postanowień o zakazie wypowiedzania umowy o pracę lub czasowego ograniczenia możliwości rozwiązania stosunku pracy przez pracownika.

Charakter taki będą miały np. postanowienia: „pracownik ma prawo złożyć wypowiedzenie umowy o pracę, jednak nie wcześniej niż po upływie roku od dnia jej zawarcia” lub „pra-

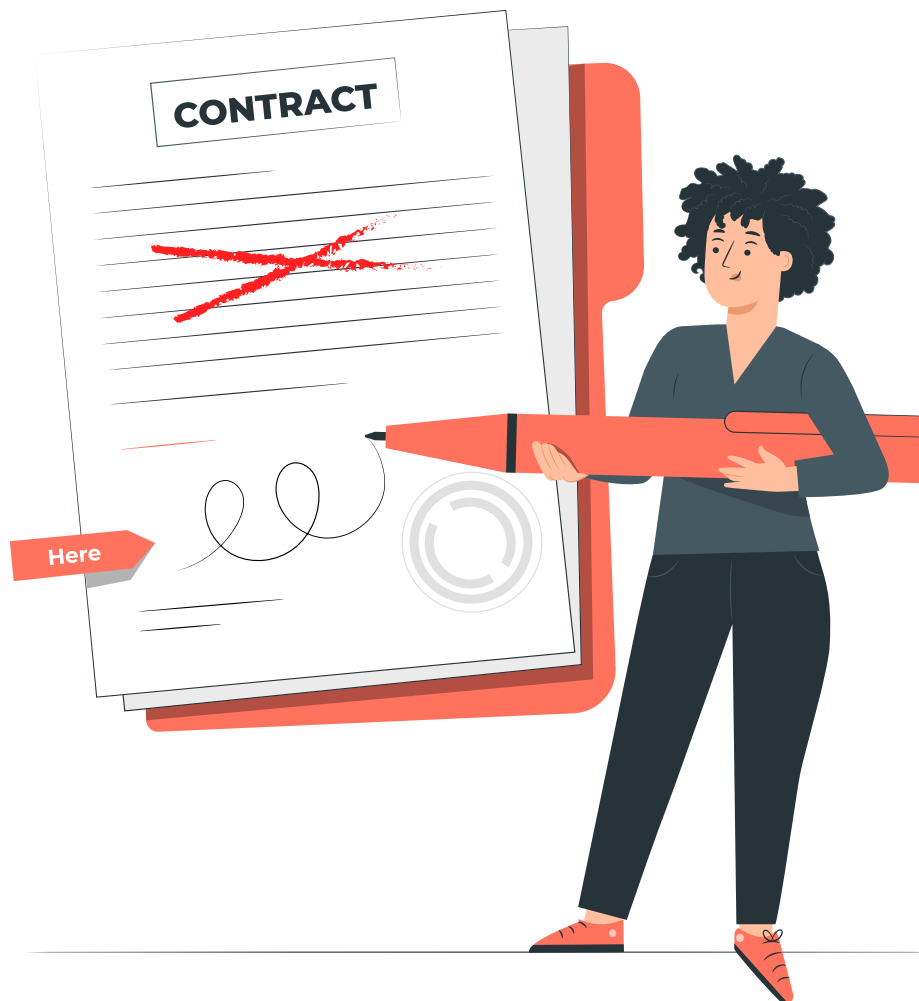
cownik ma zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w terminie 3 lat od ukończeniu szkolenia”.

6) zrzeczenie się przez pracownika prawa do dochodzenia wszelkich roszczeń

Niedozwoloną klauzulą, naruszającą w dodatku konstytucyjne prawo pracownika do sądu, jest postanowienie przewidujące zrzeczenia się przez pracownika prawa do dochodzenia na drodze sądowej jakichkolwiek roszczeń od pracodawcy lub postanowienie ograniczające wysokość ewentualnego roszczenia pracownika o odszkodowanie od pracodawcy poniżej norm określonych w Kodeksie pracy.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.



