



MONITOR
CDK

Polecamy

Obowiązki sprawozdawcze w zakresie ochrony środowiska

W numerze

Uprozczone postępowanie
restrukturyzacyjne
to przebój ! Nowy raport

Odwołanie od decyzji ZUS
– jak zrobić to prawidłowo?

„Nienaprawialny” Polski Ład.
Eksperti apelują o napisanie
ustawy całkowicie od nowa

Szanowni Państwo

IV RAPORT [DE]REGULACYJNY PRACODAWCÓW RP WSKAZUJE NA TO, CO W USTAWODAWSTWIE MOGŁOBY SIĘ ZMIENIĆ, ABY POPRAWIĆ SYTUACJĘ PRZEDSIĘBIORCÓW.

„Pilnie potrzebne jest przywrócenie prawnego gruntu pod nogami przedsiębiorców, zapewnienie elementarnej stabilności i przewidywalności, a także przegląd przepisów pod kątem barier i obowiązków – czytamy w raporcie. Należy powrócić do dialogu społecznego, przywrócić rolę Rady Dialogu Społecznego jako miejsca dyskusji o przepisach mających wpływ na życie społeczno-gospodarcze. Wreszcie, niezbędne jest wsłuchanie się w głos biznesu i traktowanie go poważnie”. Autorzy raportu wskazują jako najlepszą w zakresie prawa podatkowego ustawę z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia zatorów płatniczych, jako najgorszą zaś – ustawa z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku akcyzowym oraz ustawy o zmianie ustawy o podatku akcyzowym oraz niektórych innych ustaw. Pracodawcy przypominają też w raporcie, że nie wyrazili poparcia dla pakietu tzw. Polskiego Ładu.

W przypadku rynku pracy za najlepszą ustawę uznano ustawę nowelizującą „ustawę covidową”, która doprecyzowała pewne wątpliwości związane ze stosowaniem rozwiązań pomocowych z tarczy antykryzysowej. Między innymi wydłużono termin składania przez pracodawcę wniosku o rekompensatę kosztów płacy do 2 miesięcy, licząc od końca miesiąca, którego dotyczy wniosek, a także doprecyzowano sposób obliczania przez pracodawcę proporcji liczby dni przestoju oraz spadku przychodu z działalności wytwórczej lub usługowej. Najgorsza ustawa to według raportu nowelizacja ustawy o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych, w wyniku której pracodawcy stali się fundatorami doraźnych rozwiązań, które systemowo nie rozwiązują problemu zapaści systemu emerytalnego.

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

Luty 2 [20] 2022



PRAWO

Uprozczone postępowanie restrukturyzacyjne to przebój! Nowy raport

4

OCHRONA ŚRODOWISKA

Kwestie środowiskowe i klimatyczne coraz ważniejsze dla inwestorów ten trend wymuszają zarówno klienci, jak i przepisy

6

Obowiązki sprawozdawcze w zakresie ochrony środowiska

8

KADRY I PŁACE

Odwołanie od decyzji ZUS – jak zrobić to prawidłowo?

10

Dobrowolne potrącenia z wynagrodzenia za pracę

11

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

12

Kiedy ZUS nie może podważać umowy o pracę z kobietą w ciąży?

14

Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika

16

PODATKI

„Nienaprawialny” Polski Ład. Ekspert apelują o napisanie ustawy całkowicie od nowa

18

Definicja transakcji kontrolowanej

19

UPROSZCZONE POSTĘPOWANIE RESTRUKTURYZACYJNE TO PRZEBÓJ! NOWY RAPORT

FUNDACJA COURT WATCH POLSKA Z POMOCĄ PARTNERÓW – KANCELARII RYMARZ ZDORT, KANCELARII TATARA I WSPÓŁPRACOWNICY ORAZ KANCELARII KUBICZEK MICHALAK SOKÓŁ – ZBADAŁA POZIOM WYKORZYSTANIA TYMCZASOWEJ INSTYTUCJI UPROSZCZONEGO POSTĘPOWANIA RESTRUKTURYZACYJNEGO W PIERWSZYM ROKU FUNKCJONOWANIA.

W tym czasie skorzystało z niej 1251 przedsiębiorców, co jak wynika z obliczeń Fundacji stanowiło 84% wszystkich postępowań restrukturyzacyjnych i doprowadziło do potrojenia liczby wszczynanych postępowań tego typu w porównaniu z poprzednimi latami. Wśród nich były firmy różnej wielkości, także znane marki, jak operator sieci restauracji Sfinks, czy największy w Europie producent kotłów dla energetyki – Rafako.

Niski odsetek odmów zatwierdzenia układu pokazuje, że uproszczona restrukturyzacja jest realną szansą na uniknięcie upadłości, co jest korzystne dla wszystkich zainteresowanych – a w tym zwłaszcza wierzycieli, bo to oni koniec końców dokonują głosowania nad przyjęciem (lub nie) układu – wskazuje Karol Tatar, radca prawny i kwalifikowany doradca restrukturyzacyjny. Jak dodaje: liczby i przeanalizowane dane świadczą o tym, że – mimo wypowiedzianych w tym kierunku obaw i zastrzeżeń – co do zasady UPR był wykorzystywany zgodnie z jego przeznaczeniem.

Z badań Fundacji wynika, że aż w 41% zakończonych już postępowaniach doszło do zatwierdzenia układu przez sąd, najczęściej wśród przedsiębiorstw z branży przetwórstwa przemysłowego (59%) a najrzadziej z branży logistycznej (33%). W nieco ponad połowie postępowań dłużnikowi nie udało się zawrzeć z wierzycielami układu w terminie i sprawa została umorzona. W niespełna 6% przypadków postępowanie zakończyło się odmową zatwierdzenia układu przez sąd. Zdaniem autorów badania, którzy przeanalizowali akta tych spraw, działo się tak najczęściej z powodu niekompletnej dokumentacji lub błędów w procedurze głosowania.

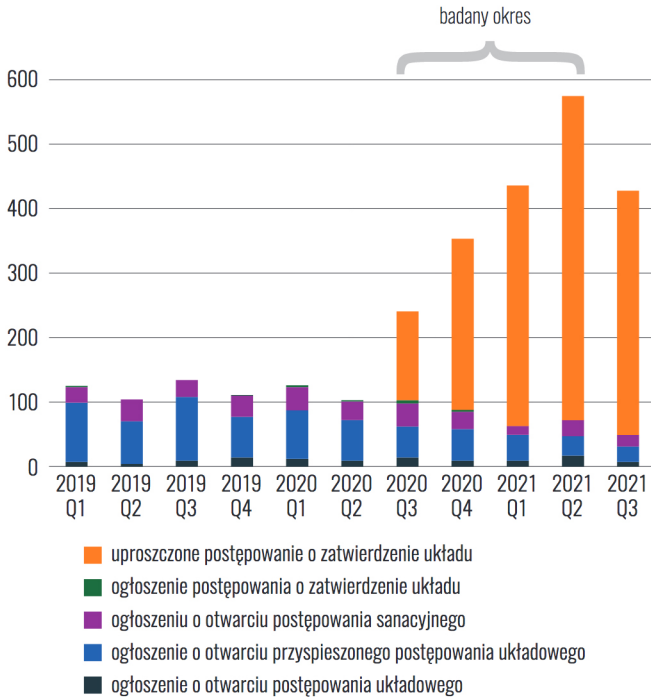
W tym czasie skorzystało z niej 1251 przedsiębiorców, co jak wynika z obliczeń Fundacji stanowiło 84% wszystkich postępowań restrukturyzacyjnych i doprowadziło do potrojenia liczby wszczynanych postępowań tego typu w porównaniu z poprzednimi latami. Wśród nich były firmy różnej wielkości, także znane marki, jak operator sieci restauracji Sfinks, czy największy

w Europie producent kotłów dla energetyki – Rafako.

