



MONITOR
CDK

Polecamy

LIFELONG LEARNING

UCZENIE SIĘ
PRZEZ CAŁE ŻYCIE

W numerze

Pozorna umowa o pracę
a zwrot zasiłku chorobowego

SLIM VAT. Miały być
fajerwerki, a dostaliśmy
tylko dużo huk z petardy

CDK

Progressio

Szanowni Państwo

NIEUSTANNE KSZTAŁCENIE TO DZIŚ KONIECZNOŚĆ, PRZYNAJMNIEJ DLA TYCH, KTÓRZY CHCĄ ROZWIJAĆ SIĘ NA RYNKU PRACY. PANDEMIA POKAZAŁA NAM JAK BARDZO JEST WAŻNE.

Kiedyś określało się je jako kształcenie ustawiczne, które nie miało zbyt dobrej prasy. Dziś uczenie przez całe życie brzmi ładniej, bo z angielska – lifelong learning. W czasach dominacji Internetu i nowych technologii uczymy się właściwie codziennie. Poznajemy nowe aplikacje, na nowe sposoby docieramy do informacji, a wobec koronawirusa i związanej z nim kwarantanny uczymy się kontaktować na żywo, a nawet organizujemy wieloosobowe, czasami międzynarodowe, konferencje online. Uczymy się więc ciągle i uczymy się wszędzie, niezależnie od okoliczności. Nie siedzimy w ławkach, na salach, ale z laptopem czy smartfonem w ręku przyswajamy potrzebną wiedzę. Otóż to: potrzebną... To słowo klucz, które pozwala uporządkować samoedukację. Warto zadać sobie pytanie „co tak naprawdę jest mi potrzebne?” Selekcjonowanie potrzeb jest

ważne, ponieważ bez tego nauczymy się wszystkiego i niczego. Wybierzcie zatem to, co dla Was najważniejsze z tego numeru Monitora. Z zakresu kadr i płac rozwijamy wątek pozornej umowy o pracę w kontekście zasiłku chorobowego. Przyglądamy się też nieprawidłowościom w korzystaniu ze zwolnienia lekarskiego. W dziale Podatki macie do wyboru materiał o estońskim CIT oraz drugi dotyczący projektu slim VAT. Natomiast w części dotyczącej prawa skupiamy uwagę na wyjaśnieniu co oznacza zarobkowy charakter działalności gospodarczej oraz śledzimy wątek obalenia przez TSUE tarczy prywatności. Wszystkie te tematy powinny znaleźć się w polu zainteresowań osób zajmujących się biznesem. Mamy nadzieję, że spędzicie przyjemnie czas na ich lekturze, a przy okazji przyswoicie lub odświeżycie potrzebną wiedzę.

PRZYJEMNEJ LEKTURY
Redakcja

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

MONITOR
CDK

SPIS TREŚCI

Numer 2 [2]
sierpień 2020



ROZWÓJ OSOBISTY

Lifelong learning uczenie się przez całe życie

22

KADRY I PŁACE

Rozwiązanie umowy o pracę,
gdy pracownik czeka na przyznanie
świadczenia rehabilitacyjnego lub renty?

8

Pozorna umowa o pracę a zwrot
zasiłku chorobowego

12

Nieprawidłowe korzystanie ze zwolnienia
lekarskiego jako podstawa rozwiązania
umowy o pracę przez pracodawcę

15

NOWE TECHNOLOGIE

Pandemia przyspiesza rozwój aplikacji
mobilnych do walki z jej skutkami.

20

PODATKI

Estoński CIT, na czym on właściwie polega?

4

SLIM VAT. Miały być fajerwerki, a dostaliśmy
tylko dużo huku z petardy

6

PRAWO

Co oznacza zarobkowy charakter
działalności gospodarczej?

4

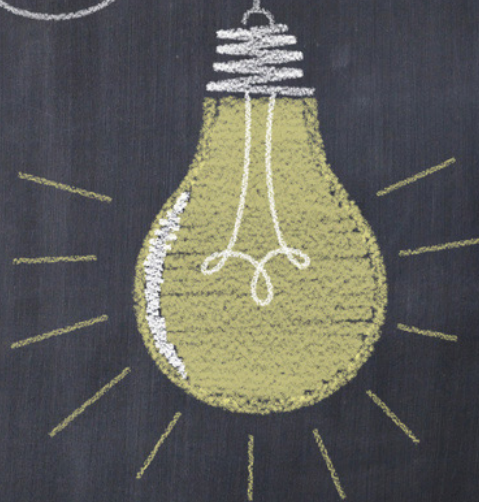
TSUE roztrząsał Tarczę prywatności.
Co to oznaczadla polskich firm?

6

LIFELONG LEARNING

UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Lifelong learning stanowi jeden z kluczowych priorytetów polityki Unii Europejskiej w zakresie edukacji oraz rozwoju społecznego. Jest też obszarem coraz aktywniej wspieranym finansowo i infrastrukturalnie w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, zwłaszcza w ramach projektów i programów unijnych.



Zgodnie z przyjętą przez Unię Europejską definicją, lifelong learning („uczenie się przez całe życie”) jest nauką, rozwojem społecznym oraz stałym podnoszeniem kwalifikacji i zdobywaniem kompetencji w trakcie całego życia. Natomiast według OECD, lifelong learning to „konceptja uczenia się obejmująca rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach w systemie formalnym, tj. w szkołach i uczelniach [...], oraz w ramach kształcenia nieformalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności”.

Celem koncepcji lifelong learning jest zbudowanie społeczeństwa wiedzy, które sprosta zachodzącym wyzwa-

niom cywilizacyjnym, dynamice rozwoju technologicznego, zmianom popytu na pracę, podniesie poziomu produktywności, a w konsekwencji zwiększy konkurencyjność krajów europejskich w gospodarce światowej. Ponadto koncepcja zapewnić ma równy dostęp do nauki; stanowi też doskonałe narzędzie do walki z patologią społeczną, w szczególności z bezrobociem i ubóstwem, oraz narzędzie wsparcia w problemach demograficznych, np. problemu starzenia się czy wycofania społecznego związanego z zakończeniem aktywności zawodowej.

Zmiany zachodzące w ówczesnym świecie wymuszają na przedsiębiorstwach ciągle doskonalenie i poszukiwanie

sposobów na stabilne funkcjonowanie i utrzymanie się na rynku. Dotychczasowe zasoby przedsiębiorstw, tj. praca, ziemia i kapitał (wg Petera Druckera), przestały stanowić główną siłę napędową ich rozwoju. Kluczowym zasobem stała się teraz wiedza: wiedza o nowych usługach, o nowych produktach, wiedza specjalistyczna, wiedza, której zakres zataczają coraz szersze kręgi. I to stanowi wyzwanie dla współczesnych przedsiębiorców: poszukać, zebrać, przetworzyć, upowszechnić, zaktualizować i właściwie zastosować tą wiedzę. Dlatego też tak cenny jest dobór właściwej kadry i inwestowanie w ciągle dokształcanie i rozwój pracowników.

Z kolei z punktu widzenia człowieka, posiadanie wiedzy gwarantuje uzyskanie dobrej pozycji nie tylko zawodowej, ale również społecznej. Dziś nie tylko wykształcenie i doświadczenie, ale także gotowość do poszerzania nabytej wiedzy, zdobywanie nowej wiedzy, nabywanie nowych kompetencji i umiejętności, gotowość na przekwalifikowanie się, szybkość przyswajania sobie nowej materii, jest wysoko cioną wartością na rynku pracy i gwarantem zatrudnienia. Pracownik elastyczny to pracownik efektywny. Z drugiej strony, człowiek, który uczy się przez całe życie, rozwija się przez całe życie, zdobywa i rozwija kompetencje społeczne, nie ulega stagnacji, wycofaniu społecznemu, jest aktywny, otwarty, radzi sobie z zachodzącymi zmianami, potrafi szybko zaadaptować się do nowych warunków funkcjonowania w społeczeństwie, a proces jego psychicznego starzenia przebiega wolniej.