NIEKTÓRE ZMIANY W UBEZPIECZENIACH SPOŁECZNYCH OD 1 STYCZNIA 2022 R.

W chwili obecnej na publikację w Dzienniku Ustaw oczekuje ustawa z 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. Celem tej nowelizacji, jak podano w uzasadnieniu do ustawy, jest uporządkowanie systemu ubezpieczeń społecznych, jego racjonalizacja, wprowadzenie jednolitych rozwiązań w zakresie przyznawania i wypłaty świadczeń oraz usprawnienie funkcjonowania ZUS w kontekście gospodarki finansowej oraz rozliczeń z płatnikami składek. Ustawa wprowadza m.in. następujące zmiany:

1. Skrócenie okresu pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia

Na podstawie obecnych przepisów, tj. art. 8 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby (lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2), nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub w czasie ciąży nie dłużej niż przez 270 dni.

Wskazane okresy zasiłkowe dotyczyły okresu niezdolności do pracy występującej w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z nową regulacją, okres zasiłkowy po ustaniu zatrudnienia wynosić będzie 91 dni, nowa regulacja przewiduje bowiem, że: „za okres niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego zasiłek chorobowy przysługuje nie dłużej niż przez 91 dni.” Zasada ta nie będzie jednak dotyczy niezdol-

ności do pracy powstałej na skutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów oraz spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży.

2. Jeden okres zasiłkowy dla wszystkich okresów niezdolności do pracy

W myśl aktualnie obowiązujących przepisów, do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

Z nowelizacją ustawy przewiduje, że do okresu zasiłkowego wlicza się będą okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Do okresu zasiłkowego nie będą się wliczały okresy niezdolności do pracy przypadające przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

Co więcej, rodzaj jednostki chorobowej nie będzie miał znaczenia – wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy (z wyjątkiem ciąży) oraz okresy niezdolności do pracy z przerwami nie dłuższymi niż 60 dni będą wliczane do jednego okresu zasiłkowego.

3. Zmiany w wysokości zasiłku chorobowego za czas pobytu w szpitalu

W chwili obecnej zasiłek chorobowy za czas pobytu w szpitalu wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku (nie dotyczy to okresu, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego oraz w okresie ciąży). Od stycznia 2022 r. zasiłek chorobowy za czas pobytu w szpitalu będzie wynosił 80% podstawy wymiaru zasiłku.

4. Zmiana terminów wypłat świadczeń z ubezpieczeń społecznych

Na podstawie obecnych przepisów, płatnicy składek będący płatnikami zasiłków dokonują wypłaty świadczeń w terminach przyjętych dla wypłaty wynagrodzeń, natomiast ZUS wypłaca zasiłki na bieżąco po stwierdzeniu uprawnień, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od daty złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień.



Natomiast po zmianie ZUS i płatnicy będą zobowiązani do wypłaty zasiłków „na bieżąco po stwierdzeniu uprawnień [..], nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do ustalenia prawa do zasiłku.” Oznacza to, że wypłata zasiłku może zostać wydłużona i nastąpi dopiero po wyjaśnieniu ewentualnych wątpliwości.

5. Prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego

Nowelizacja gwarantuje pracownikom będącym w ciąży, którym wygaśnie umowa o pracę z powodu śmierci pracodawcy lub z którą rozwiązany zostanie stosunek pracy w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i której nie zapewni się innego zatrudnienia, wypłatę do dnia

porodu świadczenia w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

6. Zmiany w egzekucji należności składkowych - możliwość potrącenia składek z wypłacanych świadczeń

Od 1 stycznia 2022 r. organ rentowy będzie mógł potrącać nieopłacone przez przedsiębiorców (płatników składek) składki i odsetki za zwłokę z wypłacanych przez siebie świadczeń.

