



MONITOR
CDK

Polecamy

**O wprowadzeniu JPK CIT
rozmawiamy z Marcinem Otrębą,
doradcą podatkowym.**

W numerze

Niemoralna propozycja,
czyli o molestowaniu seksualnym
w miejscu pracy

Uwagi do projektu
o opodatkowaniu wyrównawczym

ESG: przekształcenie obowiązku
w strategiczną szansę dla biznesu

Szanowni Państwo

SEZON OGÓRKOWY NIECO NAS USYPIA, A TYMCZASEM W PRAWIE CIĄGLE COŚ SIĘ DZIEJE I WARTO PILNOWAĆ TEMATÓW, KTÓRE MOGĄ BEZPOŚREDNIO LUB POŚREDNIO DOTKNAĆ NASZYCH DZIAŁALNOŚCI. TEGO TYPU TEMATEM JEST METODA KASOWA W VAT CZY TEŻ TEMAT GŁÓWNY TEGO NUMERU, CZYLI WPROWADZENIE JPK CIT.

Metoda kasowa uzależnia moment zapłaty podatku od towarów i usług od momentu otrzymania zapłaty za dostarczone towary lub wykonane usługi. Jest na ten moment dostępna dla czynnych podatników VAT, którzy są małymi podatnikami lub rozpoczynają prowadzenie działalności gospodarczej. Nowelizacja ma rozszerzyć tę możliwość i wprowadzić metodę kasową jako podstawę do rozliczania VAT-u dla wszystkich podatników, którzy tę metodę zechcą wybrać. Jest to bez wątpienia pomysł rewolucyjny, z jednej strony ułatwiający utrzymanie bieżącej płynności finansowej przedsiębiorcy, z drugiej wymagający odpowiedniego księgowania.

Kolejną rewolucją będzie dla opłacających podatek CIT wprowadzenie formy jego rozliczania w schemie JPK. O terminach, obowiązkach, szansach i zagrożeniach tego rozwiązania rozmawiamy z doradcą podatkowym Marcinem Otrębą, który pogłębia ten temat także na szkoleniach.

Oprócz podatków dotyczą nas coraz szerzej także obowiązki z zakresu ESG, a tu pojawiły się 2 bardzo ciekawe interpretacje, które otwierają drogę do realizacji różnego rodzaju inicjatyw i projektów, o ile będą one związane z ochroną środowiska. Więcej piszemy o tym w artykule „Interpretacje podatkowe w kontekście ESG”.

Przyjemnej lektury

Katarzyna Kołbuś
Redaktor prowadząca

MONITOR
CDK

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

SPIS TREŚCI

Lipiec 7 [49]



TEMAT NUMERU

O wprowadzeniu JPK CIT rozmawiamy z Marcinem Otrębą, doradcą podatkowym.

4

KADRY I PŁACE

Niemoralna propozycja, czyli o molestowaniu seksualnym w miejscu pracy

6

Renta z tytułu niezdolności do pracy – zasady przyznawania i wyliczania

8

Nowe uprawnienie w zakresie urlopu macierzyńskiego

10

Stanowisko Ministerstwa Finansów w sprawie powierzania funkcji audytu wewnętrznego zadań z zakresu ochrony sygnalistów

12

KSIĘGOWOŚĆ I PODATKI

Interpretacje podatkowe w kontekście ESG

14

Uwagi do projektu o opodatkowaniu wyrównawczym


16

OCHRONA ŚRODOWISKA

ESG: przekształcenie obowiązku w strategiczną szansę dla biznesu

18

Życzymy miłej lektury



O wprowadzeniu
JPK CIT
rozmawiamy
z Marcinem
Otrębą, doradcą
podatkowym

Wprowadzenie CIT JPK to krok w kierunku nowoczesnych i transparentnych rozwiązań w zakresie rozliczeń podatkowych w Polsce. Ma przyczynić się do poprawy świadczenia usług oraz zwiększenia zaufania do systemu podatkowego. Dzięki temu przedsiębiorcom docelowo będzie łatwiej unikać ewentualnych kłopotów związanych z nieprawidłowymi rozliczeniami podatkowymi. Zanim to się zadzieje, trzeba będzie jednak system wdrożyć, a to wiąże się z wieloma wątpliwościami. O kilku z nich rozmawiamy z Marcinem Otrębą, doradcą podatkowym.

Katarzyna Kołbuś: Digitalizacja ksiąg rachunkowych, a jednocześnie wdrożenie KSeF-u – to wyzwanie, przed którym staną biura rachunkowe. Czy już wiemy, kiedy to nastąpi? Jakie terminy są tu ważne?

Marcin Otręba: Krajowy System e-Faktur i planowany równoległe JPK CIT to wielkie zmiany, które dotkną

wielu firm. Dobra wiadomość jest taka, że Prezydent Andrzej Duda podpisał ustawę przesuującą termin wdrożenia obowiązkowego KSeF na 1 lutego 2026 r. Na podatników CIT zostaną nałożone kolejne obowiązki, tym razem związane z JPK CIT, czyli księgami rachunkowymi w formie elektronicznej, co ma nastąpić od 1 stycznia 2025 roku. To oznacza, że największe podmioty będą musiały przesłać JPK

CIT za 2025 r. do końca marca 2026 r. Obowiązki zostaną wprowadzone etapami, za lata podatkowe rozpoczynające się po:

- 31 grudnia 2024 r. w przypadku podatkowych grup kapitałowych oraz podatników CIT, których wartość przychodu w poprzednim roku podatkowym przekroczyła 50 mln euro,
- 31 grudnia 2025 r. w przypadku

podatników CIT (innych niż ww.) obowiązanych przesyłać ewidencję JPK VAT,

- 31 grudnia 2026 r. w przypadku pozostałych podatników CIT.

KK: Czy nowy JPK_CIT zastąpi obecnie funkcjonujący JPK_KR?

MO: W obecnym stanie prawnym nie ma w podatках dochodowych obowiązku obligatoryjnego przekazywania danych w formie ujednoczonych struktur logicznych. Wprowadzenie nowej struktury JPK_KR [CIT] będzie skutkowało obligatoryjnym raportowania szczegółowych danych związanych z zapisami księgowymi, w tym przypadku wyniku bilansowego i podatkowego, co będzie miało bezpośrednie przełożenie na dokonywanie weryfikacji przez organy podatkowe kalkulacji podatkowych wykazywanych w sprawozdaniach finansowych przez podatników.