Co ciekawe, z uwagi na rozwój technologiczny dający możliwość rozwoju wielowymiarowego, coraz bardziej popularna staje się koncepcja *lifelong learning*, tj. „uczenie się w każ-

dych okolicznościach”, która zakłada stwarzanie człowiekowi możliwości zadbania o swój całościowy rozwój: nie tylko zawodowy i społeczny, ale również rozwój psychiczny, fizyczny, duchowy czy związany z funkcjonowaniem w środowisku rodzinnym.

Na gruncie ustawodawstwa polskiego odpowiednikiem *lifelong learning* jest kształcenie ustawiczne, czyli proces stałego odnawiania, rozwijania i doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki trwający przez całe jej życie.

Początkowo kształcenie ustawiczne odnoszono do rozwoju zawodowego, tj. do przygotowania do zawodu, przekwalifikowania i doskonalenia zawodowego. Później koncepcję tą objęto również rozwój umożliwiający przystosowanie jednostki do zmieniających się warunków społecznych i gospodarczych. W naukach pedagogicznych kształcenie ustawiczne wykracza poza kształcenie szkolne oraz uniwersyteckie: utożsamiane jest z edukacją dorosłych i samokształceniem, rozumianym jako całokształt aktywności poznawczych osoby dorosłej podejmowanych w trakcie życia z myślą o pogłębianiu wiedzy, zdobywaniu nowych umiejętności lub kwalifikacji. Przyczyn takiego kształcenia nie należy utożsamiać wyłącznie ze sferą zawodową, ale także ze sferą osobistą i społeczną. Dotyczy zatem nie tylko osób czynnych zawodowo, ale również osób bezrobotnych czy poszukujących pracy.

Coraz szersze rozpowszechnianie się idei *lifelong learning* i dostępność do nowoczesnych technologii sprawiają, że wachlarz możliwości, form i narzędzi nauki jest imponujący. Obecnie nie jest to wyłącznie nauka organizowana w tradycyjnych formach, np. szkolenia stacjonarne, ale również w formach elastycznych, odpowiadających

szczególnym potrzebom czy predyspozycjom każdej osoby i dostępnych praktycznie dla każdego, np. szkolenia e-learningowe.

Kształcenie się w ramach *lifelong learning* przybiera najczęściej formę:

1. kształcenia w szkołach dla dorosłych, centrach i ośrodkach kształcenia ustawicznego, np. uniwersytety trzeciego wieku,
2. kształcenia w formach pozaszkolnych, tj.: kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kompetencji ogólnych, turnusy dokształcające,
3. kształcenia w ramach studiów podyplomowych,
4. kształcenia na konferencjach, seminariach, warsztatach,
5. kształcenia za pomocą osobistego trenera,
6. dokształcania się przez Internet, np. szkolenia e-learningowe (w formie samokształcenia, webinary, blogi, vlogi),
7. kształcenia na szkoleniach i kursach zawodowych lub kursach hobbyistycznych,
8. oglądania lub słuchania audycji edukacyjnych,
9. czytania książek lub czasopism edukacyjnych.

Co ważne, w ramach wskazanych form i narzędzi do nauki *lifelong learning* można zdobywać wiedzę w każdej dziedzinie. Jest to szczególnie ważne teraz, w czasach gdzie szybkość zachodzących zmian w poszczególnych obszarach życia, w tym zwłaszcza w obszarze nauki, technologii, techniki, wręcz wymusza konieczność ciągłego poznawania, przyswajania i dokształcania się. W końcu człowiek uczy się przez całe życie. Zmienia się tylko zakres, standardy i narzędzia tej nauki.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ, gdy pracownik czeka na przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego lub renty?

W PRZYPADKU OCZEKIWANIA PRZEZ PRACOWNIKA NIEZDOLNEGO DO PRACY NA DECYZJĘ W SPRAWIE PRYZNANIA ŚWIADCZENIA REHABILITACYJNEGO LUB RENTY PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ Z NIM UMOWĘ O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie z art. 53 ust. 1 pkt 1 Kodeksu pracy jest niezdolność pracownika do pracy trwająca dłużej niż:

- 3 miesiące, gdy był zatrudniony u tego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u tego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Przypomnijmy: zgodnie z ustawą z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870), zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z powodu przebywania w stacjonarnym zakładzie lecznictwa odwykowego w celu leczenia uzależ-

nienia alkoholowego lub szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych – nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni. Przy czym, do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, o ile przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

O ile w przypadku przyznania pracownikowi renty, decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest dopuszczalna i w pełni uzasadniona, i takie działanie pracodawcy nie będzie nosić znamion wadliwości, o tyle, w przypadku otrzymania przez pracownika decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego, to działanie pracodawcy będzie nieuzasadnione i wadliwe, ponieważ umowa o pracę zostanie rozwiązana

w czasie, gdy pracownik jest objęty ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Nieistotne jest tutaj to, że decyzję o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego pracownik otrzyma z opóźnieniem. Najrozsądniejszym rozwiązaniem jest więc poczekać na dostarczenie decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego (dla pracownika okres „wyczekiwania” będzie obecnością usprawiedliwioną niepłatną). Na takim stanowisku stanął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2007 r., sygn. akt II PK 263/06, uznając, iż „pracodawca nie może żądać, aby pracownik niezwłocznie po wyczerpaniu okresu zasiłkowego „udokumentował”, że przysługuje mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z niego bezpośrednio po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego”. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2009 r., II PK 245/08, w którym stwierdził iż: „za zgodne z prawem należy uznać roz-



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 Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Od kilkunastu lat związana jest z administracją samorządową; główny obszar jej aktywności zawodowej to prawo pracy, w szczególności prawo pracy w jednostkach samorządu terytorialnego. Powołana do pełnienia funkcji ławnika na kadencję 2020 – 2023 w Izbie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi – Śródmieście w Łodzi. Od roku współtworzy blog HRhelper.pl, głównie poprzez tworzenie artykułów i informacji z zakresu szeroko pojętych kadr.

wiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego, chyba że z decyzji tej wynika, iż w tym okresie pracownik miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego”.

Inaczej kształtuje się sytuacja, gdy organ rentowy nie przyzna pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego (decyzja jest ostateczna), a pracownik nadal jest niezdolny do pracy (niezdolność potwierdzona jest stosownym zaświadczeniem lekarskim). Pracodawca może wówczas, zgodnie z Kodeksem pracy, rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia

– art. 53 ust. 1 pkt 1, z zastosowaniem wypowiedzenia – art. 30 ust. 1 pkt 2, lub na mocy porozumienia stron – art. 30 ust. 1 pkt 1. Oczywiście pracodawca nie jest zobligowany do podjęcia takich kroków, tym bardziej, że w okresie niewykonywania pracy pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia, a wyłącznie świadczenia pozapłacowe. Jednak z punktu widzenia

pracodawcy decyzja o dalszym zatrudnianiu pracownika niezdolnego do pracy nie znajduje uzasadnienia.

Wskazane tryby rozwiązania umowy pracy zastosować może również pracodawca w stosunku do pracownika, który jest nadal niezdolny do pracy i oczekuje na decyzję organu rentowego o przyznaniu renty. Tutaj też okres oczekiwania będzie nieobecnością usprawiedliwioną, za którą pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia. Inaczej wygląda sytuacja, gdy pracownik jest częściowo niezdolny do pracy – taka decyzja organu rentowego nie wyklucza dalszego zatrudnienia. Oczywiście jest, że pracownik nie może wykonywać czynności co do których orzeczono niezdolność do pracy. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 16 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 469/99: „przeciwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.”