7. Obowiązkowy profil na PUE ZUS od 1 stycznia 2023 r.

Profil na PUE ZUS Od 1 stycznia 2023 r. wszyscy płatnicy składek będą zobowiązani do posiadania profilu na PUE ZUS. Jeśli płatnik składek nie założy profilu PUE ZUS do 30 grudnia 2022 r., organ rentowy zrobi to za niego do 31 stycznia 2023 r.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

NIEODPRACOWANIE WYJŚCIA PRYWATNEGO – KONSEKWENCJE DLA PRACOWNIKA

Zgodnie z art. 128 ust. 1 Kodeksu pracy, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zgodnie z tą normą, obowiązkiem pracownika w ramach czasu pracy jest wykonywanie pracy oraz stosowanie się do przyjętej w tym zakresie organizacji. W praktyce więc, pracownik w czasie pracy nie ma prawa - bez uzyskania zgody pracodawcy - opuścić miejsca pracy w celach prywatnych, np. w celu załatwienia spraw osobistych.

Kwestie wyjścia prywatnego w godzinach pracy reguluje art. 151 ust. 2[1] Kodeksu pracy. Zgodnie z nim, czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Odpracowanie to nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Oznacza to, że:

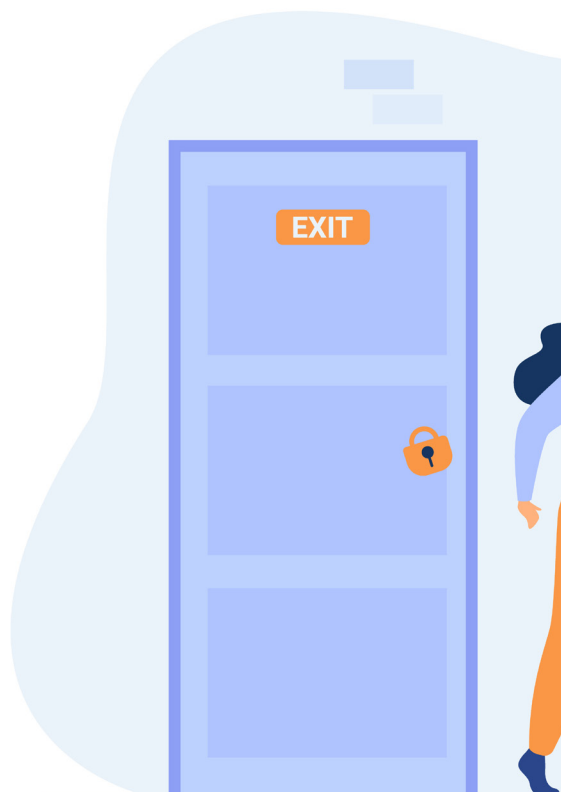
- pracodawca może udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy w czasie, w którym pracownik powinien wykonywać pracę,
- wniosek powinien mieć formę pisemną,
- co do zasady wyjście prywatne powinno być odpracowane,
- czas odpracowywania wyjścia prywatnego nie jest pracą w godzinach nadliczbowych,
- czas odpracowywania wyjścia prywatnego nie może naruszać dobowej i tygodniowej normy odpoczynku.

Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują, w jakim terminie pracownik powinien odpracować wyjście prywatne. Przyjmuje się, że odpracowanie wyjścia

prywatnego powinno nastąpić w miesiącu, w którym pracownik korzystał z takiego zwolnienia, a jeżeli jest to niemożliwe – do końca bieżącego okresu rozliczeniowego.