KK: 29 kwietnia na stronie MF pojawiły się nowe schemy, gdzie rozszerzono ilość znaczników podatkowych m.in o ulgę B+R. Na co warto zwrócić uwagę w tym kontekście?

MO: Zgodnie z projektem, przekazywane dane będzie trzeba będzie uzupełnić m.in. o dane identyfikacyjne kontrahenta podatnika i jego NIP (jeśli został nadany). W przypadku faktur stanowiących dowód księgowy konieczne będzie podanie numeru identyfikującego fakturę w Krajowym

Systemie e-Faktur (o ile został nadany). Pojawią się nowe znaczniki identyfikujące konta rachunkowe dla m.in. banków, zakładów ubezpieczeń, funduszy inwestycyjnych, domów maklerskich.

Poza tym pojawi się konieczność podania danych potwierdzających nabycie, wytworzenie lub wykreślenie z ewidencji środka trwałego lub wartości niematerialnej i prawnej, zaś w przypadku faktur stanowiących dowód księgowy podać trzeba będzie numer identyfikujący fakturę w Krajowym Systemie e-Faktur (o ile został nadany), informację o rodzaju dowodu potwierdzającego nabycie, wytworzenie lub wykreślenie z ewidencji, numer identyfikacji podatkowej kontrahenta podatnika.

Kolejne wymagane dane to: wysokość, rodzaj i typ różnicy pomiędzy wynikiem bilansowym i podatkowym, a także wysokość i rodzaj dochodu podlegającego opodatkowaniu w odniesieniu do podatników opodatkowanych ryczałtem od dochodów spółek.

Widzimy więc, że nowe regulacje stawiają przed podatnikami liczne wyzwania – systemowe, procesowe i techniczne, w tym przede wszystkim wiążą się z koniecznością dostosowania gromadzenia danych, aktualizacją systemów finansowo-księgowych, a także – wdrożeniem nowych rozwiązań informatycznych, które pozwolą spełnić ustawowe wymogi.

KK: Zatrzymując się przy wątku środków trwałych, co można rozumieć pod koniecznością wyodrębnienia struktury dla środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych?

MO: JPK ST ma stanowić całkowicie nową strukturę, wyodrębnioną z JPK_KR, która będzie zawierała wzór struktury logicznej w zakresie środków trwałych: dla podatników podatku dochodowego od osób prawnych, oraz dla podatników podatku dochodowego od osób fizycznych prowadzących księgi rachunkowe.

Jak czytamy w rozporządzeniu, podatnicy po zakończeniu roku podatkowego będą obowiązani do zaewidencjonowania zdarzeń w sposób zapewniający określenie wysokości dochodu, podstawy opodatkowania i wysokości należnego podatku za rok podatkowy, w tym także do uwzględnienia w ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych informacji niezbędnych do określenia wysokości odpisów amortyzacyjnych.

KK: Czy mamy jakieś rozwiązanie problemu braku dostosowania schemy JPK CIT do MSR i MSSF?

MO: Nie ulega wątpliwości, iż bardzo dużym zagadnieniem dla przedsiębiorców wykorzystujących MSSF jest trudność w oznaczaniu kont wg zaproponowanej przez MF metodyki. Tutaj nie mam dobrych wiadomości, bowiem temat ten będzie przedmiotem dalszych analiz i konsultacji.

Zapisz się już dziś na szkolenie

JPK CIT

online, 25 września 2024 roku

**Zarezerwuj już
dziś miejsce >**
szkolenia@pcdk.pl

Niemoralna propozycja, czyli o molestowaniu seksualnym w miejscu pracy

Negatywnym zjawiskiem często występującym w środowisku pracy, a dotychczas rzadko dostrzeganym i z reguły bagatelizowanym jest molestowanie seksualne. Zgodnie z art. 18(3a) ust. 6 Kodeksu pracy, molestowanie seksualne jest jednym ze szczególnych przejawów dyskryminacji ze względu na płeć.

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.

Czym jest molestowanie seksualne?

Molestowaniem seksualnym jest każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Na zachowanie to mogą się składać następujące elementy:

- fizyczne, np. dotykanie, głaskanie, poklepywanie,
- werbalne, np. uwagi, aluzje lub dowcipy o charakterze seksualnym,
- pozawerbalne, np. gesty.

Wyróżnić można dwa główne rodzaje molestowania seksualnego:

1. szantaż seksualny czyli „coś za

coś” – występujący w stosunkach podległości służbowej: pracodawca – pracownik, przełożony – pracownik, i polega na poddaniu się lub odmowie spełnienia żądań seksualnych sprawcy, co warunkuje pozytywną decyzję wobec ofiary, np. awans, podwyżkę, kontynuację zatrudnienia;

2. stwarzanie nieprzyjaznych warunków pracy – występuje w stosunkach horyzontalnych lub wertykalnych, co oznacza, że sprawcą (bez względu na płeć) może być przełożony albo współpracownik; polega na: niepożądanym zainteresowaniu seksualnym (np. natrętne maile, telefony, nieodpowiednie dotykanie, nagabywanie na spotkaniach, żarty i komentarze o tematyce seksualnej) lub molestowaniu ze względu na przynależność do danej płci (np. obraźliwe komentarze o ograniczeniach wynikają-

cych z przynależności do danej płci lub aluzje o takiej tematyce).

Przyjmuje się, że aby konkretne zachowanie sprawcy można było uznać za molestowanie seksualne, wystąpić musi brak zgody osoby molestowanej na to określone zachowania i jej sprzeciw wobec molestującego wyrażony wyraźnie i stanowczo. Wydaje się, że założenie to nie uwzględnia indywidualnych cech psychicznych człowieka, które mogą w obliczu molestowania seksualnego powodować zamrożenie u ofiary, tj. brak wyraźnego i stanowczego sprzeciwu jako reakcji na zachowanie sprawcy.

Skutki molestowania seksualnego

Negatywne skutki, z jakimi zmagać się może ofiara molestowania seksualnego, to w szczególności:

- obniżone samopoczucie,
- wzrost odczuwanego stresu,
- spadek samooceny i poczucia własnej skuteczności,
- pogorszenie stanu zdrowia (ból głowy, zaburzenia snu, problemy gastryczne),
- spadek zaangażowania w pracę,
- w skrajnych przypadkach - objawy stresu traumatycznego.