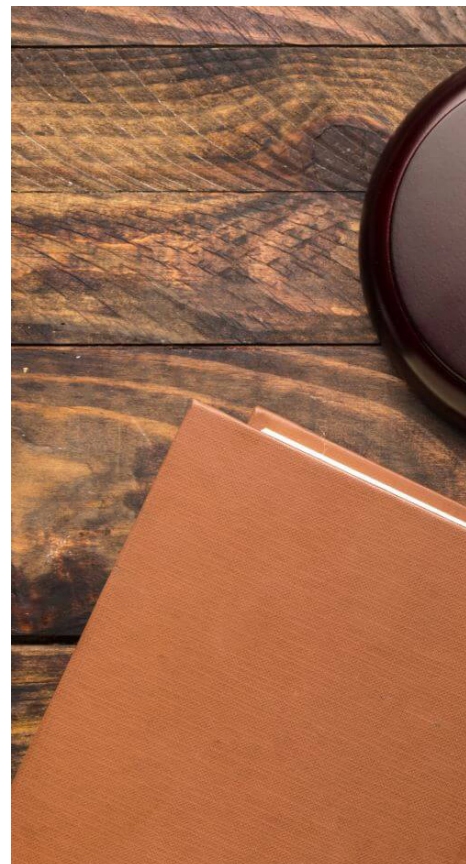
Warto podkreślić, że w okresie oczekiwania przez pracownika na decyzję organu rentowego o przyznaniu

świadczenia rehabilitacyjnego lub renty, niedopuszczalne jest rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy na skutek nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, zakwalifikowanej przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Przyczyna nieobecności pracownika w pracy, nadal niezdolnego do świadczenia pracy, jest przecież pracodawcy znana, a zatem jest nieobecnością usprawiedliwioną.

Co więcej, z punktu widzenia przepisów prawnych niedopuszczalne jest również udzielenie pracownikowi oczekującemu na stosowną decyzję organu rentowego (o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego lub renty) i będącemu nadal niezdolnym do pracy, urlopu wypoczynkowego, nawet wówczas gdy wyrazi na to zgodę. Nie może on bowiem wykorzystać urlopu wypoczynkowego zgodnie z jego celem. Takie stanowisko dominuje też w orzecznictwie Sądu Najwyższego, np. wyrok z dnia 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 350/99, wyrok z dnia 24 lutego 2015 r., sygn. akt II PK 84/14.

Pozorna umowa o pracę a zwrot zasiłku chorobowego

W dniu 11 grudnia 2019 r. Sąd Najwyższy w składzie siedmioosobowym podjął uchwałę dotyczącą egzekwowania nienależnie pobranego świadczenia [sygn. akt III UZP 7/19]. Sąd Najwyższy stwierdził, że: „organ rentowy może wybrać płatnika składek jako podmiot zobowiązany do zwrotu świadczenia pobranego nienależnie przez świadczeniobiorcę [art. 84 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.]. Oznacza to, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych może żądać zwrotu nienależnie pobranego świadczenia bezpośrednio od płatnika [pracodawcy, zleceniodawcy], nawet jeśli wcześniej nie skierowano żądania zwrotu takiego świadczenia wobec świadczeniobiorcy.



Uchwała ta w sposób znaczący zmienia dotychczasową linię orzeczniczą, zgodnie z którą nienależnie pobrane świadczenia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych powinna zwrócić osoba, która je pobrała, tj. świadczeniobiorca. Dopiero brak możliwości uzyskania od świadczeniobiorcy tego świadczenia uprawniał Zakład Ubezpieczeń Społecznych do dochodzenia jego zwrotu od płatnika składek.

Wskazana uchwała została wydana w odpowiedzi na pytanie prawne, sformułowane w związku z rozpoznawaniem skargi kasacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych od wyroku sądu okręgowego wydanego w sprawie o zwrot nienależnie pobranego zasiłku chorobowego: „Czy organ rentowy może wybrać płatnika składek jako podmiot zo-

bowiązany do zwrotu świadczenia pobranego nienależnie przez osobę, która zawarła z tym płatnikiem pozorną umowę o pracę [art. 84 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; jednolity tekst: Dz. U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.]?

Sprawa dotyczyła świadczeniobiorcy, który w 2013 r. zawarł umowę o pracę z pracodawcą (strony umowy o pracę były spokrewnione), i po upływie miesiąca rozpoczął korzystanie z długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacił świadczeniobiorcy zasiłek chorobowy w kwocie ponad 39 tys. zł. Organ rentowy zakwestionował jednak tytuł do ubezpieczenia społecznego i chorobowego, uznając, że umowa o pracę została zawarta dla pozor. Pozorna

umowa o pracę jest nieważna, nie stanowi bowiem tytułu do ubezpieczenia społecznego i chorobowego, i tym samym – nie może być podstawą do wypłaty zasiłku chorobowego. Zasiłek chorobowy pobrany w oparciu o pozorną umowę o pracę jest świadczeniem nienależnie pobranym i organowi rentowemu przysługuje roszczenie o jego zwrot. Sądy I i II instancji, zgodnie z dotychczasową praktyką, odmówiły obciążenia pracodawcy obowiązkiem zwrotu wypłaconego zasiłku chorobowego.

Sąd Najwyższy powziął wątpliwość co do wykładni art. 84 ust. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych [Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm.], określającego tryb dochodzenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych

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.

zwrotu świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, które zostały wypłacone świadczeniobiorcom nienależnie. Zgodnie ze wskazanym przepisem, za nienależnie wypłacone świadczenia należy uznać takie, które:

a) były wypłacone mimo zaistnienia okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń albo wstrzymanie ich wypłaty w całości lub w części - jeżeli osoba pobierająca świadczenie była pouczona o braku prawa do ich pobierania; albo

b) przyznano je lub wypłacono na podstawie nieprawdziwych zeznań lub fałszywych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzania w błąd ZUS przez osobę pobierającą świadczenie.

Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił, iż obowiązujące przepisy prawne, w szczególności art. 84 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, nie wymagają od organu rentowego, zamierzającego dochodzić od płatnika składek zwrotu nienależnie wypłaconego świadczenia