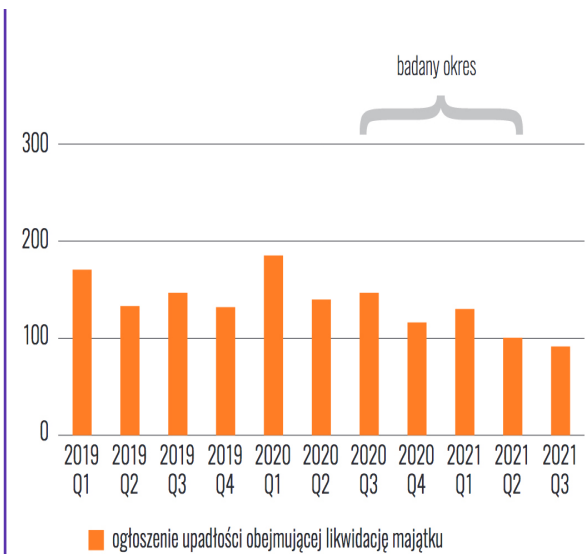
30 listopada 2021 roku zakończył się 17-miesięczny okres, w którym przedsiębiorcy mogli skorzystać z Uproszczonego Postępowania Restrukturyzacyjnego. Instrument ten został wprowadzony Tarczą 4.0 i miał za zadanie dać zadłużonym firmom szansę na restrukturyzację poprzez pozasądową procedurę zawarcia układu z wierzycielami. Ekspertcy wypowiadający się w raporcie przewidują, że UPR zostanie zastąpiony znowelizowanym postępowaniem o zatwierdzenie układu.

od 1.12.2021 r. wszystkie zobowiązania wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych objęte są układem, a więc również zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez ubezpieczonego, których płatnikiem jest dłużnik. Jak dodaje: w dotychczasowym stanie prawnym zobowiązania te nie wchodziły do układu, co dodatkowo komplikowało postępowanie restrukturyzacyjne.

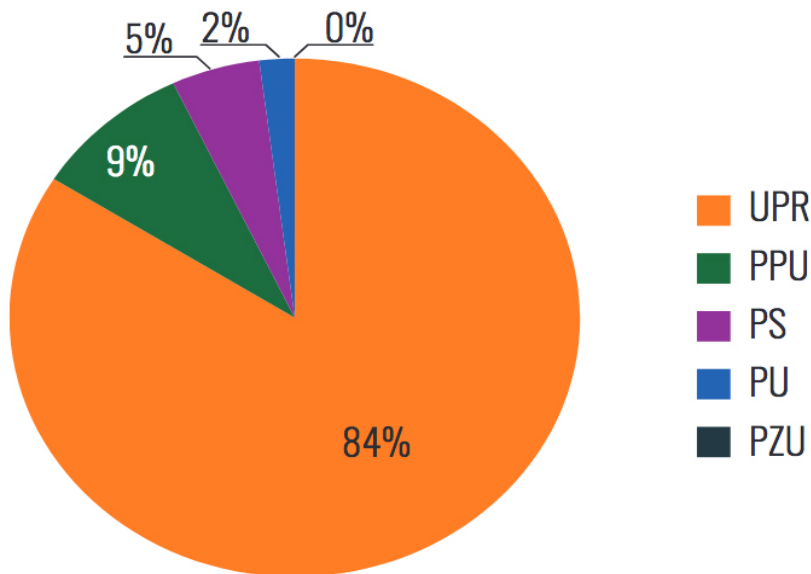
Wykres 1. Postępowania restrukturyzacyjne różnego typu w okresie od 1 kwartału 2019 r. do 3 kwartału 2021 r.



Wykres 2. Liczba ogłoszonych upadłości przedsiębiorstw w okresie od 1 kwartału 2019 r. do 3 kwartału 2021 r.



Wykres 3. Udział poszczególnych typów postępowań restrukturyzacyjnych w okresie lipiec 2020 r. – czerwiec 2021 r.



KWESTIE ŚRODOWISKOWE I KLIMATYCZNE CORAZ WAŻNIEJSZE DLA INWESTORÓW. TEN TREND WYMUSZAJĄ ZARÓWNO KLIENCI, JAK I PRZEPISY

Czynniki ESG – czyli kryteria oceny inwestycji pod kątem środowiskowym, społecznym i zarządzania korporacyjnego – mają coraz większe znaczenie dla rynków finansowych. Potwierdza to tegoroczne badanie PwC, z którego wynika, że 29 proc. inwestorów obniżyłoby wycenę lub wycofałoby się z inwestycji, gdyby ryzyka związane z ESG były zbyt wysokie. Od marca 2021 roku do uwzględnienia ryzyk wynikających z ESG inwestorów finansowych dodatkowo obowiązuje jeszcze unijne rozporządzenie SFDR, ale trend zrównoważonego inwestowania zyskuje popularność już od dobrych kilku lat. – Zrównoważony rozwój jest ważnym kryterium w inwestowaniu. I staje się coraz ważniejszy – podkreśla Piotr Minkina, dyrektor ds. analiz i strategii inwestycyjnych w Generali Investments TFI.

Szereg inicjatyw – takich jak plan osiągnięcia przez UE neutralności klimatycznej do 2050 roku, porozumienie paryskie czy ONZ-owska Agenda 2030 – wyznaczyły nowe cele w kwestiach środowiskowych i klimatycznych. W efekcie kwestie zrównoważone-

go inwestowania od kilku lat mocno zyskują na znaczeniu. Zgodnie z odnowioną strategią zrównoważonego finansowania Komisji Europejskiej z lipca tego roku tylko w tej dekadzie UE będzie potrzebować dodatkowych inwestycji w wysokości 350 mld euro rocznie, aby osiągnąć cele polityki klimatycznej, a kolejne 130 mld euro będzie potrzebne na inne cele środowiskowe. Skala tych inwestycji wykracza poza możliwości sektora publicznego. Stąd konieczny jest też impuls ze strony biznesu i rynków finansowych.

Od 10 marca 2021 roku obowiązuje unijne rozporządzenie SFDR [2019/2088], które obowiązuje inwestorów finansowych do uwzględnienia ryzyk wynikających z ESG oraz wpisania zagadnień ESG w strategię inwestycyjną. Jednak trend zrównoważonego inwestowania zyskuje popularność już od kilku lat. Według danych Bloomberg’a – przytaczanych w raporcie „Zielone finanse w Polsce 2021”, opracowanym m.in. przy współudziale UN Global Compact Network Poland – na koniec bieżącego roku wartość aktywów o zrównoważonym profilu ma osią-

gnąć prawie 40 bln dol., a do końca 2025 roku będzie to już 53 bln dol., czyli ok. 1/3 wszystkich globalnych aktywów finansowych.

To, jak ważne dla inwestorów stają się zagadnienia związane ze środowiskiem i klimatem, potwierdza też tegoroczne badanie firmy doradczej PwC. Wynika z niego, że 29 proc. inwestorów obniżyłoby wycenę lub wycofałoby się z inwestycji, gdyby ryzyka ESG byłyby zbyt wysokie.



ESG to skrót od angielskich słów environmental, social i governance. Inwestowanie ESG oznacza więc taki sposób lokowania kapitału, który – poza zyskiem – uwzględnia też czynniki środowiskowe, społeczną odpowiedzialność biznesu i ład korporacyjny, a więc na przykład to, w jaki sposób firma neutralizuje swoje emisje CO₂ i zmniejsza zużycie wody, jak współpracuje z lokalnymi społecznościami, jak dba o sprawy pracownicze i jaką ma politykę w kwestiach etyki czy przeciwdziałania korupcji.

Czynniki ESG są w tej chwili głównym kryterium zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw i mają coraz większe przełożenie na ich

rentowność. W 2018 roku polskie firmy – na początek te największe spółki notowane na GPW – zostały po raz pierwszy zobowiązane do ujawniania takich informacji w raportach niefinansowych, a UE stale dokłada nowe obowiązki sprawozdawcze w tym zakresie. Z drugiej strony tych danych aktywnie poszukują fundusze, ubezpieczyciele i banki, które na ich podstawie mogą ocenić, czy dana firma działa w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju i czy opłaca się udzielić jej finansowania. Dlatego te przedsiębiorstwa, które nie przyłożą do ESG odpowiedniej wagi, muszą się liczyć m.in. z utrudnionym i droższym dostępem do kapitału.

Z raportu PwC z 2021 roku [„ESG – miecz Damoklesa czy szansa na strategiczną zmianę?"] wynika, że prawie 1/3 inwestorów ma już wypracowaną politykę w zakresie monitorowania spółek pod kątem ryzyk ESG. Kwestie związane ze środowiskiem i klimatem są najważniejszymi czynnikami uwzględnianymi przez 29 proc. inwestorów, wyprzedzając kwestie społeczne (20 proc.) i pracownicze (18 proc.).

Co istotne, z wrześniowego raportu 300Research [„Zrównoważone finanse. Od Milтона Friedmana i kapitalizmu udziałowców do zielonej sekurytyzacji i ESG"] wynika, że inwestycje uwzględniające ESG przynoszą coraz lepsze

zyski. Pandemia COVID-19 pokazała też, że fundusze ESG cechuje znacznie większa odporność na nagłe wstrząsy niż te, które skupiają się tylko na wskaźnikach finansowych.