Ochrona związana z molestowaniem seksualnym

Zgodnie z art. 18[3a] ust. 7 Kodeksu pracy, podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu seksual-

nemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, w szczególności nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Co robić w przypadku molestowania seksualnego?

Nie zawsze osoby, które doświadczyły molestowania seksualnego są w stanie podjąć skuteczne działania. I nie każde działanie przynosi skutek. Można jednak wskazać kroki, których podjęcie zapobiegnie doświadczeniu molestowania seksualnego lub zakończy je:

Postawić granicę – powiedzieć „nie”

Ważne, aby jak najszybciej dać sprawcy do zrozumienia - w sposób wyraźny i stanowczy - że nie akceptuje się jego zachowania, zwłaszcza jeśli jest to dopiero etap „niewinnych dowcipów czy aluzji”. Ignorancja zachowań lub działań sprawcy może być przez niego odebrana jako przyzwolenie na takie działania.

Zbierać dowody

Należy przede wszystkim zbierać wszelkie dowody świadczące o molestowaniu seksualnym: notatki, smsy, e-maile. Warto również zwrócić uwagę na osoby, które są świadkami takich nagannych zachowań, aby móc w razie rozprawy przed sądem powołać ich jako świadków.

Złożyć skargę

Jeśli sprawca kontynuuje swoje zachowania mimo sprzeciwu, należy poinformować przełożonego lub pracodawcę – najlepiej uczynić to na piśmie. Jeśli molestującym jest pracodawca lub wiadomo, że pracodawca nie zareaguje na skargę wnoszoną – skargę należy skierować do Państwowej Inspekcji Pracy. Należy również złożyć zwrócić do prokuratury zawiadomieniem o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz pozew do sądu karnego i cywilnego.

Udać się do lekarza lub psychologa

W przypadku wystąpienia dolegliwości zdrowotnych związanych z doświadczeniem molestowania seksualnego, należy zwrócić się do lekarza lub psychologa. Dokumentacja lekarska będzie stanowić, w razie potrzeby, ważny dowód w sądzie.

Szukać pomocy

W Polsce można szukać pomocy w Centrum Praw Kobiet [tel.: 22 621 35 37], gdzie otrzymać można bezpłatne porady prawne i psychologiczne, a także uzyskać wsparcie w kontaktach z policją, prokuraturą i sądami. Jeśli wystąpią trudności emocjonalnie w związku z doznany molestowaniem, skontaktować się można z Centrum wsparcia dla osób w stanie kryzysu psychicznego [tel.: 800 70 2222], zadzwonić na Telefon zaufania dla osób dorosłych w kryzysie emocjonalnym [116 123] bądź na Policyjny Telefon Zaufania [800 12 12 12].

Renta z tytułu niezdolności do pracy – zasady przyznawania i wyliczania



Zgodnie z ustawą z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [Dz.U. z 2023 r. poz. 1251, z późn. zm.], renta z tytułu niezdolności do pracy jest świadczeniem finansowym wypłacanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych osobie ubezpieczonej, która utraciła zdolność do wykonywania pracy. Ustawa wskazuje warunki, jakie musi spełnić ubezpieczony, aby otrzymać świadczenie.

Niezdolność do pracy

Renta z tytułu niezdolności do pracy przysługuje osobie, którą z powodu stanu zdrowia uznano za całkowicie lub częściowo niezdolną do wykonywania pracy zarobkowej. Osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy zarobkowej jest uznawana za całkowicie niezdolną do pracy. Zaś osobę, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do wykonywania pracy zgodnej z posiadanymi przez nią kwalifikacjami, uznaje się za częściowo niezdolną do pracy.

Kto może ubiegać się o rentę z tytułu niezdolności do pracy?

W myśl przepisów ustawy, renta przysługuje osobie ubezpieczonej, która spełnia łącznie następujące warunki:

- została uznana za niezdolną do pracy,
- posiada wskazane w ustawie okresy składkowe i nieskładkowe,
- niezdolność do pracy powsta-

ła w ściśle określonych w ustawie okresach [np. w zatrudnienia, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego lub pobierania świadczenia pielęgnacyjnego] albo nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ustania tych okresów),

- nie ma ustalonego prawa do emerytury z Funduszu lub nie spełnia warunków do jej uzyskania.

Co ważne, warunek powstania nie-

zdolności do pracy we wskazanych ustawą okresach nie jest wymagany w stosunku do osoby, która:

- została uznana za całkowicie niezdolną do pracy,
- spełnia warunek posiadania wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego,
- legitymuje się co najmniej 20-letnim [kobiety] i 25-letnim [mężczyźni] okresem składkowym i nieskładkowym.

Okresy składkowe i nieskładkowe

Wskazane w ustawie okresy składkowe i nieskładkowe, w jakich powstała niezdolność do pracy, a które wymagane do uzyskania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, uzależnione są od wieku osoby. Okresy te łącznie powinny wynosić:

- 1 rok - jeżeli niezdolność do pracy powstała przed ukończeniem 20 lat,
- 2 lata - jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej 20 do 22 lat,
- 3 lata - jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej 22 do 25 lat,
- 4 lata - jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej 25 do 30 lat,
- 5 lat - jeżeli niezdolność do pracy powstała w wieku powyżej 30 lat.

Co istotne, w przypadku osób, u których niezdolność do pracy powstała po ukończeniu 30 roku życia, okres pięciu lat musi przypadać w ciągu ostatnich 10 lat przypadających przed dniem zgłoszenia wniosku o rentę lub przed dniem powstania niezdolności do pracy.

Zgodnie z ustawą, warunek posiadania wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego nie dotyczy ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy.

Renta z tytułu niezdolności do pracy a brak wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego

W przypadku, gdy ubezpieczony nie osiągnął wymaganego okresu składkowego i nieskładkowego, uzależnionego od wieku, w którym powstała niezdolność do pracy, warunek posiadania wymaganego okresu uważa się za spełniony, gdy ubezpieczony:

- został zgłoszony do ubezpieczenia przed ukończeniem 18 lat albo
- w ciągu 6 miesięcy po ukończeniu nauki w szkole ponadpodstawowej, ponadgimnazjalnej lub w szkole wyższej oraz do dnia powstania niezdolności do pracy miał, bez przerwy lub z przerwami nieprzekraczającymi 6 miesięcy, okresy składkowe i nieskładkowe.