Inaczej wygląda sytuacja, gdy pracownik nie odpracuje w danym miesiącu lub w bieżącym okresie rozliczeniowym wyjścia prywatnego. Przepisy Kodeksu pracy nie nakładają na pracownika w sposób bezpośredni obowiązku odpracowania wyjścia prywatnego. W takim przypadku, pracownik, który nie odpracuje wyjścia prywatnego, może mieć obniżone wynagrodzenie za pracę - wyjście prywatne jest bowiem nieobecnością, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Zasada ta wynika z art. 80 Kodeksu pracy. Zgodnie z nią, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Oznacza to, że samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Dopiero istnienie przepisu szczególnego lub postanowienia umowy, które przyznają mu prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, daje



Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

”
Dopiero istnienie przepisu szczególnego lub postanowienia umowy, które przyznają mu prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, daje podstawę do jego wypłaty. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy ma bowiem charakter wypłaty gwarancyjnej, która zawsze musi mieć konkretną podstawę prawną.



podstawę do jego wypłaty. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy ma bowiem charakter wypłaty gwarancyjnej, która zawsze musi mieć konkretną podstawę prawną. Takie stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 7 marca 2013 r., sygn. akt III APa 29/12.

W przypadku, gdy pracownik otrzymał wynagrodzenie z góry, po czym nie przepracował kilku dni, za które otrzymał zapłatę, np. w związku z wyjściem prywatnym, przyjąć można, że bezpodstawnie się wzbogacił. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PRN 112/96, przyznał, że pracownik, który otrzymał wypłatę wynagrodzenia z góry, powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonania pracy, chyba że za określony czas z mocy przepisu szczególnego zachowuje do niego prawo.

Kodeks pracy nie daje wprost pracodawcy podstaw do żądania od pracownika zwrotu nienależnie wypłaconego wynagrodzenia. W tej sytuacji zastosowanie będzie miał art. 87 ust. 7 Kodeksu pracy, zgodnie z którym z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Oznacza to, że tego rodzaju potrącenie jest możliwe wyłącznie z wynagrodzenia wypłaconego za miesiąc bezpośrednio następujący po miesiącu, w którym wypłacono pensje w wyższej wysokości. Potrącenia tego nie można dokonać z wynagrodzenia należnego za późniejsze miesiące. Co ważne, w tym przypadku zgoda pracownika na dokonanie potrącenia nie jest konieczna.

Work-life balance czy work-life integration?

Okres pandemii wyraźnie pokazał, że dużą część zadań można wykonać poza dotychczasowym miejscem pracy. Dotyczy to w szczególności obszarów, w których do tej pory taka opcja wydawała się zupełnie niemożliwa, np. w administracji publicznej. Oczywiście, że nie byłoby to realne bez wciąż pędzącego do przodu postępu technicznego i technologicznego, a także zmieniającej się relacji pracodawca – pracownik, w której podstawą staje się zaufanie. To wyjście poza „biuro” czy „firmę” oznacza, że godziny pracy upływają się, jesteśmy nieustannie dostępni zawodowo, a granica pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym zaczyna wyraźnie się zacierać, przechodząc od równowagi pomiędzy nimi do ich integracji.



Work-life balance - równowaga między życiem prywatnym i zawodowym

Szeroko promowana idea work-life balance opiera się na wyraźnym oddzieleniu życia prywatnego od życia zawodowego, a dokładnie na znalezieniu równowagi pomiędzy pracą a odpoczynkiem: obowiązki zawodowe wykonywane są tylko w określonych godzinach (z reguły też w określonym miejscu), po czym następuje odcięcie się od spraw zawodowych i przejście w tryb odpoczynku i regeneracji – jest się niedostępnym zawodowo. Podejście to z pewnością

pozwała na zachowanie higieny psychicznej i emocjonalnej i zadbanie o ważne sfery życia osobistego, np. relacje, pasje, bez których sprawne funkcjonowanie nie byłoby możliwe. To z kolei wpływa na bardziej zrównoważony powrót do pracy i efektywniejsze wykonywanie powierzonych zadań.