Inwestowanie w duchu ekoto zarówno moda, jak i szansa na zysk. Moda, ponieważ obserwujemy coraz większe wyczulenie inwestorów i społeczeństwa na kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem. Ono przejawia się np. tym, że nasi klienci dopytują, czy inwestujemy w zgodzie z tymi czynnikami. Mamy więc pewną presję z ich strony. Ponadto inwestowanie w zgodzie ze zrównoważonym rozwojem jest też bardzo silnym megatrendem, wspieranym przez państwa. Na poziomie politycznym i legislacyjnym są wprowadzane określone przepisy, które motywują lub wręcz wymuszają na firmach inwestycyjnych to, aby brały zrównoważony rozwój pod uwagę – mówi dyrektor ds. analiz i strategii inwestycyjnych w Generali Investments TFI.

Piotr Minkina

dyrektor ds. strategii i analiz inwestycyjnych



OBOWIĄZKI SPRAWOZDAWCZE W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA

W pierwszym kwartale każdego roku dla przedsiębiorstw pojawia się wiele obowiązków sprawozdawczych i opłat. W poniższym artykule podsumujemy te związane z ochroną środowiska. Omówimy kwestie typowe dla większości firm w zakresie wytwarzania odpadów, emisji do atmosfery oraz wprowadzania specyficznych grup produktów i opakowań na rynek.

Gospodarka odpadami

Obecnie całą ewidencję i sprawozdawczość z zakresu gospodarki odpadowej musimy prowadzić w bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami, powszechnie znanej jako BDO. Prowadząc ewidencję, należy pamiętać, że składa się ona z dwóch elementów: Karty Przekazania Odpadów [KPO] oraz Karty Ewidencji Odpadów [KEO]. O ile większość firm wystawia KPO, o tyle wiele nie jest świadoma obowiązku uzupełniania kart ewidencji odpadów. Warto zaznaczyć, że końcówka roku to ostatni okres, w którym karty ewidencji można stworzyć na dany rok. Jeśli firma nie stworzyła do tej pory kart za rok 2020 lub 2021, nie ma już takiej możliwości, a fakt ten wynika z ograniczeń systemu BDO. Karty ewidencji odpadów zawierają podsumowanie ilości odpadów wytworzonych i przekazanych w danym roku oraz, jeśli firma prowadzi takie procesy, to również wydobytych, przetworzonych i przyjętych.

Samo prowadzenie ewidencji jednak nie jest wystarczające, konieczne jest również co roczne składanie sprawozdań o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami. Sys-

tem BDO niestety nie ułatwia tego zadań i nie pozwala automatycznie wypełnić sprawozdania danymi z ewidencji. Wszystkie dane do sprawozdania trzeba wypełnić ręcznie, przepisując je z modułu ewidencji. Sprawozdanie w systemie BDO zawierające podsumowanie wszystkich rodzajów odpadów i ich mas wytworzonych w danym roku musi zostać złożone do 15 marca.

Wprowadzanie produktów i opakowań

W systemie BDO w tym samym terminie należy złożyć roczne sprawozdanie o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi. Kto takie sprawozdanie musi wykonać? Ten kto po raz pierwszy wprowadza na rynek krajowy (producent lub importer) następujące rodzaje produktów: sprzęt elektryczny i elektroniczny, baterie lub akumulatory, pojazdy, opony, oleje smarowe i opakowania. Dodatkowo obowiązek ten dotyczy również firm, które kupują nowe opakowania a następnie umieszczają w nich produkty lub zapakowane produkty sprowadzają z zagranicy. Ze sprawozdaniem tym wiąże się również obowiązek zapewnienia odzysku produktów i opakowań, przeprowadzania pu-

blicznych kampanii edukacyjnych z zakresu ochrony środowiska, a w przypadku nie zrealizowania tych obowiązków konieczność wyliczenia i uiszczenia podatku w postaci opłaty produktowej.

Wszystkich tych obowiązków można jednak uniknąć, korzystając z usług organizacji odzysku, organizacji branżowych itp. Podmioty te w imieniu przedsiębiorcy dokonują recyklingu, organizują kampanie i składają sprawozdania, wiąże się to oczywiście z opłatą dla takiego podmiotu, jest ona jednak ułamkiem tego co przedsiębiorstwo zapłaciłoby w postaci opłaty produktowej.

Warto również pamiętać, że koniec lutego to również ostateczny czas, do którego przedsiębiorcy zarejestrowani w BDO jako wprowadzający produkty i opakowania muszą wnieść opłatę roczną za wpis do rejestru BDO. W przypadku mikroprzedsiębiorstw wynosi ona 100 zł, a w przypadku pozostałych firm 300 zł.

Emisja do atmosfery

Każdy przedsiębiorca ma obowiązek ewidencjonowania swoich

emisji wprowadzanych do atmosfery, a na ich podstawie wyliczenia wysokości opłat i zależnie od ich wysokości składania sprawozdań za korzystanie ze środowiska. Ewidencji i opłatom podlega każda emisja pochodząca z działalności przedsiębiorcy. Będzie to np. emisja z silników spalinowych [aut, wózków widłowych, maszyn budowlanych, agregatów, spaliniowych kosiarek czy pił łańcuchowych], kotłów grzewczych i nagrzewnic, wycieków czynników chłodniczych z instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych, przeladunku paliw, chowu lub hodowli drobiu i innych zwierząt oraz z wszelkich procesów produkcyjnych wiążących się z emisją [np. malowanie, drukarstwo, czyszczenie rozpuszczalnikami, spawanie, galwanizacja itp.]. Zależnie od interpretacji poszczególnych urzędów mar-

szałkowskich w wyliczeniach należy również uwzględniać emisję lotnych związków organicznych [np. alkoholi] ze stosowania płynów do spryskiwaczy oraz środków do dezynfekcji.

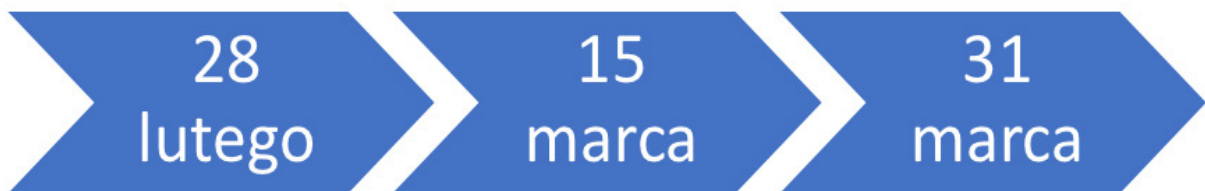
Jeśli wyliczone opłaty za emisję wyniosą mniej niż 100 zł, to przedsiębiorca nie musi nic robić oprócz zachowania wyliczeń do ewentualnej kontroli. Jeśli opłaty wyniosą między 100 a 800 zł, przedsiębiorca będzie musiał wysłać sprawozdanie do odpowiedniego urzędu marszałkowskiego w terminie do 31 marca. Natomiast jeśli przekroczą 800 zł, to oprócz wystania sprawozdania, trzeba będzie wnieść wyliczone opłaty na rachunek właściwego urzędu marszał-

-kowskiego w tym samym terminie, co sprawozdanie.

dr Jacek Zatoński

Absolwent Kształtowania Środowiska Przyrodniczego na Wydziale Nauk Geograficznych i Geologicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Na tym samym wydziale uzyskał również tytuł doktora nauk o ziemi w zakresie geografii. Ukończył wiele dodatkowych kursów i szkoleń w zakresie gospodarki odpadami oraz innych związanych z ochroną środowiska. Od 2006 roku aktywny zawodowo w branży ochrony środowiska. itp.

Podsumowanie najważniejszych obowiązków sprawozdawczych w dziedzinie środowiska



- Raporty KOBiZE
- Opłaty za wpis do rejestru BDO

- Sprawozdanie o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami
- Sprawozdanie o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi

- Sprawozdanie z korzystania ze środowiska

ODWOŁANIE OD DECYZJI ZUS – JAK ZROBIĆ TO PRAWIDŁOWO?

Skuteczne złożenie odwołania od decyzji ZUS ma ogromne znaczenie, bowiem w innym wypadku decyzja staje się ostateczna, a jej podważenie w trybach nadzwyczajnych jest znacznie utrudnione.

Forma złożenia odwołania od decyzji

Odwołanie można złożyć w formie pisemnej lub ustnie do protokołu w Oddziale ZUS, który wydał decyzję. Jeżeli decydują się Państwo na wysłanie odwołania pocztą to należy je przesłać listem poleconym na adres Oddziału ZUS, który wydał decyzję.

Proszę koniecznie zachować potwierdzenie nadania!