Sposób wyliczenia wysokości renty z tytułu niezdolności do pracy

Wysokość renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy ustala się poprzez zsumowanie:


- 24% kwoty bazowej,
- po 1,3% podstawy wymiaru za każdy rok okresów składkowych, z uwzględnieniem pełnych miesięcy,
- po 0,7% podstawy wymiaru za każdy rok okresów nieskładkowych, z uwzględnieniem pełnych miesięcy,
- po 0,7% podstawy wymiaru za każdy rok okresu, który brakuje do pełnych 25 lat stażu ubezpieczenia [okresów składkowych i nieskładkowych], liczonych od dnia, w którym złożysz wniosek o rentę, do dnia, w którym osiągnąłbyś wiek 60 lat.

Renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy wynosi 75% renty z tytułu całkowitej niezdolności do 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 ZZZ i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Nowe uprawnienie w zakresie urlopu macierzyńskiego



Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zaprezentowało projekt zmian do Kodeksu pracy, które przewidują dodatkowy urlop macierzyński dla pracowników -rodziców dzieci urodzonych przedwcześnie i wymagających dłuższego pobytu w szpitalu. Celem tych regulacji jest rekompensata pracownikom – rodzicom braku możliwości przzerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie oraz pomoc pracownikom rodzicom dzieci ekstremalnie skrajnych wcześniaków urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży i z niską masą urodzeniową nie większą niż 1000 g.

Katarzyna Pałucka

Kto będzie uprawniony do dodatkowego urlopu macierzyńskiego?

Osobami uprawnionymi do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą:

- pracownicy - rodzice dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g,
- pracownicy - rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g oraz
- pracownicy - rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 36 tygodnia ciąży, których dziecko będzie wymagało hospitalizacji od 5 dnia od dnia porodu do upływu 8 tygodnia po porodzie. Wówczas dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił przynajmniej 2 kolejne dni w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie.

Projekt zakłada również, że urlop przysługiwać będzie matkom lub ojcom, opiekunom prawnym oraz rodzicom zastępczym czy adopcyjnym tych dzieci. Ponadto, założenia do projektu ustawy przewidują, iż z uprawnienia tego będą mogli skorzystać osoby nieubezpieczone i niepracujące korzystające ze świadczenia rodzicielskiego.

Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego

Dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu, tj.:

- dla pracowników - rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g dodatkowy urlop macierzyński będzie uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie – maksymalnie 15 tygodni,
- dla pracowników - rodziców dziecka urodzonego po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000g w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie – maksymalnie 8 tygodni,
- dla pracowników - rodziców, których dziecko urodziło się po ukończeniu 36 tygodnia ciąży i będzie wymagało hospitalizacji od 5 dnia od dnia porodu do upływu 8 tygodnia po porodzie, dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po poro-

dzie pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił przynajmniej 2 kolejne dni w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie.

Oznacza to, że pracownik będzie mógł skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jeśli dziecko będzie hospitalizowane w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie przynajmniej przez 2 kolejne dni. Jeżeli natomiast hospitalizacja nastąpi 29 dnia od porodu, a dziecko wyszło ze szpitala po 3 dniach od porodu, pracownik nie będzie miał prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Co ważne, okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia lub 15 tygodnia po porodzie będą się sumowały, a niepełny tydzień zostanie zaokrąglony w górę do pełnego tygodnia.

Zasiłek za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie wynosił 100% podstawy zasiłku.

Dodatkowy urlop macierzyński dla innych grup zawodowych

Z informacji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że z nowych uprawnień skorzystać będą także nauczyciele, żołnierze zawodowi oraz funkcjonariusze Służby Celno – Skarbowej, Policji, Straży Pożarnej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Straży Marszałkowskiej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego. Stosowne zmiany wprowadzone będą w przepisach prawnych dotyczących poszczególnych grup zawodowych.

Stanowisko Ministerstwa Finansów w sprawie powierzania funkcji audytu wewnętrznego zadań z zakresu ochrony sygnalistów

Jak ocenia MF, osoby prowadzące audyt wewnętrzny w jednostkach sektora finansów publicznych nie powinny być angażowane w obsługę wewnętrznych kanałów zgłoszeń naruszeń prawa i prowadzenia rejestrów zgłoszeń sygnalistów.

Katarzyna Pałucka

W związku z ogłoszeniem w Dzienniku Ustaw ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. [Dz. U. z 2024 r. poz. 928], warto przypomnieć stanowisko Ministerstwa Finansów z 2019 r. w sprawie powierzania osobom wykonującym audyt wewnętrzny w jednostkach finansów publicznych obowiązków wskazanych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady [UE] 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej: dyrektywa).

Możliwości naruszeń kompetencji audytora

Osoby audytujące w jednostkach sektora finansów publicznych nie powinny uczestniczyć w obsłudze zgłoszeń wewnętrznych dotyczących sygnalizowanych naruszeń oraz podejmowania działań następczych, o których mowa w dyrektywie oraz w [projektowanych] przepisach dotyczących [ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa] sygnalistów. Zdaniem MF obowiązki te nie wpisują się w zakres zadań określonych w definicji audytu wewnętrznego,

o której mowa w art. 272 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, co oznacza, że w przypadku przejęcia odpowiedzialności w tym obszarze przez osoby prowadzące audyt wewnętrzny, osoby te nie będą działać jako audytorzy wewnętrzni, o których mowa w tej ustawie. Ponadto włączenie audytora wewnętrznego w działalność operacyjną jednostki prowadzić może także do naruszenia Standardów audytu wewnętrznego dla jednostek sektora finansów publicznych, określonych i ogłoszonych przez Ministra Rozwoju i Finansów Komunikatem z 12 grudnia 2016 r. w sprawie standardów audytu wewnętrznego dla jednostek sektora finansów publicznych.

Obiektywizm audytora warunkiem efektywnego działania

„Zgodnie z art. 272 ust. 1 ustawy audyt wewnętrzny jest działalnością niezależną i obiektywną, której celem jest wspieranie ministra kierującego działem lub kierownika jednostki w realizacji celów i zadań przez systematyczną ocenę kontroli zarządczej oraz czynności doradcze. Ustęp 2

przywołanego przepisu wskazuje, że ocena kontroli zarządczej powinna dotyczyć w szczególności adekwatności, skuteczności i efektywności kontroli zarządczej w dziale administracji rządowej lub jednostce.