Work-life integration - integracja życia prywatnego i zawodowego

Idąc w ślad za zmianami zachodzącymi w sferze życia zawodowego, łatwo można zauważyć, że coraz więcej osób prezentuje podejście

work-life integration. Opiera się ono na założeniu godzenia sfery życia prywatnego i zawodowego, przyjmując, że łatwiej jest łączyć sfery zawodową i prywatną niż je rozdzielać. Ów postęp technologiczny i techniczny oraz konieczność zmiany trybu pracy narzucona przez pandemię sprawiły, że można być w pracy przez całą dobę, przez siedem dni w tygodniu. Oznacza to, że obowiązki służbowe można wykonywać w czasie wolnym od pracy, w dowolnych godzinach i miejscu, np. w weekend lub na urlopie. Sfera życia prywatnego i zawodowego stają się zatem elastyczne i wzajemnie się przenikają, ale też



Na drugim biegunie są osoby, które preferują podejście work-life integration, w którym świetnie się odnajdują, realizując swoje cele zarówno w sferze zawodowej jak i prywatnej. Nie ma zatem idealnego rozwiązania, każde z tych podejść ma swoje zalety i wady.

granica między pracą a odpoczynkiem staje się płynna. Z pewnością podejście to pozwala na dostosowanie spraw zawodowych do osobistych potrzeb i możliwości albo osobistych potrzeb i możliwości do spraw zawodowych, wymaga jednak dobrej organizacji.

W jakim kierunku idą badania?

Z najnowszego raportu Gumtree.pl wynika, że 8 na 10 pracujących uważa, że granice pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym się zacieśniają. Co trzeci pracownik twierdzi, że nie ma potrzeby zachowywania gra-

nicy między pracą a prywatnością. Co więcej, podobny odsetek pracodawców popiera taki tryb aktywności zawodowej [31 proc.].

Sprawy prywatne w czasie i w miejscu pracy ma w zwyczaju załatwiać 36 proc. ankietowanych. Co piąty pracownik prowadzi rozmowy przez telefon lub komunikatory społecznościowe, z rodziną lub znajomymi, przegląda strony www czy ogląda krótkie filmy niezwiązanych z zadaniami zawodowymi, 16 proc. przyznaje, że odbiera prywatne przesyłki od kurierów, zamówionych na adres miejsca pracy. Co czwarty pracownik przyznaje, że nadgodziny wykonuje zdalnie, poza miejscem pracy. Tylko 13 proc. aktywnych zawodowo pracowników wyznaje, że odczuwa wyrzuty sumienia w związku z wykonywaniem tych czynności poza miejscem i czasem pracy.

Które podejście wybrać?

Nie ulega wątpliwości, że idea work-life balance wpisała się w rzeczywistość większości pracowników i w praktykę znacznej części pracodawców:

w miarę stałe godziny pracy, brak dostępności poza nimi, czas na potrzebną regenerację i życie prywatne. Taki sposób funkcjonowania sprawdza się, przynosząc wymierne efekty zarówno pracownikom jak i pracodawcom.

Na drugim biegunie są osoby, które preferują podejście work-life integration, w którym świetnie się odnajdują, realizując swoje cele zarówno w sferze zawodowej jak i prywatnej. Nie ma zatem idealnego rozwiązania, każde z tych podejść ma swoje zalety i wady. Z całą pewnością wybór pomiędzy work-life balance a work-life integration powinien należeć do pracownika i zależeć od jego indywidualnych potrzeb i możliwości.

Katarzyna Pałucka

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZZ i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Czy wspólnik spółki jawnej, który otrzymał dopłatę w związku z nierównym podziałem majątku likwidowanej spółki, musi zapłacić podatek dochodowy?

Spółka jawna nie posiada osobowości prawnej, nie jest zatem podatnikiem podatków dochodowych, a dochody tej spółki nie stanowią odrębnego przedmiotu opodatkowania. Opodatkowaniu podlegają natomiast dochody poszczególnych wspólników spółki jawnej.