Termin na złożenie odwołania od decyzji ZUS

Termin na złożenie odwołania od decyzji ZUS wynosi 1 miesiąc, który nie jest równy 30 dniom!

Jak liczyć termin na złożenie odwołania od decyzji ?

Jeżeli odebrali Państwo decyzję w dniu 30 kwietnia to termin na złożenie odwołania upływa w dniu 30 maja. Jeżeli ostatni dzień terminu wypadnie na sobotę lub niedzielę termin na złożenie odwołania przedłuża się do poniedziałku. Dzień nadania odwołania listem poleconym za pośrednictwem Poczty Polskiej jest dniem złożenia odwołania

Złożenie odwołania po terminie

W myśl art. 477(9) § 3 k.p.c., sąd odrzuci odwołanie wniesione po upływie terminu, chyba że przekroczenie terminu nie jest nadmierne i nastąpiło z przyczyn niezależnych od odwołującego się. Sąd z urzędu dokonuje nie tylko sprawdzenia

zachowania przez stronę terminu do wniesienia odwołania, ale także – w przypadku stwierdzenia opóźnienia – ocenia jego rozmiar oraz przyczyny. Sąd ma zatem możliwość potraktowania spóźnionego odwołania tak, jakby zostało wniesione w terminie. Jeżeli bez swojej winy przekroczyli Państwo termin na złożenie odwołania, proszę nie rezygnować z dalszej walki, a jedynie uzasadnić z jakich przyczyn doszło do przekroczenia terminu!

Gdzie złożyć odwołanie od decyzji ZUS ?

Odwołanie należy skierować do Sądu Okręgowego lub Sądu Rejonowego właściwego ze względu na Państwa miejsce zamieszkania jednakże za pośrednictwem Oddziału ZUS, który wydał zaskarżoną decyzję.

W praktyce oznacza to, iż adresem Państwa listu będzie ZUS, który następnie przekaże odwołanie do Sądu.

Co powinno zawierać odwołanie od decyzji ZUS ?

1. sąd do którego kierowane jest odwołanie;
2. dane identyfikujące Odwołującego, czyli podanie imienia, nazwiska, nr PESEL oraz adresu zamieszkania;
3. dokładne oznaczenie zaskarżonej decyzji, tj. wskazanie jej numeru, daty w której została

wydana oraz organu, który ją wydał;

4. zarzuty i wnioski oraz ich uzasadnienie, a także wskazanie dowodów na poparcie naszych racji, tj. dowody z dokumentów, dowody z zeznań świadków, czy dowód z opinii biegłego odpowiedniej specjalności.

Jak wygląda procedura po złożeniu odwołania od decyzji ZUS ?

Opcje są dwie:

1. ZUS ma możliwość skorzystania z tzw. autokontroli swojej decyzji, czyli zmiany decyzji zgodnie z Państwa żądaniem bez przekazywania jej do Sądu, co zdarza się niestety bardzo rzadko;
2. W przypadku nieskorzystania z autokontroli ZUS przekaże Państwa odwołanie do właściwego Sądu, gdzie będzie toczyło się postępowanie sądowe, które co do zasady zakończy się wyrokiem

Kinga Matyasik-Ochlust

Radca prawny. Jako jeden z nielicznych prawników na terenie Krakowa i okolic specjalizuje się w tematyce prowadzenia spraw przeciwko ZUS, w których może poszczycić się dziesiątkami wygranych.

DOBROWOLNE POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Skuteczne złożenie odwołania od decyzji ZUS ma ogromne znaczenie, bowiem w innym wypadku decyzja staje się ostateczna, a jej podważenie w trybach nadzwyczajnych jest znacznie utrudnione.

Inaczej wygląda sytuacja w przypadku potrąceń dobrowolnych - pracownik zobowiązuje pracodawcę do ich dokonania na podstawie zgody wyrażonej w formie pisemnej. Potrącenia takie dotyczą najczęściej dodatkowych i dobrowolnych zobowiązań, na które pracownik wyraża zgodę, np. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, dodatkowy pakiet medyczny albo karnety związane z rekreacją czy kulturą. Zasady dokonywania potrąceń dobrowolnych nie zostały uregulowane w Kodeksie pracy, jednak poddane są pewnym regułom.

Potrąceń dobrowolnych pracodawca dokonuje, w drugiej kolejności, tj. po potrąceniach obowiązkowych, jeśli spełnione są łącznie trzy przesłanki:

- wyrażenie zgody przez pracownika jest dobrowolne,
- pracownik ma świadomość zobowiązania,
- zgoda na potrącenie została wyrażona w formie pisemnej.

Pisemna zgoda pracownika

Skuteczne i prawidłowe dokonanie przez pracodawcę potrąceń dobrowolnych wymaga zgody pracownika wyrażonej w formie pisemnej. Oświadczenie woli na potrącenie wyrażone w inny sposób, np. ustnie lub w sposób dorozumiany, zgodnie z art. 91 § 1 Kodeksu pracy, jest uznawane za nieważne. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 366/98, w którym uznał, że wyrażenie przez pracownika, bez zachowania formy pisemnej, zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę należno-

ści dobrowolnych, jest nieważne; jako podstawę prawną wskazał art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy. W myśl tego przepisu, czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednio przepisy ustawy.

Co więcej, dokonanie przez pracodawcę potrąceń na podstawie zgody wyrażonej w inny sposób niż pisemna może skutkować żądaniem pracownika odsetek od nieterminowo wypłaconej części wynagrodzenia, a nawet odszkodowania z tego tytułu.

Warto zauważyć, że część doktryny zajmuje odmienne stanowisko zakresie obowiązku zachowania pisemnej formy zgody pracownika, utrzymując, że jeżeli przy dokonywaniu potrącenia nie została zachowana forma pisemna, nie czyni to tej czynności nieskuteczną, ponieważ ustawa nie zastrzega dla niej, tj. dla zgody na potrącenie, formy pisemnej pod rygorem nieważności. Z kolei zastrzeżenie formy pisemnej bez rygору nieważności ma ten skutek, że w razie niezachowania zastrzeżonej formy, nie jest w sporze dopuszczalny dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron na fakt dokonania czynności. Przepisu tego nie stosuje się, gdy zachowanie formy pisemnej [dokumentowej albo elektronicznej] jest zastrzeżone jedynie dla wywołania określonych skutków czynności prawnej.

Świadomość istnienia zobowiązania

Wyrażenie pisemnej zgody na po-

trącenie przyszłe, co do których w chwili złożenia oświadczenia nie ma określonych kwot jest nieważne. Nieważne jest również wyrażenie przez pracownika zgody na potrącenie z wynagrodzenia świadczeń, które powinien zapewnić pracodawca, np. kosztów badań profilaktycznych, szkolenia bhp, przydzielonej odzieży roboczej czy obuwia ochronnego. Możliwe jest natomiast wyrażenie przez pracownika zgody na potrącenia już po jego dokonaniu, pod warunkiem że pracownik uznaje dług – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2012 r., sygn. akt I BP 2/12.

Kwoty wolne od potrąceń

Potrącenia dobrowolne mogą być dokonywane przez pracodawcę w granicach kwoty wolnej od potrąceń, której wysokość jest pracownikowi zagwarantowana. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości :

- 100% minimalnego wynagrodzenia za pracę przypadającego do wypłaty, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, a także wpłat na PPK, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy,
- 80% kwoty - przy potrącaniu należności na rzecz innych podmiotów niż pracodawca.

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

Zasady przyznawania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego określone zostały w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla jednostek sfery budżetowej [Dz. U. z 2018 r. poz. 1872].

Podmioty uprawnione do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego uprawnieni są wyłącznie pracownicy jednostek sfery budżetowej, wskazanych w art. 1 ww. ustawy, tj. pracownicy:

- państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy, np. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej,
- zatrudnionych w urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach,
- samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie o finansach publicznych,
- biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych.

Co ważne, wyłączeni tutaj są pracownicy zatrudnieni na innej podstawie niż umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór lub spółdzielcza umowa o pracę, a także osoby zajmujące kierownicze stanowiska państwowe, żołnierze oraz funkcjonariusze Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Celno-Skarbowej, Państwowej Straży Po-

zarnej, Służby Więziennej oraz Służby Ochrony Państwa.

Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia

Zgodnie z art. 2 ww. ustawy, pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Oznacza to, że pracownik, który przepracuje u danego pracodawcy w ciągu całego roku kalendarzowego okres np. 7 miesięcy, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego.