Przypisywanie komórce audytu wewnętrznego realizacji innych zadań wykraczających poza zadania wynikające z ustawy generuje ryzyka związane z potencjalną możliwością naruszenia niezależności, obiektywizmu i efektywności prowadzenia audytu wewnętrznego.

Powyższe prowadzić może do naruszenia normy określonej w art. 282 ust. 1 ustawy, która zobowiązuje kierownika jednostki [a w urzędzie administracji rządowej, w którym tworzy się stanowisko dyrektora generalnego - dyrektora generalnego] do zapewnienia warunków niezbędnych do niezależnego, obiektywnego i efektywnego prowadzenia audytu wewnętrznego.

Z treści Standardu 1130 - Naruszenie niezależności lub obiektywizmu wynika, że audytorzy wewnętrzni nie powinni przyjmować odpowie-

działności za nieaudytowe funkcje i zadania, które podlegają okresowej ocenie audytu wewnętrznego. Jeśli przyjęli taką odpowiedzialność, wówczas nie działają jako audytorzy wewnętrzeni.

Dlatego też - w ocenie DWR, bezpośrednio uczestnictwo audytora wewnętrznego w procesie obsługi indywidualnych przypadków spraw zgłaszanych przez sygnalistów prowadzić może do przejęcia kolektywnej bądź indywidualnej odpowiedzialności za działalność jednostki w tym obszarze. Ponadto warto pamiętać, że funkcjonowanie mechanizmów kontroli zarządczej odnoszących się do zgłaszania naruszeń przepisów stanowić może przedmiot niezależnej i obiektywnej oceny ze strony audytu wewnętrznego.

Zgodnie ze standardem 1112 - Role zarządzającego audytem wewnętrznym wykraczające poza audyt wewnętrzny, w przypadku gdy kierownik komórki audytu wewnętrznego [w tym także audytor wewnętrzny zatrudniony na samodzielnym stanowisku pracy] pełni rolę i/lub wykonuje obowiązki wykraczające poza audyt wewnętrzny bądź oczekuje się tego od niego, wówczas w celu ograniczenia naruszeń niezależności i obiektywizmu muszą zostać wprowadzone odpowiednie zabezpieczenia. Zabezpieczenia te powinny być formalnie wprowadzone na poziomie Karty audytu wewnętrznego i powinny podlegać okresowej ocenie w zakresie wpływu realizacji dodatkowych zadań na niezależność i obiektywizm prowadzenia audytu wewnętrznego.

Osobną kwestią jest to, że po przypisaniu dodatkowych zadań zasoby

audytu wewnętrznego będą wykorzystywane do realizacji zadań wykraczających poza zadania wynikające z przepisów ustawy. Tym samym realizacja dodatkowych zadań zawsze będzie wiązała się z ograniczeniem dostępnych zasobów osobowych na potrzeby prowadzenia audytu wewnętrznego i trudno będzie wprowadzić zabezpieczenia odnoszące się do zapewnienia optymalnych warunków w zakresie efektywności prowadzenia audytu wewnętrznego w jednostce.

Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie DWR, przypisywanie komórce audytu wewnętrznego innych zadań, które wykraczają poza prowadzenie audytu wewnętrznego, nie powinno mieć charakteru stałego. Za każdym razem powinno być również przedmiotem pogłębionej i udokumentowanej analizy wpływu tej decyzji na podstawowe atrybuty funkcji audytu wewnętrznego, tj. niezależność, obiektywizm i efektywność jego prowadzenia, o których mowa w art. 282 ust. 1 ustawy.

Dodatkowo warto podkreślić, że komórki audytu wewnętrznego w jednostkach sektora finansów publicznych powinny realizować przede wszystkim zadania i obowiązki wynikające z ustawy, tj. dokonywać niezależnej i obiektywnej oceny kontroli zarządczej oraz realizować czynności doradcze na rzecz ministra [w zakresie działu administracji rządowej] lub kierownika jednostki.

Dlatego też, zadania audytu wewnętrznego, w obszarze objętym dyrektywą oraz w projektowanych krajowych przepisach dotyczących ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa, powinny koncentrować się

przede wszystkim na dostarczaniu zapewnienia o adekwatności, skuteczności i efektywności funkcjonowania mechanizmów kontroli zarządczej, w tym w jakim stopniu funkcjonowanie wewnętrznych kanałów zgłoszeń naruszeń prawa wpływa na osiągnięcie celów kontroli zarządczej. Ponadto zadania zapewniające powinny uwzględniać także monitorowanie i testowanie istniejących procedur sygnalizacyjnych, w szczególności pod kątem efektywności podejmowanych działań następczych, zachowania poufności, przestrzegania zasad przetwarzania danych osobowych i zapewnienia ochrony przed działaniami odwetowymi.

Audytorzy jako wsparcie w procesie zgłaszania naruszeń

Audytorzy wewnętrzeni mogą wspierać funkcjonowanie wewnętrznych kanałów i procedur dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa w poszczególnych jednostkach sektora finansów publicznych, poprzez realizację czynności doradczych. Czynności doradcze nie powinny jednak przyjmować formy uczestnictwa w rozpatrywaniu indywidualnych spraw lub też nie powinny prowadzić do przyjmowania przez audyt wewnętrzny roli i odpowiedzialności, które wykraczają poza przepisy ustawy.

Przeprowadzanie zadań zapewniających i czynności doradczych to podstawowa działalność funkcji audytu wewnętrznego, która powinna wносить wartość dodaną w zakresie zarządzania jednostką (lub działem administracji rządowej) oraz powinna być realizowana w sposób skuteczny i efektywny.”

Źródło: www.gov.pl

Interpretacje podatkowe w kontekście ESG

Wraz z rosnącym znaczeniem ESG, pojawiła się potrzeba jasnych wytycznych i wyjaśnień podatkowych, które pomagają firmom w efektywnym wdrażaniu tych zasad. Pod tym kątem pojawiają się nowe interpretacje podatkowe.

ESG to zbiór kryteriów, które inwestorzy i inne zainteresowane strony używają do oceny działalności przedsiębiorstw pod kątem ich wpływu na środowisko, społeczność i jakość zarządzania. Firmy, które skutecznie integrują zasady ESG w swoich strategiach, mogą liczyć na większe zaufanie inwestorów, lepsze warunki finansowania oraz poprawę swojej reputacji. Jednak wdrożenie zasad ESG wiąże się również z dodatkowymi kosztami i wyzwaniem, w tym koniecznością dostosowania się do zmieniających się przepisów podatkowych.