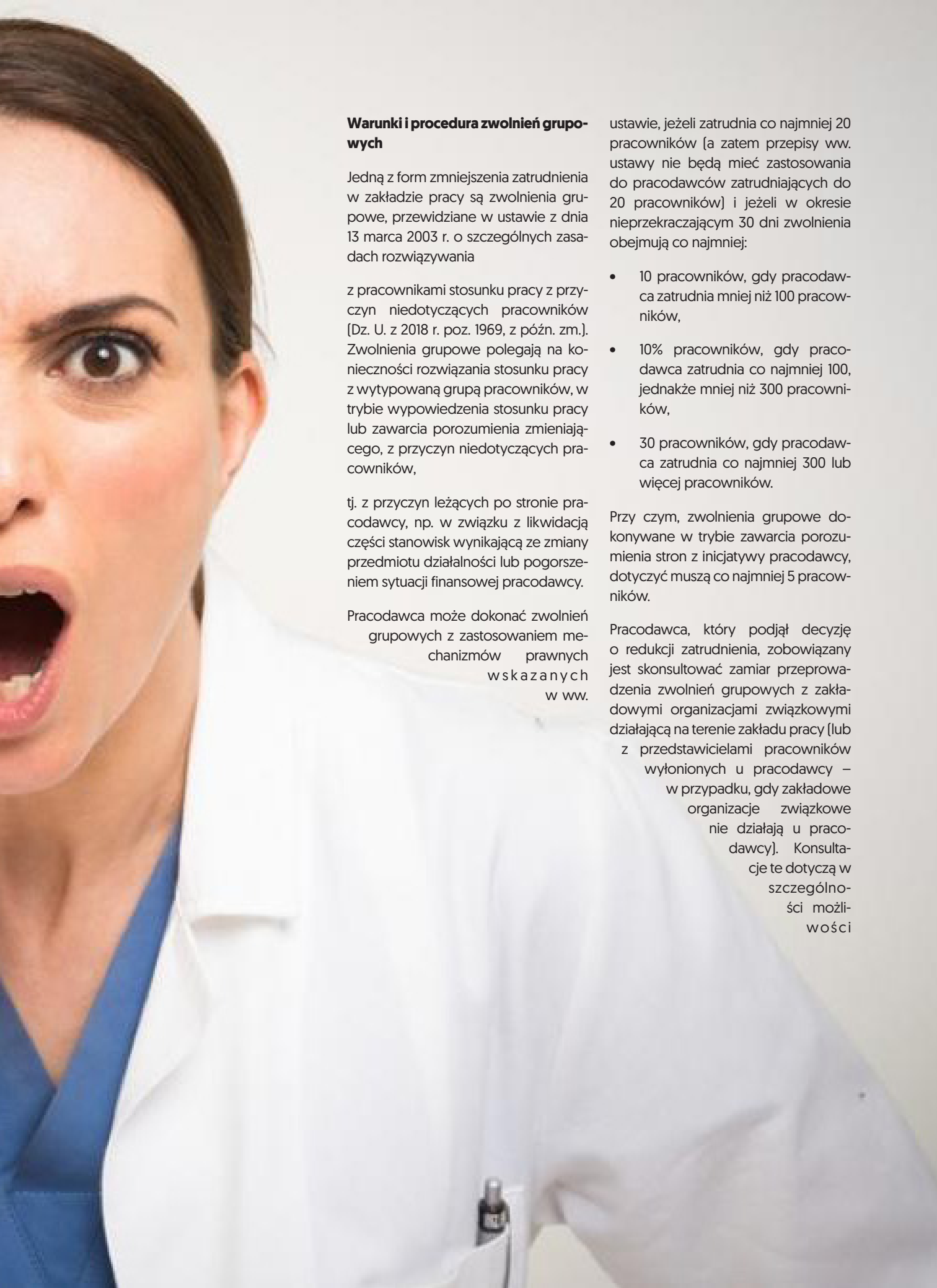
z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, uprzedniego wyczerpania wszelkich dostępnych środków ochrony prawnej przysługujących względem ubezpieczonego, który nienależnie pobrał świadczenie z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Obowiązek zwrotu nienależnie pobranego świadczenia, o którym stanowi art. 84 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, wynikający z przekazania przez płatnika składek nieprawdziwych

danych - w tym przypadku umowy o pracę zawartej dla pozorów - mających wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość, obciąża tego płatnika niezależnie od przewidzianego w art. 84 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązku zwrotu świadczenia, spoczywającego bezpośrednio na osobie, która je pobrała. Jeśli zatem Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakwestionuje tytuł do ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego, w oparciu o który zostało ubezpieczonemu wypłacone nienależne świadczenie, z przyczyn obciążających płatnika składek, to może domagać się bezpośrednio od tego płatnika zwrotu kwot pieniężnych wypłaconych ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z pominięciem osoby, która pobrała takie świadczenie.

NIEPRAWIDŁOWE
KORZYSTANIE
ZE ZWOLNIENIA
LEKARSKIEGO
JAKO PODSTAWA
ROZWIĄZANIA
UMOWY O PRACĘ
PRZEZ PRACODAWCĘ

Korzystanie przez pracowników ze zwolnień lekarskich nie należy wcale do rzadkości. Jest to ryzyko związane z czynnikiem ludzkim wpisane w prowadzoną przez pracodawcę działalność.





Warunki i procedura zwolnień grupowych

Jedną z form zmniejszenia zatrudnienia w zakładzie pracy są zwolnienia grupowe, przewidziane w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz. U. z 2018 r. poz. 1969, z późn. zm.]. Zwolnienia grupowe polegają na konieczności rozwiązania stosunku pracy z wytypowaną grupą pracowników, w trybie wypowiedzenia stosunku pracy lub zawarcia porozumienia zmieniającego, z przyczyn niedotyczących pracowników,

tj. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, np. w związku z likwidacją części stanowisk wynikającą ze zmiany przedmiotu działalności lub pogorszeniem sytuacji finansowej pracodawcy.

Pracodawca może dokonać zwolnień grupowych z zastosowaniem mechanizmów prawnych wskazanych w ww.

ustawie, jeżeli zatrudnia co najmniej 20 pracowników (a zatem przepisy ww. ustawy nie będą mieć zastosowania do pracodawców zatrudniających do 20 pracowników) i jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienia obejmują co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Przy czym, zwolnienia grupowe dokonywane w trybie zawarcia porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy, dotyczyć muszą co najmniej 5 pracowników.

Pracodawca, który podjął decyzję o redukcji zatrudnienia, zobowiązany jest skonsultować zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych z zakładowymi organizacjami związkowymi działającą na terenie zakładu pracy (lub z przedstawicielami pracowników wyłonionych u pracodawcy – w przypadku, gdy zakładowe organizacje związkowe nie działają u pracodawcy). Konsultacje te dotyczą w szczególności możliwości

uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego zwalnianych pracowników, a także uzyskania przez nich innego zatrudnienia.

Pracodawca zobowiązany jest także powiadomić na piśmie działające u niego zakładowe organizacje związkowe (lub przedstawiciele pracowników wyłonionych u pracodawcy – w przypadku, gdy zakładowe organizacje związkowe nie działają u pracodawcy) o:

- a) przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia,
- b) liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą,
- c) grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia,
- d) okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie,
- e) proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia,
- f) kolejności dokonywania zwolnień pracowników,
- g) propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości,
- h) inne informacje, jeśli mogą mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia, które strony zobowiązane są zawrzeć.

Pracodawca zobowiązany jest również do zawiadomienia na piśmie odpowiedniego urzędu pracy o zamiarze dokonania zwolnień grupowych, z umieszczeniem w zawiadomieniu wszystkich ww. informacji.

W terminie nie dłuższym niż 20 dni od zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, pracodawca zawiera z zakładową organizacją związkową porozumienie, w którym określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia oraz obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym.

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy, treść porozumienia uzgadniana jest

- z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy
- z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych [Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608], z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych
- u pracodawcy. Z kolei, jeżeli w ogóle nie jest możliwe zawarcie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

Co ciekawe, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2006 r., sygn. akt II PK 323/05, stwierdził, że zawarte porozumienie stanowi źródło prawa w rozumieniu przepisów prawa pracy i wiąże pracodawcę, który nie może odstąpić od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia, czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień.

Ochrona pracowników przed zwolnieniem grupowym

Zgodnie z art. 5 ww. ustawy, przy powiadomieniu pracowników stosunków pracy w ramach zwolnienia grupowego nie stosuje się zasad przewidzianych w art. 38 Kodeksu pracy, tj. pracodawca nie ma obowiązku powiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Nie obowiązuje też ochrona stosunku pracy, o której mowa w art. 41 Kodeksu pracy lub w przepisach szczególnych. Oznacza to, że pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy pracownikom w czasie korzystania przez nich z urlopu, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Wyjątek od powyższych zasad stanowi sytuacja, gdy nie dojdzie do zawarcia z zakładowymi organizacjami związkowymi (lub przedstawicielami pracowników) porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Wówczas, zarówno przy wypowiedzeniu stosunków pracy, jak i przy wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, pracodawca zobowiązany jest powiadomić zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, zgodnie z art. 38 Kodeksu pracy.