Warto zaznaczyć, że w praktyce duże kontrowersje budziło pojęcie „przepracowania co najmniej 6 miesięcy”. Ustawa nie zawiera definicji tego pojęcia, a samo sformułowanie użyte w przepisie jest na tyle niejednoznaczne, że rozumiane było również jako okres pozostawania w stosunku pracy przez co najmniej 6 miesięcy, bez odwołania się do efektywnego przepracowania tego okresu.

Wątpliwości te rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale z 7 lipca 2011 r., sygn. III PZP 3/11, gdzie uznał, że „warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego [...]”. „

Przepracowanie” to zatem nie tylko pozostawanie w stosunku pracy przez okres co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, ale także efektywne jej wykonywanie przez okres co najmniej 6 miesięcy (ważne: okresy te sumują się; nie jest więc wy-

magana ciągłość). Oznacza to, że np. okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego lub korzystania z urlopu bezpłatnego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, nie stanowią bowiem efektywnie przepracowanego okresu. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 października 2011 r., sygn. I PK 263/10, w którym przyznał, że „okresy przepracowane należy rozumieć jako okresy faktycznie [efektywnie] przepracowane u danego pracodawcy”.

Nie w każdym jednak przypadku, dla nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wymagane będzie efektywne przepracowanie 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym. W art. 2 ust. 3 ww. ustawy ustawodawca wskazał sytuacje, w których odstępuje od wymogu efektywnego przepracowania co najmniej 6-miesięcznego okresu w ciągu roku. Katalog ten jest katalogiem zamkniętym i dotyczy:

1. nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);
2. zatrudnienia pracownika dopracyz sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;
3. powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skie-



rowania do odbycia służby zastępczej;

4. rozwiązania stosunku pracy w związku z: przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne; przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem; likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy; likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
5. podjęcia zatrudnienia: w wyniku przeniesienia służbowego; na podstawie powołania lub wyboru; w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy; w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją; po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo

po odbyciu służby zastępczej;

6. korzystania: z urlopu wychowawczego; z urlopu macierzyńskiego; z urlopu ojcowskiego; z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego; z urlopu dla poratowania zdrowia; przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
7. korzystania z urlopu rodzicielskiego;
8. wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Dalej, w art. 3 ww. ustawy ustawodawca wymienia również przypadki, w których pracownik zostaje pozbawiony prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, pomimo efektywnego przepracowania okresu 6 miesięcy:

1. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, która trwa dłużej niż 2 dni,

2. pracownik stawił się lub przebywał w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości,
3. nastąpi dyscyplinarne zwolnienie z pracy lub wydalenie ze służby,
4. rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez zastosowania okresu wypowiedzenia.

Wysokość i wypłata dodatkowego wynagrodzenia

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynosi 8,5% sumy wynagrodzenia rocznego, które przysługuje pracownikowi za poprzedni rok kalendarzowy. W pierwszej kolejności ustala się podstawę wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego, który stanowią:

1. otrzymane w ciągu roku wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
2. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
3. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Wynagrodzenie roczne wypłacane jest z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia i wypłaca się je nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Wyjątek w tym zakresie stanowi likwidacja pracodawcy - pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

KIEDY ZUS NIE MOŻE PODWAŻAĆ UMOWY O PRACĘ Z KOBIETĄ W CIAŻY?

Przepisy o funduszu na cele inwestycyjne to novum w polskim systemie prawa podatkowego. Regulacja ma silnie proinwestycyjny charakter, mający za zadanie wsparcie wzrostu gospodarczego i stanowienie zachęty inwestycyjnej. Regulacja ta umożliwia w sensie ekonomicznym szybsze rozliczenie inwestycji w kosztach podatkowych w porównaniu do dotychczasowych („klasycznych”) zasad opodatkowania, poprzez zaliczenie do kosztów uzyskania przychodów odpisów na wyodrębniony w kapitale rezerwowym podatnika fundusz utworzony na cele inwestycyjne, którego warunki i cele określono w przepisie art. 15 ust. 1hb oraz ust. 1hba ustawy o CIT.⁴ Rozliczenie w kosztach podatkowych odpisów dokonywanych na fundusz jest dobrowolne. To podatnik decyduje, czy chce skorzystać z tego rozwiązania podatkowego. Z kolei skorzystanie przez podatnika z tego rozwiązania nie wpływa na jego dotychczasowe pozostałe rozliczenia. Może on nadal korzystać z innych preferencji przewidzianych w „klasycznym” systemie CIT. Preferencja funduszu na cele inwestycyjne kierowana jest do podmiotów z najbardziej ograniczonym dostępem do finansowania dłużnego, podobnie jak w przypadku ryczałtu od dochodów spółek [zwanego także w dalszej części „ryczałtem”). Stąd

przepisy o funduszu odwołują się w dużym zakresie do przepisów o ryczałcie, w szczególności co do typu podmiotów uprawnionych do skorzystania z tego rozwiązania.

Podmioty uprawnione - warunki skorzystania z rozwiązań funduszu

Podmioty, które uprawnione są do skorzystania z rozwiązań funduszu na cele inwestycyjne, wskazane zostały w art. 15 ust. 1hb ustawy o CIT. Jak wspomniano, warunki dotyczące podmiotów, które mogą skorzystać z tego rozwiązania, są w pewnym zakresie takie same jak dla ryczałtu od dochodów spółek. Dzieje się tak na skutek odwołania w treści art. 15 ust. 1hb ustawy o CIT do przesłanek zawartych w art. 28j ust. 1 pkt 2-6 oraz wyjątków zawartych w art. 28k tej ustawy. Zatem rozwiązanie to może wybrać podatnik, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy o CIT, tj. podatnik, który ma siedzibę lub zarząd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz podlega obowiązkowi podatkowemu od całości swoich dochodów, bez względu na miejsce ich osiągnięcia w Polsce. Aby móc skorzystać z funduszu na cele inwestycyjne podatnik musi łącznie spełnić warunki określone w przepisach o takim funduszu:

1. Rozliczenia odpisów na fundusz

na cele inwestycyjne może dokonywać podatnik, którego mniej niż 50% przychodów [łącznie przychody z działalności] pochodzi:

- z wierzytelności,
- z odsetek i pożytków od wszelkiego rodzaju pożyczek,
- z części odsetkowej raty leasingowej,
- z poręczeń i gwarancji,
- z praw autorskich lub praw własności przemysłowej, w tym z tytułu zbycia tych praw,
- ze zbycia i realizacji praw z instrumentów finansowych,
- z transakcji z podmiotami powiązanimi w rozumieniu art. 11a ust. 1 pkt 4 ~~§~~ w przypadku gdy w związku z tymi transakcjami nie jest wytwarzana wartość dodana pod względem ekonomicznym lub wartość ta jest znikoma.

2. Z preferencji może korzystać podatnik, który:

- zatrudnia na podstawie umowy o pracę co najmniej 3 osoby w przeliczeniu na pełne etaty, przez okres co najmniej 300 dni w roku podatkowym, a w przypadku gdy rokiem podatkowym nie jest okres kolejnych dwunastu mie-

sięcy kalendarzowych – przez co najmniej 82% dni przypadających w roku podatkowym lub

- ponosi miesięcznie wydatki w kwocie stanowiącej co najmniej trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw z tytułu wypłaty wynagrodzeń na rzecz zatrudnionych na podstawie umowy innej niż umowa o pracę co najmniej 3 osób fizycznych. Warunek ten jest spełniony, jeżeli w związku z wypłatą tych wynagrodzeń na podatniku ciąży obowiązek poboru zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych i składek określonych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych [art. 28j ust. 1 pkt 3 ustawy o CIT].

3. Z rozwiązań funduszu na cele inwestycyjne skorzystać mogą spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne, proste spółki akcyjne, spółki komandytowe, spółki komandytowo-akcyjne,⁶ które dodatkowo spełniają łącznie warunki wskazane w art. 28j ust. 1 pkt 4 i 5 ustawy o CIT. Oznacza to, że:

- udziałowcami, akcjonariuszami lub wspólnikami takiej spółki są wyłącznie osoby fizyczne, które nie posiadają praw majątkowych związanych z prawem do otrzymania świadczenia jako założyciele (fundatorzy) lub beneficjenci fundacji, trustu lub innego podmiotu albo stosunku prawnego o charakterze powierniczym,
- skazana spółka [tj. podatnik chcący skorzystać z przepisów

o funduszu na cele inwestycyjne] nie posiada udziałów (akcji) w kapitale innej spółki, tytułów uczestnictwa w funduszu inwestycyjnym lub w instytucji wspólnego inwestowania, ogółu praw i obowiązków w spółce niebędącej osobą prawną oraz innych praw majątkowych związanych z prawem do otrzymania świadczenia jako założyciel (fundator) lub beneficjent fundacji, trustu lub innego podmiotu albo stosunku prawnego o charakterze powierniczym.