W odpowiedzi na rosnące znaczenie ESG, organy podatkowe na zaczynają wydawać interpretacje i wytyczne, które mają na celu ułatwienie firmom zgodności z przepisami podatkowymi w kontekście ESG. Oto kilka kluczowych obszarów, których mogą dotyczyć nowe interpretacje podatkowe:

- Ulgi podatkowe na inwestycje proekologiczne: W wielu krajach firmy, które inwestują w technologie i rozwiązania przyjazne środowisku, mogą skorzystać z ulg podatkowych. Przykładem może być ulga na zakup i instalację paneli słonecznych, systemów zarządzania energią czy technologii redukujących emisję gazów cieplarnianych. Organ podatkowy często wydaje interpretacje dotyczące kwalifikowalności takich inwestycji do ulg podatkowych.
- Podatki od emisji i zanieczysz-

czeń: Wprowadzane są również przepisy dotyczące opodatkowania emisji i zanieczyszczeń, które mają na celu zachęcenie firm do redukcji negatywnego wpływu na środowisko. Interpretacje podatkowe pomagają firmom zrozumieć, jak obliczać i raportować swoje emisje oraz jakie podatki z tego tytułu mogą być nałożone.

- Raportowanie i transparentność: W ramach ESG firmy są zobowiązane do raportowania swoich działań i wyników w zakresie ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej oraz zarządzania korporacyjnego. W wielu jurysdykcjach wprowadzane są przepisy wymagające publikacji raportów ESG, a interpretacje podatkowe pomagają firmom zrozumieć, jakie informacje muszą być zawarte w takich raportach oraz jakie konsekwencje podatkowe mogą wynikać z ich publikacji.
- Zachęty podatkowe dla działań społecznych: Firmy, które angażują się w projekty społecznie odpowiedzialne, takie jak programy edukacyjne, inicjatywy zdrowotne czy wsparcie dla lokalnych społeczności, mogą liczyć na różnego rodzaju ulgi podatkowe. Interpretacje podatkowe określają warunki, jakie muszą być spełnione, aby takie działania mogły być uznane za kwalifikujące się do ulg. W tym zakresie

mamy dwie interpretacje:

- Dyrektora KIS z dnia 1 września 2023 r. pod numerem 0111-KDIB-2-1.4010.216.2023.3.DD;
- Interpretacja indywidualna z dnia 11 października 2023 r., Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, sygn. 0114-KDIP-2-1.4010.459.2023.1.MRI.

Pierwsza z przedmiotowych interpretacji dotyczy wydatków na realizację projektów dobroczynnych oraz promowania działalności charytatywnej jako kosztu podatkowego. Dotyczy ona spółki, która w ramach działań CSR prowadzi wolontariat pracowniczy [dalej: Program], zakładający między innymi działania proekologiczne. Projekty realizowane są przez pracowników w ramach ich czasu wolnego [nie w godzinach pracy].

Zakupy w ramach projektu muszą zostać udokumentowane fakturami lub rachunkami wystawionymi na Spółkę, w przeciwnym razie nie będą przyznawane do rozliczenia. Lider projektu lub jego zastępca [pracownik Wnioskodawcy] odpowiada za prawidłową realizację projektu. Kwota dofinansowania może zostać wypłacona wyłącznie osobie, która jest pracownikiem Wnioskodawcy. Osoba ta odpowiada za rozliczenie finansowe projektu, a zwłaszcza dostarczenie faktur.

Zespoły, które otrzymują dofinansowanie muszą przygotować raport z działań według ustalonego wzo-

ru oraz rozliczyć dofinansowanie na podstawie faktur i rachunków wystawionych na Spółkę w określonym terminie. W ramach rozliczenia projektu oprócz faktur (rachunków) dostarczana jest też dokumentacja fotograficzna na realizację projektu.

Rozliczenie się pracowników z przekazanych im kwot dofinansowania jest nadzorowane przez Zespół Finansów Krajowych działający w strukturach Wnioskodawcy. W przypadku braku przedstawienia do rozliczenia faktur/rachunków za dokonane w ramach realizacji projektu zakupy, nierozliczona kwota dofinansowania zostanie potrącona z wynagrodzenia pracownika, któremu wypłacono dofinansowanie.

Wydatki ponoszone w ramach projektów to przykładowo:

- koszty zakupu narzędzi do prac porządkowych,
- koszty zakupu karmy dla zwierząt,
- koszty zakupu sprzętu do zajęć dla dzieci i seniorów (np. instrumentów muzycznych),
- koszty wynajęcia sprzętu wykorzystywanego dla potrzeb projektów (np. dmuchańców dla dzieci),
- koszty ciepłych napojów i posiłku dla wolontariuszy pracujących w zimie,
- koszty gadżetów z logo Spółki rozdawanych w trakcie zajęć (np. kolorowanki, breloki, piórniki, zestawy do sadzenia roślin),
- koszty koszulek z logo Spółki przekazywanych wolontariuszom.
- koszty organizacji spotkania szkoleniowo-integracyjnego dla liderów projektów, w tym koszty przejazdów na miejsce spotkania, koszty cateringu i noclegów.

Spotkania takie mogą być też zorganizowane w przyszłości.

Wolontariat pracowniczy jako przykład aktywności w obszarze CSR to element działalności firmy na rzecz zrównoważonego rozwoju i jako taki uwzględniony jest w przygotowanym przez firmę cyklicznie od 2010 r. raporcie ESG.

Spółka w interpretacji poprosiła o odpowiedź na pytanie, czy wydatki na dofinansowanie projektów realizowanych w ramach Programu oraz wydatki na organizację spotkań dla liderów projektów stanowią dla Wnioskodawcy koszty uzyskania przychodów w rozumieniu art. 15 ust. 1 ustawy o CIT? Dyrektor KIS odpowiedział tu twierdząco.

Z kolei druga z interpretacji odnosi się do tego, czy do kosztów uzyskania przychodów można zaliczyć wydatki poniesione na organizację Eventu proekologicznego, przy czym był to event, który promował nowe usługi spółki.