Zgodnie z art. 14 ust. 3 pkt 10 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: „PIT”) do przychodów z działalności gospodarczej nie zalicza się środków pieniężnych otrzymanych przez wspólnika spółki niebędącej osobą prawną z tytułu likwidacji takiej spółki. Natomiast zgodnie z art. 14 ust. 3 pkt 12 lit. b PIT do przychodów z działalności gospodarczej nie zalicza się przychodów z odpłatnego zbycia składników majątku otrzymanych w związku z likwidacją spółki niebędącej osobą prawną - jeżeli od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiła likwidacja spółki niebędącej osobą prawną, do dnia ich odpłatnego zbycia upłynęło sześć lat i odpłatne zbycie nie następuje w wykonaniu działalności gospodarczej.

W sytuacji, w której jeden ze wspólników spółki jawnej w wyniku jej likwidacji otrzyma na własność składniki majątku tej spółki oraz na mocy porozumienia zostanie zobowiązany do dokonania spłaty na rzecz drugiego wspólnika nie będzie on zobowiązany do zapłaty podatku dochodowe-

go od osób fizycznych na moment nabycia powyżej wskazanych składników majątku. Jednakże, otrzymana przez drugiego wspólnika dopłata (spłata) podlega opodatkowaniu tym podatkiem na mocy art. 10 ust. 1 pkt 3 PIT, tj. będzie traktowana jako przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej. Wspólnik otrzymujący spłatę, otrzyma bowiem środki pieniężne nie od spółki w wyniku jej rozwiązania, ale w drodze odrębnej czynności prawnej, skutkującej otrzymaniem powyżej wskazanej spłaty.

Powyższe potwierdza interpretacja indywidualna wydana przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia 7 maja 2021 r., 0115-KDIT3.4011.103.2021.4.AW zgodnie z którą „[...] należy uznać, że uzyskanie spłaty w zw. z nierównym przekazaniem majątku rozwiązanej spółki osobowej wspólnikowi jest czynnością prawną mającą charakter odpłatnego zbycia. Żaden przepis ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie wyłącza z kategorii przychodów, ani nie zwalnia z opodatkowania tym podatkiem tego typu przysporzenia majątko-

wego. Z uwagi na to, że przyczyną (źródłem) tej spłaty jest wcześniejsze funkcjonowanie wspólników w spółce jawnej, następnie jej rozwiązanie i przekazanie majątku spółki tylko jednemu ze wspólników – przychód uzyskany z tej spłaty (odpłatnego zbycia) powinien zostać zakwalifikowany do źródła, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, tj. do pozarolniczej działalności gospodarczej.”

Aleksandra Jiménez

Radca prawny, doradca podatkowy. Ukończyła dwa kierunki studiów na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, uzyskując tytuł magistra prawa oraz magistra administracji. Odbiła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, a następnie zdała egzamin zawodowy, uzyskując tytuł radcy prawnego. Następnie zdała egzamin na doradcę podatkowego. W praktyce zawodowej specjalizuje się w prawie gospodarczym, podatkowym oraz prawie ochrony danych osobowych.

Interpretacja ogólna doprecyzowująca katalog wydatków na cele mieszkaniowe

Podatnicy, którzy w ciągu 5 lat od zakupu nieruchomości ponownie ją sprzedadzą, muszą zapłacić podatek z tego tytułu. Jeżeli jednak pozyskane w ten sposób środki wydadzą na własne cele mieszkaniowe, skorzystają ze zwolnienia z podatku. Minister Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej wydał interpretację ogólną wyjaśniającą wątpliwości w zakresie wydatków na cele mieszkaniowe.

Zgodnie z wydaną interpretacją podatkową, jeżeli zakupiona przez podatnika nieruchomość zostanie sprzedana przed upływem 5 lat, nabywca powinien zapłacić 19-proc. podatek od dochodu z jej sprzedaży [art. 10 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIT]. Swego rodzaju „kołem ratunkowym” dla podatników może być jednak ulga mieszkaniowa, która pozwala na pomniejszenie należnego podatku. Można z niej skorzystać, jeżeli w ciągu 3 lat pieniądze z tej sprzedaży zostaną wydane na własne cele mieszkaniowe, np. zakup innej nieruchomości, w której podatnik zamieszka lub jej remont czy przebudowę [art. 21 ust. 1 pkt 131 w zw. z art. 21 ust. 25 ustawy o PIT].