4. Z przepisów o funduszu może skorzystać jedynie podatnik, który w okresie korzystania z preferencji funduszu na cele inwestycyjne nie sporządza sprawozdań finansowych zgodnie z MSR na podstawie art. 45 ust. 1a i 1b ustawy o rachunkowości⁷ [art. 28j ust. 1 pkt 6 ustawy o CIT]. Od 1 stycznia 2022 r. z rozliczeń inwestycji za pośrednictwem funduszu na cele inwestycyjne mogą skorzystać również spółdzielnie, spełniające w roku podatkowym przedstawione powyżej w punktach 1-4 wymagania. Zrozliczeńtychwyłączone są jednak spółdzielnie spełniające warunki określone w art. 28k ustawy o CIT [np. będące przedsiębiorstwem finansowym.

Uprawnienie do szczególnego rozliczenia odpisów na fundusz na cele inwestycyjne nie przysługuje podmiotom wymienionym w art. 28k ustawy o CIT.

Podmioty uprawnione - zmiana w zakresie progu przychodowego

22 r. podatnicy chcący skorzystać ze szczególnego rozwiązania w zakresie dokonywania odpisów na fundusz na cele inwestycyjne nie muszą już weryfi-

kować limitu przychodów osiągniętych w poprzednim roku podatkowym, jak to miało miejsce w stanie prawnym obowiązującym w 2021 r.

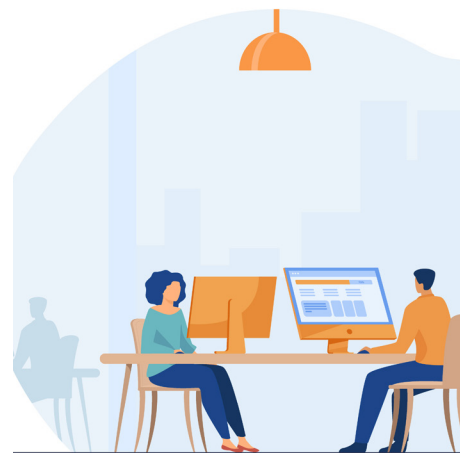
Dla podatników rozpoczynających korzystanie z funduszu w 2021 r. łączne przychody z działalności osiągnięte przez podatnika w poprzednim roku podatkowym nie mogły przekroczyć kwoty stu milionów złotych [art. 28j ust. 1 pkt 1 ustawy o CIT]. Wskazany próg przychodowy obliczany był w wartości brutto, tzn. z uwzględnieniem kwoty należnego podatku od towarów i usług. Próg ten odnosił się do kwoty całkowitych przychodów podatnika, osiągniętych w poprzednim roku podatkowym.

Przy obliczaniu limitu przychodów należało uwzględnić wszelkie podlegające pod uregulowania ustawy o CIT przychody podatnika z działalności gospodarczej, w tym także te, które były zwolnione od podatku dochodowego. Przychody uwzględniano się bez względu na to, czy klasyfikowane były do źródła zyski kapitałowe czy do innych źródeł przychodu. Nie uwzględniano natomiast przychodów niepodlegających pod przepisy ustawy o CIT, przykładowo przychodów z działalności rolniczej czy leśnej.

W związku z uchynieniem z dniem 1 stycznia 2022 r. ustawą nowelizującą pkt 1 ust. 1 w art. 28j ustawy o CIT, jak wspomniano, podatnicy decydujący się na zaliczenie w koszty uzyskania przychodów odpisów na fundusz na cele inwestycyjne w 2022 r. nie muszą już weryfikować wysokości przychodów za poprzedni rok podatkowy.

OBOWIĄZEK PONOWNEGO ZATRUDNIENIA PRACOWNIKA

W pewnych sytuacjach przepisy prawa ograniczają swobodę pracodawcy w zakresie odmowy ponownego zatrudnienia zwolnionego wcześniej pracownika i nakładają wprost obowiązek nawiązania z takim pracownikiem kolejnego stosunku pracy. Oczywiście obowiązek ten obwarowany jest pewnymi warunkami, spełnienie których również zależy od odpowiednich działań pracownika.



Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika

Pierwszy przypadek dotyczy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 Kodeksu pracy, tj. bez zastosowania wypowiedzenia i przyczyn niezawinionych przez pracownika. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca ma możliwość rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności pracownika do pracy wskutek długotrwałej choroby, trwającej - w zależności od okresu zatrudnienia u tego pracodawcy i czynników ją wywołujących - dłużej niż 3 miesiące albo dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia, zasiłku i świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące lub trwającej dłużej niż 1 miesiąc usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn, np.

w związku z przebywaniem na urlopie bezpłatnym.

W takiej sytuacji pracodawca może ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli zgłosi on pracodawcy swój powrót do pracy. Warunkiem koniecznym jest zatem dokonanie przez pracownika zgłoszenia powrotu do pracy w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę, niezwłocznie po ustaniu przyczyny zwolnienia. Pracodawca nie jest jednak zobligowany do ponownego zatrudnienia pracownika – z art. 53 § 5 Kodeksu pracy wyraźnie wynika, że „pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika”. Oznacza to, że przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek nawiązania z byłym pracownikiem nowego stosunku pracy, jeżeli posiada wolne miejsce pracy odpowiadające kwalifikacjom pracownika, przy czym oceniając możliwości ponownego zatrudnienia [...] należy uwzględnić

zarówno okoliczności dotyczące pracodawcy, jak i tego pracownika.” Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższego w postanowieniu z dnia 21 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 220/10. Co więcej, Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 27 marca 2013 r., sygn. akt I PK 279/12, uznał, że „wykazany przez pracodawcę obiektywny brak możliwości ponownego zatrudnienia pracownika wyklucza racjonalność obowiązku ponownego zatrudnienia w oparciu o zasady współzycia społecznego [art. 8 KP].”

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika

Kolejny przypadek dotyczy rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, dokonanego w ramach zwolnień grupowych, w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych za-



sadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz. U. z 2018 r. poz. 1969, z późn. zm.]. W sytuacji, gdy pracodawca podejmie decyzję o zwiększeniu zatrudnienia, w pierwszej kolejności zobowiązany jest do ponownego zatrudnienia pracowników zwolnionych w następstwie zwolnień grupowych. Warunkiem koniecznym jest zgłoszenie przez pracowników zamiaru podjęcia zatrudnienia w ciągu roku od dnia rozwiązania umowy o pracę. Przy czym, zgłoszenie zamiaru podjęcia zatrudnienia powinno nastąpić przed zatrudnieniem przez pracodawcę pracowników w tej samej grupie zawodowej - późniejsze zgłoszenie może skutkować brakiem wolnych stanowisk, co zwalnia pracodawcę z obowiązku ponownego zatrudnienia.

Nawiązanie nowego stosunku pracy z takimi pracownikami powinno nastąpić w okresie 15 miesięcy od daty rozwiązania umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego.

Co ważne, ustawa wskazuje, iż ponowne zatrudnienie dotyczy wyłącznie pracowników w ramach „tej samej grupy zawodowej”. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 26/97, stwierdził, że terminu „grupa zawodowa” nie można interpretować wąsko i utożsamiać jedynie z zatrudnieniem na takim samym stanowisku pracy; przyjął zatem, że pojęcie „grupa zawodowa” należy interpretować szeroko jako zatrudnienie przy podobnym rodzaju czynności, które wymagają podobnego przygotowania zawodowego i kwalifikacji.

Ponowne zatrudnienie w tym trybie nie oznacza, że pracodawca ma obowiązek nawiązania stosunku pracy na takich samych warunkach,

jak poprzednio. Może on w sposób swobodny kształtować warunki pracy i płacy pracownika, z zachowaniem przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

W sytuacji, gdy liczba wolnych stanowisk jest mniejsza niż liczba pracowników, którzy zgłosili zamiar podjęcia zatrudnienia, pracodawca może dokonać wyboru pracowników najbardziej przydatnych na danym stanowisku z uwagi na ich kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

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.