Kolejny wyjątek dotyczy okresu trwania urlopu lub korzystania z innej usprawiedliwionej nieobecności. I tak, wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w trakcie korzystania przez nich z urlopu, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z kolei, wypowiedzenie pracownikom warun-

ków pracy i płacy w takich sytuacjach jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

W stosunku do pracowników, którzy korzystają ze szczególnej ochrony przez wypowiedzeniem stosunków pracy, pracodawca może tylko dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Do takiej grupy chronionej należą m.in.:

- pracownicy, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,
- pracownicy w ciąży,
- pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego,
- będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej,
- będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowoduje obniżenie wynagrodzenia tych pracowników, przysługuje im, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

Termin wypowiedzenia i rozwiązania stosunków pracy

Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia właściwego urzędu pracy o zamiarze dokonania zwolnień grupowych. W przypadku gdy zawiadomienie nie jest wymaga-

ne, wypowiedzenie stosunku pracy może nastąpić nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi (lub przedstawicielem pracowników) lub ustaleniu regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia.

Rozwiązanie z pracownikami stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia właściwego urzędu pracy o zamiarze dokonania zwolnień grupowych, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi (lub przedstawicielem pracowników) lub od ustalenia regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Zasada ta nie dotyczy przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

Odprawa pieniężna

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych, pracownikowi przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, która będzie stanowiła rekompensatę utraty zatrudnienia. Odprawa ma charakter jednorazowego świadczenia pieniężnego i może być wypłacana w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- trzymiesięcznego wynagrodze-

nia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Ponowne zatrudnienie powinno nastąpić w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z tym pracownikiem stosunku 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. Od kilkunastu lat związana jest z administracją samorządową; główny obszar jej aktywności zawodowej to prawo pracy, w szczególności prawo pracy w jednostkach samorządu terytorialnego. Powołana do pełnienia funkcji ławnika na kadencję 2020 – 2023 w Izbie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi – Śródmieście w Łodzi. Od roku współtworzy blog HRhelper.pl, głównie poprzez tworzenie artykułów i informacji z zakresu szeroko pojętych kadr.

Pandemia przyspiesza rozwój aplikacji mobilnych do walki z jej skutkami. Wiele z nich pozwala firmom na wyeliminowanie bezpośredniego kontaktu z klientem

RESTRYKCJE PANDEMICZNE UTRUDNIŁY PROWADZENIE BIZNESÓW, W KTÓRYCH KONTAKT Z KLIENTEM STANOWI PODSTAWĘ DZIAŁANIA. NA RATUNEK PRZYSZŁY ROZWIĄZANIA MOBILNE – APLIKACJE SMARTFONOWE UMOŻLIWIŁY PRZENIESIENIE PROCESÓW SPRZEDAŻOWYCH DO SIECI CZY NAWIĄZANIE KONTAKTU Z PARTNEREM BIZNESOWYM ZA POŚREDNICTWEM NOWOCZESNYCH NARZĘDZI KOMUNIKACYJNYCH



Potencjał aplikacji mobilnych w ograniczaniu skutków pandemii doceniają nawet te biznesy, które dotychczas nie korzystały z żadnych rozwiązań mobilnych.

– Pandemia koronawirusa sprawiła, że ludzie skierowali się w stronę rozwiązań bezdotykowych. W związku z tym sporo firm zwraca się w kierunku aplikacji mobilnych. Widzimy duży wzrost zainteresowania nimi w porównaniu do poprzednich okresów – większość produktów, które przygotowaliśmy do tej pory, to aplikacje będące częścią większych systemów informatycznych, portali. Teraz sporo firm zgłasza się do nas po rozwiązania, które mogłyby uporządkować procesy w nich, przyspieszyć, zoptymalizować pracę, a także zachęcić użytkowników do tego, żeby kupili produkty przez aplikację mobilną – mówi agencji informacyjnej Newseria Innowacje Michał Powichrowski, projektant graficzny i współwłaściciel GoApps.

Z badania zrealizowanego w czasie pandemii koronawirusa przez firmę badawczą Ipsos na zlecenie PayPal wynika, że w trakcie kwarantanny aż 47 proc. Polaków zdecydowało się na opłacanie rachunków za pośrednictwem aplikacji webowych bądź mobilnych. Co więcej, 75 proc. ankietowanych zadeklarowało, że nawet po wygaśnięciu pandemii będzie sięgać po narzędzia tego typu. 51 proc. badanych w wieku co najmniej 65 lat chciałoby zrezygnować z gotówki.

Inwestycja w rozwiązania mobilne ułatwiła funkcjonowanie m.in. firmy InPost, która w dobie pandemii koronawirusa mogła na masową skalę przetestować potencjał swojej nowej aplikacji. Po wdrożeniu mechanizmu zdalnego, bezdotykowego otwierania skrytki zainteresowanie aplikacją gwałtownie wzrosło, dzięki czemu

do końca maja zainstalowano ją na 4 mln urządzeń.

Po rozwiązaniu mobilne sięgnęła również sieć sklepów Żabka, która nie tylko eksperymentuje z autorskiimi płatnościami Żappka Pay. Aplikacja tej firmy umożliwi także wysłanie listy zakupów do sklepu i skompletowanie zamówienia przez jego personel. Dziś zakupy można odebrać osobiście w placówce, a w niedalekiej przyszłości trafią do punktów odbioru Żabki, dzięki czemu odbierzemy je bez kontaktowania się z kasjerami.

– Możemy na każdy proces, który odbywa się z użyciem obsługi urzędnika, spojrzeć tak, jakbyśmy traktowali smartfon jako pilot do obsługi nowej rzeczywistości. Smartfonem możemy otworzyć paczkomat, zapłacić za bilety czy miejsce parkingowe. Ludzie coraz częściej będą wybierali smartfon niż dotyknięcie publicznych urządzeń w przestrzeni publicznej – ocenia ekspert.

Przełomową aplikacją mobilną planuje wdrożyć także sieć Stokrotka. Firma we współpracy z ekspertami ze Scandit pracuje nad rozwiązaniem, które pozwoli wdrożyć do smartfonów skaner zakupów. Aplikacja tej sieci umożliwiłaby wykonywanie zakupów bez jakiegokolwiek kontaktu z personelem. Technologia jest obecnie testowana w estońskich sklepach i jeśli przyjmie się na tamtejszym rynku, trafi także do Polski, umożliwiając skanowanie i płacenie za produkty z poziomu telefonu.

– Klienci poza aplikacjami mobilnymi często potrzebują także integracji np. z silnikami obsługującymi sztuczną inteligencję. Tak mieliśmy w przypadku ostatnio realizowanego projektu, który ma wspierać ludzi w trzeźwości, w walce z nałogami. Często klienci wymagają przygotowania oprogra-

mowania, które będzie działało ze sprzętem, czyli np. z czujnikami, paczkomatami czy urządzeniami przemysłowymi. I to jest trend, który coraz bardziej widać w ostatnich czasach – wskazuje Michał Powichrowski.

Ogromny wzrost zainteresowania rozwiązaniami mobilnymi w czasie pandemii zanotowano nie tylko w branży usług, lecz także w sektorze rozrywkowym. Według analityków z Sensor Tower w pierwszym półroczu 2020 roku posiadacze urządzeń mobilnych pobrali aż o 42,5 proc. więcej gier niż w analogicznym okresie w roku ubiegłym. Zauważalnie wzrosły również wpływy App Store oraz Sklepu Play, odpowiednio o 22,7 proc. i 19 proc.

Według firmy badawczej Technavio wartość globalnego rynku aplikacji mobilnych do 2024 roku ma się rozwijać w tempie 21 proc. w skali roku.



Potencjał aplikacji mobilnych w ograniczaniu skutków pandemii doceniają nawet te biznesy, które dotychczas nie korzystały z żadnych rozwiązań mobilnych.

Estoński CIT, na czym on właściwie polega?