W orzecznictwie przyjmuje się, że za wydatki spełniające kryteria art. 21 ust. 25 pkt 1 lit. d ustawy PIT można uważać, w szczególności, wykonanie robót budowlanych w istniejącym lub nowopowstałym budynku/lokalu mieszkalnym wraz z wymianą/installacją składników wyposażenia technicznego budynku lub lokalu (np. instalacji wodnej, kanalizacyjnej, centralnego ogrzewania, ciepłej wody, gazu przewodowego). Wydatki poniesione na zakup kuchenki gazowej,

kuchenki elektrycznej lub gazowo-elektrycznej, płyty indukcyjnej, płyty ceramicznej, piekarnika, zmywarki, pralki, oświetlenia sufitowego i ściennego wewnętrznego, w tym taśm LED i oczek halogenowych, okapów kuchennych, mogą być traktowane jako wydatki budowlane, remontowe lub wykończeniowe, gdyż stanowią zakończenie instalacji gazowej, gazowo-elektrycznej, elektrycznej, wodociągowej, wodociągowo-kanalizacyjnej lub wentylacyjnej. Są to wydatki niezbędne i racjonalne, wynikające z projektów instalacyjnych i przyłączeniowych sporządzonych dla danej nieruchomości/lokalu. Ponadto należy zauważyć, że konieczność ponoszenia takich wydatków wynika częściowo z wymogów określonych odrębnymi przepisami.

Katalog wydatków, które można zakwalifikować jako poniesione na własne cele mieszkaniowe, znajduje się w art. 21 ust. 25 ustawy PIT. Zgodnie z pkt 1 lit. d tego przepisu są to wydatki poniesione na budowę, rozbudowę, nadbudowę, przebudowę lub remont własnego budynku mieszkalnego, jego części lub własnego lokalu mieszkalnego.

Dla celów podatku dochodowego od osób fizycznych należy uznać, że wydatki poniesione na zakup i montaż:

- kuchenki gazowej, kuchenki elektrycznej lub gazowo-elektrycznej, płyty indukcyjnej, płyty ceramicznej, piekarnika, zmywarki, pralki, lodówki – w zabudowie lub wolnostojących,
- szafki stanowiącej element mocowania umywalki będącej kompletem z tą umywalką,
- oświetlenia sufitowego i ściennego wewnętrznego, w tym taśm LED i oczek halogenowych, z wyłączeniem lamp wolnostojących,
- okapów kuchennych – wyciągów i pochłaniaczy, w tym okapu podszafrkowego,
- mebli, które charakteryzuje trwały związek z obiektem budowlanym lub jego częścią (lokałem), wykonanych na indywidualne zlecenie, tj. szafy wnękowe, pawlaczce, zabudowa garderoby,
- mebli w zabudowie kuchennej, tj. zabudowa kuchenna „pod wymiar” i zabudowa kuchenna wolnostojąca.

Partnerzy merytoryczni



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO
Aleksandra Stachnik
- RADCA PRAWNY -



Kinga Matyasik-Ochlust
Kancelaria Radcy Prawnego

HR helper

Wydawca

CDK

Progressio

Redakcja ma prawo po uzgodnieniu z autorami do skrótów publikacji i wprowadzania zmian stylistycznych.

Autor wyraża zgodę na wyłączenie przeniesienie praw autorskich i wydawniczych dotyczących artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK” na Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio sp. z o.o.. Opinie zamieszczone w miesięczniku stanowią poglądy osobiste autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem urzędów państwowych.

Zabronione jest – bez pisemnej zgody wydawcy – kopiowanie i zamieszczanie w całości bądź w części artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.

MONITOR
CDK