„NIENAPRAWIALNY” POLSKI ŁAD. EKSPERCI APELUJĄ O NAPISANIE USTAWY CAŁKOWICIE OD NOWA

„Najlepiej wyrzucić cały Polski Ład i usiąść do opracowywania nowej ustawy. Nie ustawy zmieniającej ustawę, która już w tej chwili liczy dwieście kilkudziesiąt stron, ale napisanej od nowa” – mówi Artur Mazurkiewicz, prezes Dolnośląskich Pracodawców. Podobnego zdania jest coraz więcej ekspertów, którzy wskazują, że rosnącej z każdym dniem liczby luk i niedociągnięć w Polskim Ładzie nie da się łątać kolejnymi rozporządzeniami bez wywoływania jeszcze większego chaosu podatkowego. Dobrze odzwierciedlają go sondaże, z których wynika, że ok. 1/3 Polaków nie wie nawet, czy wprowadzone rozwiązania w ogóle są dla nich korzystne.

„Wszelkie zmiany podatkowe powinny być wprowadzane w odpowiedni sposób. Nie mogą być wprowadzane chaotycznie, jak to miało miejsce przy okazji Polskiego Ładu, bo przedsiębiorców drażni nawet nie sama wysokość nowych podatków, ale właśnie niestabilność prawa, szybkość wdrażania tego prawa bez konsultacji. Tak też zostało zrobione z Polskim Ładem, którego największym problemem jest to, że został napisany praktycznie na kolanie i zaraz po jego wprowadzeniu zaczęto go od razu poprawiać” – mówi agencji Newseria Biznes Artur Mazurkiewicz,

prezes zarządu Dolnośląskich Pracodawców, związku zrzeszonym w Konfederacji Lewiatan.

Polski Ład wszedł w życie z początkiem stycznia 2022 roku i od razu wpłynął na obniżkę wynagrodzeń, nawet o kilkaset złotych, tysięcy Polaków, głównie nauczycieli i służb mundurowych, którzy wynagrodzenia otrzymują z góry za dany miesiąc. Okazało się jednak, że była to tylko jedna z wielu luk w nowych przepisach, które wymagają załatania. Przedstawiciele biznesu wskazują, że to tylko jeszcze bardziej komplikuje system podatkowy.

Chociażby zmieniając zdrowotną składkę, która, prawdę mówiąc, stała się podatkiem, dlatego że niemożliwość odliczenia zdrowotnej składki od przychodów praktycznie stanowi, że został wprowadzony kolejny podatek 9-proc. – mówi prezes Dolnośląskich Pracodawców. – Wciąż do końca nie wiadomo też, jak bardzo zwiększą się zobowiązania podatkowe firm, bo z każdym dniem dowiadujemy się o nowych interpretacjach i kolejnych komplikacjach związanych z wdrożeniem takiej liczby różnych przepisów.

W sondażu przeprowadzonym w dniach 15–17 stycznia br. przez

UCE Research dla Business Insider Polska 75 proc. ankieterów zadeklarowało, że nie popiera momentu wprowadzenia Polskiego Ładu, przy czym zdaniem 34,2 proc. ta reforma w ogóle nie powinna zostać wprowadzona. Pozytywnie oceniło ją tylko 20 proc. respondentów, głównie osoby w wieku 56–80 lat oraz te, które zarabiają mniej niż 3 tys. zł na rękę miesięcznie.

Wcześniejszy, styczniowy sondaż SW Research przeprowadzony dla „Rzeczpospolitej” pokazał też, że zdaniem 39,2 proc. Polaków rozwiązania Polskiego Ładu będą dla nich niekorzystne. Przeciwnego zdania był co piąty badany, a 30,6 proc. ankieterów nie potrafiło tego ocenić. Co istotne, eksperci zwracają uwagę, że wskutek podatkowego bałaganu duża część pracowników sektora prywatnego wciąż nie wie, w jakiej wysokości otrzyma nadchodzące pensje.

Ekspert ocenia, że ze względu na stopień skomplikowania nowych przepisów, które zostały nałożone na istniejący, już i tak mocno zawity polski system podatkowy, Polskiego Ładu nie da się naprawić i załatać kolejnymi rozporządzeniami i należałoby go zastąpić nową, napisaną całkowicie od podstaw ustawą.

WYPŁATA DYWIENDY NIE JEST DZIAŁANIEM O CHARAKTERZE GOSPODARCZYM

Kluczowe pojęcie dla podatników, którzy mają za zadanie składać dokumentację cen transferowych, omówione przez Ministerstwo Finansów w Interpretacji ogólnej Nr DCT 1.8203.4.2020, z dnia 29 grudnia 2021 r., wyłączyło z zakresu transakcji kontrolowanej między innymi wypłaty dywidendy.

Interpretacja dotyczy pojęcia transakcji kontrolowanej w świetle definicji legalnej wyrażonej w art. 11a ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych²⁾ [dalej: „ustawa o CIT”] oraz art. 23m ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych³⁾ [dalej: „ustawa o PIT”]. Zgodnie z brzmieniem ww. przepisów, transakcja kontrolowana to identyfikowane na podstawie rzeczywistych zachowań stron działania o charakterze gospodarczym, w tym przypisywanie dochodów do zagranicznego zakładu, których warunki zostały ustalone lub narzucone w wyniku powiązań. W interpretacji ogólnej MF, pokuszono się o doprecyzowanie w sprawie definicji transakcji kontrolowanej. Stwierdzono, że jest nią transakcja, która łącznie spełnia następujące warunki:

1. występowanie działań o charakterze gospodarczym,
2. identyfikowanie działań na podstawie rzeczywistych zachowań stron,
3. ustalenie lub narzucenie warunków w wyniku powiązań.

Z uszczegółowionego pojęcia działań o charakterze gospodarczym wyłączono umowy przedwstępne, wypłaty dywidendy, wypłaty zysku przez podmioty nie będące osobami prawnymi na rzecz wspólników. Z definicji wyłącza się nieostre pojęcie „warunków ustalonych lub narzuconych w wyniku powiązań”. Może ono pociągać za sobą konieczność opisanie w dokumentacji TP także transakcji z podmiotem niepowiązaniem, której warunki zostały ustalone przez tzw. „grupę”.

Działania o charakterze gospodarczym

Wyrażenie „działania o charakterze gospodarczym” nie jest zdefiniowane ani w ustawie o CIT ani w ustawie o PIT. Termin „działania” jest szerokim pojęciem, a jego ograniczenie, w rozumieniu definicji legalnej, następuje poprzez cechę kwalifikującą, tj. posiadanie „charakteru gospodarczego”. Ustalając zakres znaczeniowy tego elementu składowego definicji, tj. „działania o charakterze gospodarczym”, należy odwołać się do szerszego pojęcia „działalność gospodarcza”. Definicja pojęcia „działalność gospodarcza” jest zróżnicowana w poszczególnych aktach praw-

nych. Zasadne jest wskazanie podstawowych cech konstytuujących działalność gospodarczą, tj.:

- działalność w celu zarobkowym;
- w ramach zorganizowanej struktury;
- w sposób ciągły;
- o charakterze niezależnym [samodzielnym].

Na działalność gospodarczą składają się działania o charakterze gospodarczym. Nie oznacza to jednak, że działanie o charakterze gospodarczym wymaga każdorazowo prowadzenia działalności gospodarczej. Co do zasady, działanie o charakterze gospodarczym wymaga istnienia tych samych cech konstytuujących, które definiują działalność gospodarczą.

Podstawową cechą działania o charakterze gospodarczym jest jego cel zarobkowy rozumiany jako nastawienie [zamiar] na osiągnięcie zysku. Rezultat działania może, ale nie musi, zmaterializować się dla strony/stron jako zysk. Działanie, które nie przyniosło przychodu [zysku] nie oznacza automatycznie działania o charakterze niegospodarczym. Przesłanka zarobkowe-

go charakteru jest spełniona także wtedy choć, gdy podejmowane działania nastawione są na zysk, ale generują straty finansowe. Istotny jest bowiem nie tyle rezultat [efekt] danego działania [zysk lub strata], ile zamiar strony/stron, który spowodował podjęcie działania.

Przykładem może być sprzedaż towarów po cenie niższej niż cena nabycia. Na skutek wystąpienia istotnych wahań kursów walutowych w odniesieniu do zakupów w walucie obcej zabudżetowana cena sprzedaży w walucie krajowej skutkowałą poniesieniem straty finansowej. Nie przeczy to nakierowaniu na zysk, mimo iż faktycznie zrealizowane wyniki finansowe odbiegają od planowanych.

Działania realizowane w ramach zorganizowanej struktury nie muszą mieć charakteru ciągłego, powtarzalnego (np. wykonywane sezonowo). Działaniami gospodarczymi mogą być działania o charakterze jednorazowym, np. sprzedaż przedsiębiorstwa lub zorganizowanej części przedsiębiorstwa.