Restrykcje pandemiczne utrudniły prowadzenie biznesów, w których kontakt z klientem stanowi podstawę działania. Na ratunek przyszły rozwiązania mobilne – aplikacje smartfonowe umożliwiły przeniesienie procesów sprzedażowych do sieci czy nawiązanie kontaktu z partnerem biznesowym za pośrednictwem nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych

Pierwszy raz o takim sposobie opodatkowania dochodów osób prawnych premier Mateusz Morawiecki wspominał w swoim exposé. Pierwotnie zmiany w CIT miały zostać

wprowadzone w połowie 2020 r., teraz jako realną datę zmian wskazuje się 1 stycznia 2021 r. Wśród przedsiębiorców, czyli samych zainteresowanych, pomysł wprowadzenia estońskiego CIT-u jest przyjmowany z entuzjazmem; przy czym trzeba tu zauważyć, że niewiele osób tak naprawdę wie o co w tym wszystkim chodzi...

„Polski CIT” – aktualny stan prawny

CIT [Corporate Income Tax] jest podatkiem dochodowym płaconym przez osoby prawne, w polskim systemie prawa

podatkowego. Podatek ten reguluje ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych. Najpopularniejszymi podatnikami tego podatku są oczywiście spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jednakże należy pamiętać, że podatnikami CIT-u są także m. in. spółdzielnie, fundacje, spółki akcyjne i spółki komandytowo-akcyjne i to, pomimo że na gruncie prawa spółek handlowych te ostatnie zalicza się do spółek osobowych. CIT sama nazwa wskazuje jest podatkiem płaconym od dochodu, czyli nadwyżki przychodów

nad poniesionymi kosztami. Obecnie w Polsce obowiązują dwie stawki CIT: podstawowa w wysokości 19% podstawy opodatkowania i preferencyjna 9% dla tzw. małych podatników. CIT podobnie jak PIT płacimy po zakończeniu roku podatkowego, z tym że termin płatności upływa z końcem trzeciego miesiąca roku następującego po roku podatkowym (co do zasady 31.03.), należy również pamiętać, że podatnicy w ciągu roku podatkowego powinni uiszczać zaliczki na poczet spodziewanego podatku.

Problem podwójnego opodatkowania

Z CIT-em pośrednio wiąże się tzw. problem podwójnego opodatkowania – każdy kto prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wie o czym piszę; natomiast nie znającym tego problemu postaram się wszystko wyjaśnić. Otóż w przypadku osób prawnych – w tym spółek z o. o. – dochody są dwukrotnie opodatkowane: raz na poziomie spółki, tu płacimy CIT w stawce 19 lub 9%, a drugi raz na poziomie wspólnika podczas wypłacania zysku ze spółki w formie dywidendy; przy założeniu, że wspólnikiem jest osoba fizyczna stawka podatku od dywidendy wynosi 19%. Prosto więc policzyć, że w skrajnych przypadkach wspólnik spółki z o. o., za nim „powącha” pieniądze musi oddać ich Iwiał część (prawie 40%) w formie podatków dochodowych. Oczywiście tak to wygląda w teorii, w praktyce istnieje wiele sposobów na to by podatki te płacić w mniejszej wysokości lub nie płacić ich w ogóle, ale nie o tym traktuje ta publikacja.

Zastosowanie tzw. metody memoriałowej

Kolejny problem z polskim CIT-em wiąże się z tym, że podobnie jak PIT jest on płatny przy zastosowaniu tzw. metody memoriałowej, która w dużym uproszczeniu sprowadza się do tego, iż obowiązek podatkowy powstaje z chwilą wystawienia faktury, a nie z chwilą otrzymania za nią zapłaty; nadto podatek ten jest pobierany co roku od wypracowanego przez spółkę dochodu.

Estoński CIT remedium na problemy polskiego systemu?

Skoro już wiemy na czym polega „polski CIT”, warto sobie odpowiedzieć na pytanie czym się różni od niego ten estoński? Mianowicie różnica pomiędzy polskim modelem

podatku dochodowego a modelem estońskim polega:

1) na przesunięciu terminu płatności podatku. W przypadku CIT-u polskiego podatek dochodowy, jak wspomniałem powyżej, płacimy co roku i to niezależnie od tego czy faktycznie przychód (dochód) osiągnęliśmy, tj. czy faktycznie otrzymaliśmy zapłatę za sprzedany towar lub spełnioną usługę, to samo tyczy się zaliczek na podatek. Natomiast w przypadku estońskiego modelu CIT podatek nie jest płacony co roku, lecz dopiero w momencie wypłaty zysku ze spółki, np. w formie dywidendy; brak corocznego płacenia CIT implikuje również brak miesięcznych zaliczek na ten podatek. Wobec czego, dopóki spółka obraca zarobionymi przez siebie pieniędzmi dopóty nie płaci podatku dochodowego.

2) w przypadku estońskiego CIT-u nie występuje PIT od wypłaconej dywidendy na poziomie wspólnika, czyli płacimy jeden podatek od dochodu wypracowanego przez osobę prawną a nie dwa jak ma to miejsce teraz.

Podsumowując – system estoński różni się tym od polskiego, że podatek płacimy dopiero, wtedy gdy wypłacamy zysk ze spółki i płacimy go raz a nie dwukrotnie jak to ma miejsce teraz. Rozwiązanie to wydaje się ciekawe i upraszczające system podatkowy, czemu należy przyklasnąć. Jednak do szumnych zapowiedzi podchodzę z rezerwą, w moim dość krótkim życiu Polska miała być drugą Irlandią, Japonią czy Pakistanem, pozostaje tylko liczyć, że w kwestii podatku dochodowego faktycznie staniemy się drugą Estonią.

Na koniec jeszcze jedna ciekawostka – czy zadaliście sobie w ogóle pytanie kim jest osoba prawna i czy podmiot ten posiada normatywną definicję? Mam nadzieję, że tak... Definicję osoby prawnej zawarto w art. 33 kodeksu cywilnego, zgodnie z jego treścią osobą prawną jest Skarb Państwa i jednostki organizacyjne, którym ustawa przyznaje osobowość prawną. Być może niektórym z Was przyszło do głowy kolejne pytanie: czy Skarb Państwa również płaci CIT od osiągniętych przez siebie dochodów? Odpowiedź brzmi nie, gdyż jest zwolniony podmiotowo od płacenia tego podatku na mocy art. 6 ust. 1 pkt 1) ustawy o CIT, podobnie zresztą jak Narodowy Bank Polski i szereg innych podmiotów.

MARCIN PANCER

Radca prawny, Olszenko, Kamiński i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych Spółka Jawna w Sosnowcu. Praktyk obsługi prawnej przedsiębiorców, w szczególności w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; prawa podatkowego- podatki dochodowe i podatek od towarów i usług, a także prawa spółek, w tym przejęcia i przekształcenia.

SLIM VAT. Miały być fajerwerki, a dostaliśmy tylko dużo huku z petardy



NIE BĘDZIE UŁATWIEŃ W SYSTEMIE SPLIT PAYMENT, A STAWKI VAT POZOSTANĄ NA JEDNYM Z NAJWYŻSZYCH POZIOMÓW W EUROPIE, ALE PRZEDSIĘBIORCY DOSTANĄ ZA TO ZWIĘKSZENIE LIMITU NA PREZENTY O MAŁEJ WARTOŚCI I ODLICZANIE VAT Z FAKTUR ZA NABYCIE USŁUG NOCLEGOWYCH W CELU ICH ODSPRZEDAŻY.

Przegląd rozwiązań SLIM VAT nasuwa wnioszek, że są to propozycje zamiast. Zamiast rozwiązań, które faktycznie mogłyby pomóc przedsiębiorcom, dostajemy kilka mało znaczących ułatwień.



Czym ma być a czym nie jest SLIM VAT

SLIM VAT to akronim utworzony ze słów simple, local and modern. Podatki krajowe mają być więc proste i nowoczesne. Niestety mamy nieodparte wrażenie, że ta ładnie brzmiąca nazwa, niewiele zmieni w ordynacji, a już na pewno nie przyczyni się znacząco do ułatwienia pracy przedsiębiorcom. Proces wdrażania SLIM VAT trwa już od jakiegoś czasu, głównie w obszarze informatyzacji (wirtualne kasy fiskalne on-line, e-paragony, e-Urząd Skarbowy).