W związku z przygotowaniem oraz organizacją eventu, spółka poniosła szereg wydatków:

- Honoraria / wynagrodzenia osób (m.in. za tekst, reżyserię, scenografię i kostiumy, reżyserię świateł, projekcję wideo, aktorki, choreografię, kompozytora i muzyka, charakteryzatorki, kierownictwo produkcji oraz asystentów);
- Koszty techniczne (m.in. scenografia, rekwiizyty, elementy scenografii, kostiumy, elementy charakteryzatorskie, wyposażenie garderoby, wyposażenie techniczne, sprzęt oświetleniowy i nagłośnieniowy, wideo projektory wraz z obsługą, promptery, postawienie widowni, wizualizacje, materiały do projekcji, prawa autorskie itp.);
- Promocja produkcji (materiały zdjęciowe i wideo z backstage'u,

zwiadun, nagrania Występu);

- Wynajęcie sali / powierzchni z zabezpieczeniem podłogi, atesty, obsługa itp.;
- Obsługa Agencji (tj. wynagrodzenie za usługę);
- Wydatki związane ze Spotkaniem (poczęstunek, posiłek, dekoracje, oprawa muzyczna itp.);
- Materiały reklamowe / promocyjne z logiem Spółki.

Powstał tu problem interpretacyjny dotyczący kosztów ze względu na reprezentację i reklamę, której nie można wliczyć od kosztów uzyskania przychodów. Dyrektor KIS zauważa w przedmiotowej interpretacji, że przepisy prawa nie zawierają legalnej definicji pojęć „reprezentacja” czy „reklama”. Ustawa o CIT nie odsyła również w tym zakresie do innych przepisów prawa. Jako, że głównym celem wspomnianego eventu było przedstawienie informacji o nowych obszarach działalności spółki, tj. o Usłudze w obszarze ESG zgodnie z nową strategią spółki, a także stworzenie przestrzeni do przeprowadzenia rozmów biznesowych w opisanej tematyce, KIS uznał, że koszty przygotowania eventu można zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów jako reprezentację, nie reklamę, na podstawie art. 15 ust. 1 ustawy o CIT.

Wdrożenie zasad ESG wiąże się z wieloma wyzwaniem, zarówno dla firm, jak i organów podatkowych. Jak widać, organy podatkowe są skłonne ułatwiać działanie w tym zakresie. ESG to coraz ważniejszy element strategii biznesowych, a interpretacje podatkowe w tym zakresie odgrywają kluczową rolę w ich skutecznym wdrażaniu. Dla firm, które chcą być liderami w zakresie ESG, zrozumienie i przestrzeganie interpretacji jest niezbędne do osiągnięcia sukcesu i budowania trwałej wartości dla wszystkich interesariuszy.

Uwagi do projektu o opodatkowaniu wyrównawczym

W ramach unijnego projektu „BEPS 2.0” znalazł się tzw. Filar II, na mocy którego kraje członkowskie mają wprowadzić globalny minimalny podatek. W Polsce realizowany jest on nową ustawą o opodatkowaniu wyrównawczym jednostek składowych grup międzynarodowych i krajowych, która ma wejść w życie z początkiem 2025 r., przy czym zainteresowane podmioty będą mogły dobrowolnie stosować nowe regulacje od 1 stycznia 2024 r.

Na system opodatkowania wyrównawczego (ang. top-up tax) składają się następujące fundamentalne zasady i obszary opodatkowania:

- zasada włączenia dochodu do opodatkowania (IIR),
- zasada niedostatecznie opodatkowanych zysków (UTPR),
- kwalifikowany krajowy podatek wyrównawczy (QDMTT).

W maju zakończyły się prowadzone przez Ministerstwo Finansów konsultacje dotyczące ustawy o opodatkowaniu wyrównawczym, która ma implementować w Polsce globalny podatek minimalny (tzw. Filar II). Przedsiębiorcy zwracają uwagę, że wpłynie on znacząco na system ulg podatkowych, rujnując między innymi system B+R. Sprawdzamy, jakie jeszcze uwagi zgłoszono do projektu.

Problemy z systemem ulg. Propozycja rozwiązania

W kontekście systemu ulg podatkowych w Polsce Filar II może zastopować rozwój gospodarczy, ponieważ może wpłynąć na możliwość stosowania ulg podatkowych przez przedsiębiorstwa. Jeśli kraje będą zobligowane do stosowania minimalnego poziomu opodatkowania, to mogą być także zmuszone do ograniczenia ulg podatkowych, aby zapewnić

odpowiednią wysokość wpływów podatkowych.

W Polsce system ulg podatkowych jest dość rozbudowany i obejmuje m.in. ulgę na złe długi, ulgę na badania i rozwój [B+R] czy ulgę na inwestycje. Przedsiębiorcy alarmują, że wprowadzenie globalnego podatku wyrównawczego zmniejszy między innymi korzyści z inwestycji w specjalnych strefach ekonomicznych. Jak podkreśla Konfederacja Lewiatan: Zgodnie z zasadami kalkulacji podatku wyrównawczego w ramach Filara 2, efektywna stawka podatkowa dla podmiotu korzystającego ze zwolnienia w podatku dochodowym na podstawie zezwolenia lub decyzji o wsparciu może być znacznie niższa niż 15%. W konsekwencji będzie to oznaczać opodatkowanie takiego podmiotu podatkiem wyrównawczym, a tym samym przyczyni się do zmniejszenia korzyści wynikającej z działalności w strefie ekonomicznej.

Krajowa Izba Doradców Podatkowych (KIDP) wysuwa propozycję rozwiązań dla ograniczeń ulgi PSI, wynikających z projektowanego prawa. Proponuje tu umożliwienie, aby podatnik samodzielnie decydował o tym, ile zużyje ulgi w danym roku, aby mógł w domyśle zapłacić tyle CIT, aby już nie być zobowiązany do zapłacenia podatku wyrównawczego, jednocze-

śnie nie tracąc dostępnej puli pomocy. KIDP postuluje, że należałoby rozważyć ten sam mechanizm dla ulgi B+R. Zdarza się bowiem, że podmioty całkowicie kompensują swój CIT tą ulgą.