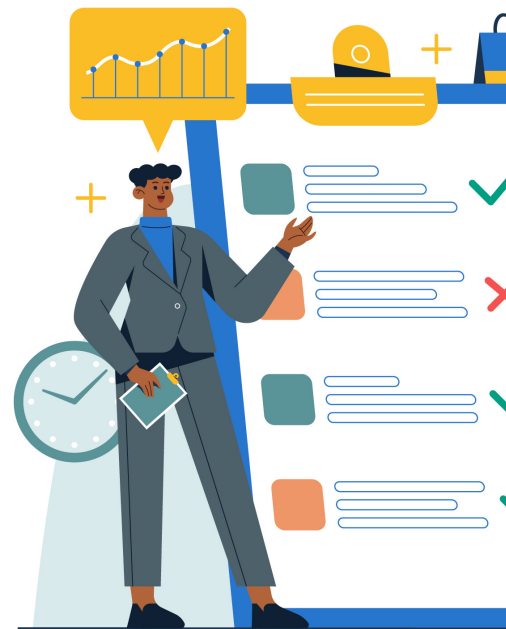
Działania mogą być rozciągnięte w czasie, np. z uwagi na ich kompleksowość. Przykładem działania, które składa się z szeregu czynności, lecz ma charakter jednorazowy, jest restrukturyzacja działalności gospodarczej poprzez przeniesienie aktywów powiązane ze zwrotnym ich udostępnieniem. Obejmuje ona szereg czynności o charakterze prawnym i faktycznym, np. zawarcie umów, wydanie przedmiotu umów, zmianę profilu funkcjonalnego działalności podmiotu powiązanego biorącego udział w restrukturyzacji. Jest to działanie stanowiące zorganizowaną całość, poszczególne

czynności są ze sobą funkcjonalnie lub operacyjnie powiązane. Określoną restrukturyzację można zatem kwalifikować jako działanie gospodarcze, pomimo że jest ono rozciągnięte w czasie i obejmuje szereg czynności.

Samemu jednak zobowiązaniu się do świadczenia polegającego na zawarciu innej umowy nie należy kwalifikować jako działania gospodarczego, przede wszystkim nie ma ono charakteru definitywnego. Nie stanowi zatem transakcji kontrolowanej umowa przedwstępna stanowiąca jedynie zobowiązanie do zawarcia określonej umowy w przyszłości. Na mocy umowy przedwstępnej jedna lub obie strony zobowiązują się jedynie do zawarcia oznaczonej umowy (umowa przyrzeczona).

Określone działania powinny być oceniane odrębnie z punktu widzenia każdego uczestnika takich działań. Tytułem przykładu, w przypadku najmu powierzchni magazynowej na rzecz sp. z o.o. przez jej udziałowca, oceny należy dokonać niezależnie z perspektywy obu uczestników, tj. udziałowca (wynajmującego) i spółki z o.o. Dla spółki z o.o. najem stanowi transakcję kontrolowaną, ponieważ jest realizowany w ramach działalności gospodarczej. W przypadku udziałowca kryterium ocennym może być nie tylko charakter zarobkowy, ale rozmiar i zorganizowanie prowadzonych przez niego działań.

Nie stanowi działania o charakterze gospodarczym wypłata dywidendy. Decyzja o wypłacie dywidendy jest czynnością dokonywaną samodzielnie przez spółkę na podstawie przepisów ustawy z dnia 15



września 2000 r. Kodeks spółek handlowych [dalej: KSH] w drodze uchwały zgromadzenia wspólników lub walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Kodeks spółek handlowych, który reguluje instytucję wypłaty dywidendy, wskazuje tryb i podstawę jej dokonania. Wypłatę dywidendy, w tym wartość wypłaconego wspólnikom świadczenia, normuje KSH. Jej szczegółowe warunki określa uchwała właściwego organu spółki [zgromadzenia wspólników lub walnego zgromadzenia akcjonariuszy]. Wypracowany zysk, jego podział oraz wypłata są konsekwencją działalności gospodarczej. Cel zarobkowy materializuje się w działalności gospodarczej spółki dokonującej wypłaty dywidendy, nie zaś w samej czynności jej wypłaty. Czynność wypłaty dywidendy nie jest działaniem gospodarczym.

Z podobnych względów wypłata zysku przez spółkę niebędącą osobą prawną na rzecz jej wspólników oraz otrzymanie przez wspólnika spółki niebędącej osobą prawną odpowiedniej części zysku tej spółki



ki nie stanowi transakcji kontrolowanej.

Również w przypadku dopłat uregulowanych w art. 177–179 KSH spółka kapitałowa jako ich beneficjent zachowuje się pasywnie, tj. otrzymuje świadczenie pieniężne od wspólników zobowiązanych do ich wniesienia na podstawie umowy spółki w wysokości i terminach, które określa uchwała wspólników – co do zasady nie uiszczając wynagrodzenia [odsetek] za udostępniony kapitał. Wspólnicy spółki zobowiązani do ich wniesienia na podstawie umowy spółki nie mają co do zasady wpływu na ich wysokość. Brak jest tu charakteru odpłatnego charakterystycznego dla umów wzajemnych. Takiego zdarzenia nie należy uznawać za działanie o charakterze gospodarczym. Natomiast nie przesądza się o charakterze gospodarczym lub niegospodarczym w odniesieniu do wpłat dokonywanych na innej podstawie niż przepisy KSH

dotyczące dopłat.

Rzeczywiste zachowanie stron

Działania o charakterze gospodarczym należy identyfikować na podstawie rzeczywistych zachowań stron.

Zachowania są pojęciem szerokim, mogą być nimi działania lub zaniechania. Istotne jest, aby zachowania były rzeczywiste. Przy ocenie rzeczywistego charakteru zachowań stron należy brać w szczególności pod uwagę istnienie uzasadnionych przyczyn ekonomicznych określonego działania. Zachowania sztuczne lub pozorne nie są zachowaniami rzeczywistymi. Rzeczywista treść podejmowanych działań identyfikowana jest na podstawie faktycznych zachowań stron. Przesłanka ta jest w szczególności istotna w sytuacji, w której rzeczywisty przebieg transakcji kontrolowanej nie jest zgodny z postanowieniami obowiązujących umów pisemnych albo kiedy umowy pisemne dotyczące transakcji kontrolowanej nie istnieją.

Warunki ustalone lub narzucone w wyniku powiązań

Powiązania to relacje pomiędzy podmiotami powiązаныmi – w rozumieniu definicji podmiotów powiązanych [art. 11a ust. 1 pkt 4 ustawy o CIT oraz art. 23m ust. 1 pkt 4 ustawy o PIT]. Istnienie powiązań samo w sobie nie determinuje występowania transakcji kontrolowanej. Warunki działań o charakterze gospodarczym mają zostać ustalone lub narzucone w wyniku powiązań.

Wyrażenie „ustalone lub narzucone w wyniku powiązań” nie oznacza, że transakcji muszą bezpośrednio dokonywać podmioty powiązane, tylko że powiązania miały wpływ na ustalenie treści działań. Nie wyklucza się zatem, że warunki danej transakcji mogą zostać ustalone lub narzucone przez podmiot powiązany, który nie jest bezpośrednio stroną transakcji. Przykładem jest ustalenie np. ceny zakupu towaru lub usługi w drodze centralnych negocjacji warunków transakcji pomiędzy podmiotami powiązаныmi oraz niepowiązany dostawcą. Warunki transakcji nie zostały wówczas ustalone bezpośrednio z podmiotem trzecim [niepowiązany], lecz wynegocjowane centralnie w imieniu podmiotów powiązanych przez podmiot centralny lub podmiot dedykowany do przeprowadzenia negocjacji w sposób centralny, dla wybranej grupy podmiotów.

O narzuceniu warunków transakcji podmiotom powiązanyim można mówić także w sytuacji, gdy warunki ustala jednostronnie w imieniu podmiotu lub grupy podmiotów powiązanych podmiot centralny z grupy, przy czym podmiot ten nie musi być bezpośrednią stroną transakcji.

Pojęcie „transakcja kontrolowana” obejmuje transakcje spełniające przesłanki z art. 11a ust. 1 pkt 6 ustawy o CIT [art. 23m ust. 1 pkt 6 ustawy o PIT], niezależnie od tego, czy są one realizowane na warunkach zgodnych z zasadą ceny rynkowej [ang. arm's length principle], czy na warunkach niezgodnych z zasadą ceny rynkowej.

Partnerzy merytoryczni



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

KANCELARIA RADCY PRAWNEGO

Aleksandra Stachnik

- RADCA PRAWNY -



Kinga Matyasik-Ochlust

Kancelaria Radcy Prawnego

HRhelper

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