– Planujemy nowe otwarcie w podatku od towarów i usług – mówił rok temu wiceminister finansów Jan Sarnowski.
– Więcej szczegółów przekażemy w przyszłym roku. Będzie się to również wiązało z uproszczeniami oraz z innym podejściem do tego podatku. Chcielibyśmy prowadzić stały audyt rozwiązań VAT-owskich w kierunku upraszczania tego podatku i zdejmowania niepotrzebnych barier.

Jednak zamiast zdejmować bariery, postawiono nowe, jak chociażby białą listę podatników VAT czy obowiązkowy split payment. Pakiet nowoczesnego VAT miał być „nowym otwarciem w podatku VAT”, a tymczasem wyszły rozwiązania o wiele lżejszego kalibru.

Jakie ułatwienia da nam pakiet SLIM VAT

Projekt SLIM VAT wprowadza zmiany w VAT w czterech obszarach.

Proste fakturowanie

Faktury korygujące in-minus

- Rezygnujemy z formalnego warunku uzyskania potwierdzenia otrzymania faktury korygującej przez nabywcę towarów lub usługobiorcę. Podatnik będzie dokonywał obniżenia podstawy opodatkowania i VAT należnego już w okresie wystawienia faktury korygującej pod warunkiem, że z posiadanej przez niego dokumentacji wynika, że uzgodnił z nabywcą towaru lub usługobiorcą warunki transakcji. W tym samym okresie nabywca będzie zobowiązany do odpowiedniej korekty podatku naliczonego, która wynika z uzgodnienia pomiędzy podatnikami. Zmiana ma uprościć rozliczenia powodując brak konieczności gromadzenia potwierdzeń otrzymania faktury korygującej oraz oczekiwania na ich dostarczenie, a także brak konieczności dokonywania korekt deklaracji.

Faktury korygujące in-plus

- W ustawie o VAT wprowadzimy przepisy wskazujące sposób rozliczenia faktur korygujących in plus [zwiększających podstawę opodatkowania]. Dotychczas po-

datnicy bazowali tylko na linii interpretacyjnej i orzecznictwie. Nie dawało to odpowiedniej pewności prawa. Teraz podatnicy zyskają pewność co do właściwego sposobu rozliczenia – rozliczenie będzie dokonywane na bieżąco w okresie wystawienia faktury korygującej [w związku z przyczynami zaistniałymi po dokonaniu sprzedaży].

Ułatwienia dla eksporterów

- Dla zastosowania stawki 0% do zaliczki w eksporcie towarów wydłużamy termin wywozu towarów z 2 do 6 miesięcy. Urealniamy rozwiązanie do warunków biznesowych. Wydłużenie czasu na wywóz towarów do pół roku od otrzymania zaliczki znacznie poprawi sytuację eksporterów. Rozwiąże problem nawet dostaw długoterminowych.

Wspólne kursy walut z podatkiem dochodowym

- Podatnik będzie mógł wybrać do VAT zasady przeliczenia kursu walut jak dla przeliczenia przychodu w podatku dochodowym. Oznacza to zmniejszenie czasu na ustalanie kursu do walut dla jednej transakcji. Przykładowo podatnik VAT świadczący usługę budowlaną B2B stosuje obecnie dwa różne kursy [dla VAT w dacie z dnia przed wystawieniem faktury, dla PIT/CIT w dacie z dnia

przed wykonaniem usługi]. Po zmianie przepisów będzie mógł ustalić jeden wspólny kurs walut do rozliczenia transakcji w VAT i PIT/CIT.

Korzyści finansowe

- Wydłużenie terminu do odliczenia VAT na bieżąco do czterech miesięcy – Wydłużamy prawo do odliczenia o jeden miesiąc przy rozliczeniach miesięcznych. Podatnik będzie mógł ująć fakturę łącznie w ciągu czterech miesięcy bez konieczności korygowania deklaracji. Wyeliminuje to częste i niepotrzebne, ani dla biznesu ani dla administracji podatkowej, korekty VAT.
- Odliczanie VAT z faktur za nabycie usług noclegowych w celu ich odsprzedaży. Rozwiązanie umożliwi odliczenie VAT z faktury za usługi noclegowe nabyte na rzecz swojego klienta biznesowego. Zmiana jest odpowiedzią na potrzeby rynku. Oznacza likwidację zakazu odliczenia dla podatników nabywających takie usługi w celu ich odsprzedaży.
- Zwiększenie limitu na prezenty o małej wartości - Podnosimy kwoty dla jednorazowych prezentów o małej wartości z 10 zł do 20 zł. Przybliżamy limit jednorazowych prezentów (bez zbędnych obowiązków formalnych) w Polsce do średniej UE wartości wprost przypisanych prezentom.

Co oznacza zarobkowy charakter działalności gospodarczej?

SPRAWY O POZORNOSĆ PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ STANOWIĄ JEDEN Z FILARÓW DZIAŁANIA WIELU KANCELARII PRAWNICZYCH. PRZYGOTOWAŁAM DLA SWOICH KLIENTÓW DZIESIĄTKI ODWOŁAŃ OD DECYZJI O NIEPODLEGANIU UBEZPIECZENIOM SPOŁECZNYM Z TYTUŁU PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ. KSZTAŁT ODWOŁANIA JEST ŚCIŚLE UZALEŻNIONY OD ARGUMENTÓW JAKIE PODNOSI ZUS W DECYZJACH O FIKCYJNOŚCI FIRMY. JEDNYM Z CZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCYCH ARGUMENTÓW ZUS JEST WSKAZANIE, IŻ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA NIE BYŁA PROWADZONA W CELU ZAROBKOWYM.

KINGA MATYASIK-OCHLUST

Radca prawny. 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.



Jak ZUS rozumie pojęcie zarobkowego charakteru prowadzenia działalności gospodarczej?

Zdaniem ZUS działalność gospodarcza jest prowadzona w celach zarobkowych jedynie wówczas, gdy przedsiębiorca w każdym miesiącu osiąga dochód z prowadzonej działalności gospodarczej. ZUS w decyzjach kwestionujących prowadzenie firmy nie zważa na wysokość przychodów z działalności, nie zauważa kosztów jakie przedsiębiorca ponosi żeby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie firmy. Dla ZUS-u nie stanowi argumentu, że przedsiębiorca ponosząc koszt, zwiększa tym samym majątek swojej firmy (inwestuje w celu osiągnięcia dochodu w przyszłości). Wreszcie ZUS nie uznaje faktów, iż w czasie orzeczonych niezdolności do pracy przedsiębiorca nie ma prawnej możliwości zarobkowania. Większość argumentów decyzji o niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym, które analizowałam, wychodzi z założenia, iż brak dochodu w danym miesiącu równa się z koniecznością zamknięcia firmy. Powołana interpretacja wskazuje na bardzo szablonowe podejście do tematu i traktowanie prowadzenia działalności gospodarczej jak umowy o pracę – pracodawca nie zapłaci wynagrodzenia, więc należy się zwolnić.

Każdy przedsiębiorca wie, że na rentowność działalności nie mają wpływu zestawienia finansowe za konkretne miesiące, a ogólnie pojęty zysk, który wystąpić może nawet po kilku lub kilkunastu miesiącach od podjęcia działań. W odwołaniach od decyzji ZUS o niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym staram się wytłumaczyć sądowi czym tak naprawdę jest zarobkowy charakter prowadzenia działalności gospodarczej. Moje oręże jest tym silniejsze, iż w tym temacie istnieje już utarte orzecznictwo definiujące zarobkowy charakter prowadzenia działalności gospodarczej.

Jaka jest sądowa wykładnia pojęcia zarobkowego charakteru działalności gospodarczej?

W orzecznictwie prezentowane jest jednolite stanowisko, iż: „dana działalność jest zarobkowa, jeżeli jest prowadzona w celu osiągnięcia dochodu („zarobku”), rozumianego jako nadwyżka przychodów nad nakładami (kosztami) tej działalności. Sądy podkreślają również, iż w tym zakresie znaczenie ma jednak również kryterium w postaci dążenia danego podmiotu do osiągnięcia zarobku (będącego zazwyczaj zyskiem) przez wykonywanie określonej działalności. Nie jest więc konieczne faktyczne osiągnięcie dochodów z danej działalności, zwłaszcza że w dużej mierze zależy to od czynników niezależnych od osoby prowadzącej działalność. Co za tym idzie, to że dana działalność przynosi straty (zarówno przejściowo, jak i w dłuższych okresach) nie pozbawia jej statusu działalności gospodarczej. Należy bowiem liczyć się z możliwością nieuzyskania przychodu z prowadzonej działalności gospodarczej, czyli poniesienia straty – zwłaszcza w początkowym okresie jej prowadzenia. Tym samym o zarobkowym charakterze działalności gospodarczej nie decyduje faktyczne osiągnięcie zysku, lecz ukierunkowany zamiar jego osiągnięcia [cel] [Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 14 czerwca 2018 roku, sygn. akt III AUa 681/17].

Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 6 marca 2018 roku, sygn. akt III AUa 762/17, wskazał, że „dana działalność jest zarobkowa, jeżeli jest prowadzona w celu osiągnięcia dochodu rozumianego jako nadwyżka przychodów nad nakładami tej działalności. W tym zakresie znaczenie ma też kryterium subiektywne w postaci dążenia danego podmiotu do osiągnięcia zarobku przez wykonywanie określonej działalności. Nie jest więc konieczne faktyczne osiągnięcie dochodów z danej działalności. Przynoszenie strat przez daną działalność nie pozbawia jej statusu działalności gospodarczej. Należy bowiem liczyć się z możliwością nieuzyskania przychodu z prowadzonej działalności gospodarczej, czyli poniesienia straty. O zarobkowym charakterze działalności gospodarczej nie decyduje faktyczne osiągnięcie zysku, lecz zamiar jego osiągnięcia”.

Co obrazuje powyższy przykład – wykładnia zarobkowego charakteru prowadzonej działalności prezentowana przez ZUS znacznie różni się od tej z jakiej wychodzą sądy. Wydanie decyzji o niepodleganiu ubezpieczeniu społecznym nie oznacza przegranej w walce z ZUS.



TSUE roztrząsał Tarczę prywatności. Co to oznacza dla polskich firm?

W drugiej ze spraw wniesionych pod obrady Trybunału Sprawiedliwości UE przez Maximiliana Schremsa została zakwestionowana ochrona zapewniana przez tzw. tarczę prywatności. Dla biznesu, szczególnie w obecnej sytuacji pandemii, to niemały cios.



”

Od 16.07. Tarcza prywatności („Privacy Shield”) nie gwarantuje już legalności przekazywania danych z Unii Europejskiej do Stanów Zjednoczonych. Jeśli twoja firma lub partner przetwarza dane, które do niego wysyłasz, skontaktuj się z prawnikiem, który powie ci jak bezpiecznie to robić. Pamiętaj, że nasi specjaliści mogą zapewnić ci narzędzia informatyczne do legalnej ochrony danych. Zapraszamy do kontaktu!

Tarcza prywatności („Privacy Shield”) weszła w życie w 2016 roku na zgłoszczach programu ochrony danych Safe Harbour. Na luki w ochronie danych kierowanych z Europy do USA, zwrócił uwagę prawnik Maximilian Schrems, który stał się rzecznikiem Europejczyków i samego siebie, słusznie zauważając, że ogromne bazy danych, które są kierowane do Stanów Zjednoczonych, wciąż nie są dobrze chronione.

Na swoim Twitterze Schrems otwiera szampana po wyroku TSUE z dnia 16 lipca 2020 r. w sprawie C-311/18 („Schrems II”).

– Jestem bardzo zadowolony z wyroku – komentuje prawnik. – Wygląda na to, że Trybunał śledził nas we wszystkich aspektach. [...] Oczywiście jest, że USA będą musiały poważnie zmienić swoje przepisy dotyczące nadzoru, jeśli amerykańskie firmy chcą nadal odgrywać ważną rolę na rynku UE. [...] Trybunał po raz drugi wyjaśnił, że istnieje konflikt między unijnym prawem prywatności a amerykańskim prawem nadzoru. Ponieważ UE nie zmieni swoich podstawowych praw, aby zadowolić NSA, jedynym sposobem na przezwycięzenie tego konfliktu jest wprowadzenie przez Stany Zjednoczone solidnych praw do prywatności dla wszystkich ludzi – w tym cudzoziemców. Tym samym reforma nadzoru staje się kluczowa dla interesów biznesowych Doliny Krzemowej.

Wyrok Trybunału z pewnością będzie obciążeniem dla firm takich jak Google, Amazon czy Facebook, które przekazują do USA dane, także w ramach usług chmurowych. Do czasu wypracowania nowych rozwiązań, zgodnych z RODO, przesył będzie w wielu przypadkach nielegalny.

Jak podkreśla Maciej Gawroński, technolog – w dalszym ciągu istnieje możliwość obrony (czyli uznania, że zapewniony jest odpowiedni stopień ochrony) pewnych typów usług chmurowych, gdzie dochodzi do transferu danych do USA. Myślę o tych usłu-

gach, w których transfer danych do USA nie dotyczy tzw. kontentu (user generated content) – transferowane są dane telemetryczne a nawet dane podstawowe użytkowników (jednolita książka adresowa). Myślę też o tych usługach, w których zapewnione jest szyfrowanie end-to-end. Wydaje się, że można też uznać za zgodne usługi tzw. bezstanowe, to znaczy takie, w których nie dochodzi do przechowywania danych. W tym ostatnim przypadku należałoby jednak weryfikować, jakie dane jednak się odkładają i jak są czyszczone bufony techniczne. Dodatkowo, zważywszy na dostęp National Security Agency do danych przesyłanych do USA kablami transatlantyckimi, oczywiście dane w przesyśle powinny być chronione odpowiednim szyfrowaniem (TSL w odpowiedniej wersji). W każdym przypadku będzie należało zweryfikować faktyczną możliwość inwigilacji użytkownika w danej usłudze i ocenić na tym tle adekwatność ochrony.

Poza wymienionymi możliwościami obejścia wyroku, warto też zauważyć, że chociaż tarcza prywatności została unieważniona, to decyzja określająca tzw. Standardowe Klauzule Umowne pozostaje w mocy, co oznacza, że przy ich wykorzystaniu transfer danych nadal może być kontynuowany, o ile zapewnione jest też bezpieczeństwo danych. W jaki sposób? Bez nowej tarczy, która być może powinna być tworzona wspólnie z USA, jest to zagadnienie dosyć płynne. Koncerny będą rozwiązywać ten problem, instalując w Europie bazy przechowywania danych, a mniejsze firmy transferujące dane do USA muszą sprawdzać legalność transferu danych, między innymi weryfikując cyberzabezpieczenia amerykańskich partnerów.

Wyrok TSUE pociąga za sobą wiele konsekwencji i otwiera sporo pól dyskusji. Między innymi pokazuje, że oportunistyczne przepisy prawa nie przetrwają długo. Tarcze zrobione z lichej jakości materiału łatwo jest zniszczyć.

Partnerzy merytoryczni

OKW | OLSZENKO KAMIŃSKI
WSPÓLNICY
RADCOWIE PRAWNI


Kinga Matyasik-Ochlust
Kancelaria Radcy Prawnego

justjoin.it

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 części bądź w całości artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.

**MONITOR
CDK**