Potrzeba kompatybilności przy kosztownych interpretacjach

Centrum Wspierania Biznesu „Partner” zwraca uwagę na potrzebę doprecyzowania przepisów, tak by współbrzmiały z przepisami między innymi ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Pod tym kątem podmiot zgłosił konkretne przykłady, mianowicie:

- art. 64-66 projektu ustawy zawierają szczegółowe uregulowania dotyczące ulg podatkowych – kwalifikowanych zwrotnych, niekwalifikowanych zwrotnych, zbywalnych i innych. Gdyby ustawodawca zawarł w tych przepisach bezpośrednio odesłania do przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, tym samym precyzyjnie wskazując, których ulg podatkowych obowiązujących w Polsce dotyczą projektowane regulacje, przepisy byłyby klarowniejsze niż obecnie;
- art. 78 projektu ustawy definiujący pojęcie podatku kwalifikowanego. Przepis wskazuje na m.in. podatki

nakładane z tytułu dochodu i „inne podobne podatki”, a także podatki nakładane w miejsce podatku dochodowego od osób prawnych w przypadku gdy w państwie lokalizacji jednostki składowej nie obowiązuje system podatku dochodowego od osób prawnych. Ustawa o podatku dochodowym od osób prawnych przewiduje obecnie liczne daniny publiczno-prawne [np. podatek minimalny, podatek od przerzuconych dochodów], których kwalifikacja na gruncie art. 78 projektu ustawy nie musi być jednoznaczna, nawet uwzględniając bardziej szczegółowe uzasadnienie do projektu ustawy. Nic nie stoi na przeszkodzie, by ustawodawca wobec podatników krajowego podatku wyrównawczego jasno określił, które z podatków obowiązujących w polskim systemie prawnym są podatkami kwalifikowanymi.

- art. 100 pkt 1 lit. b) – definicja kwalifikowanych pracowników – wskazani zostali „niezależni zleceniobiorcy”, którzy jednocześnie mają podlegać „kierownictwu i kontroli”. W uzasadnieniu do projektu ustawy mowa jest o m. in. wykonawcach/kontrahentach. Trudno stwierdzić, czy brane są tu pod uwagę wyłącznie osoby realizujące świadczenia na podstawie umowy o dzieło czy umowy zlecenia, czy również osoby na jednoosobowej działalności gospodarczej [B2B – nie podlegają kierownictwu i kontroli, więc, co do zasady nie powinny]. Przepis należałoby doprecyzować.
- Art. 100 pkt 2 - definicja kwalifikowanych kosztów plac. Przepis i uzasadnienie do projektu nie precyzują czy chodzi tu pozycje

kosztowe mające charakter rezerw [np. rezerwy na premie, rezerwy na niewykorzystane urlopy, rezerwy na odprawy].

Potrzeba doprecyzowania i bardzo jasnego odniesienia do przepisów krajowych jest tym bardziej potrzebna, że projekt ustawy przewiduje bardzo kosztowny tryb urzędowej interpretacji przepisów w postaci opinii w sprawie opodatkowania wyrównawczego z opłatą wstępną na poziomie 25 000 zł i opłatą główną sięgającą nawet 75 000 zł.

Wyzwania i zadania dla księgowych i dyrektorów finansowych

Pod tym hasłem uwagi zgłosiło Stowarzyszenie Księgowych w Polsce. Zwraca ono uwagę, że zaplanowanie procesu przygotowania do płacenia omawianego podatku będzie wymagało przygotowania służb finansowo-księgowych i działów prawnych. Szczególnie będzie wymagało:

- zebrania nowych, dotychczas nierejestrowanych danych i organizacji procesów ich pozyskiwania i przetwarzania;
- ustalenia, czy grupa się kwalifikuje i ustalenia kryteriów tej kwalifikacji;
- określenia jurysdykcji, w których grupa działa lub wybrania takiej jurysdykcji;
- określenia katalogu wyłączenia płacenia tego podatku;
- wyliczenia jurysdykcyjnego kwalifikowalnego dochodu oraz możliwości wyboru korekt tzw. elections;
- obliczenia podatków kwalifikowanych i podatków opłaconych i przeprowadzania skomplikowanych kalkulacji;

- wyliczenia substratu majątkowo osobowego i wielu innych, które powinny zostać prawidłowo zidentyfikowane i skalkulowane indywidualnie lub w odniesieniu do grupy spółek lub w jedno i drugie;
- stworzenia nowego planu kont lub co najmniej identyfikacji kont księgowych do w/w operacji, informacji np. dotyczących wyliczenia substratu majątkowo-osobowego;
- ustalenia, czy wystąpi i jak duże będzie dodatkowe opodatkowanie wyrównawcze oraz który podmiot w ramach grupy powinien zapłacić podatek;
- raportowania według odmiennych zasad związanych z tym podatkiem;
- wiedzy, że przepisy krajowe Ustawy o rachunkowości, jak i projektowane jej zmiany dają pierwszeństwo w zakresie konsolidacji Międzynarodowym Standardom Rachunkowości, a konsolidacja w grupach kapitałowych z kapitałem amerykańskim, szczególnie w grupach związanych z obronnością jest dokonywana w oparciu o amerykańskie US GAAP.

Uwag jest znacznie więcej i jak widać, implementacja dyrektywy wymaga jeszcze szerokiego zakresu pracy, tak by nowe prawo nie budziło wątpliwości [szczególnie, że interpretacje są w tym przypadku bardzo kosztowne i długotrwałe]. Wskazane byłoby wydłużenie konsultacji społecznych w tym zakresie, ale z drugiej strony zwlekanie z wprowadzeniem Filaru II może wiązać się z obciążeniem budżetu państwa karami porządkowymi.

ESG: przekształcenie obowiązku w strategiczną szansę dla biznesu



W nowoczesnym świecie biznesu, gdzie zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczna stają się nie tylko oczekiwaniem, ale i standardem, raportowanie ESG to kluczowy element strategii przedsiębiorstw. Jest to proces, który umożliwia firmom nie tylko dokumentowanie ich działań w obszarach związanych ze środowiskiem, społeczeństwem i zarządzaniem, ale także przedstawianie zaangażowania w zrównoważony rozwój oraz komunikację z interesariuszami. To z jednej strony regulacyjny obowiązek, z drugiej - strategiczna szansa.

Polskie firmy coraz intensywniej przygotowują się do spełnienia wymogów raportowania ESG, wychodząc naprzeciw zmianom regulacyjnym i oczekiwaniom społecznym. Raport „Navigating ESG: ABSL’s 2023 Overview” wskazuje, że ponad 70% firm z sektora usług biznesowych w Polsce zintegrowało globalne strategie ESG na poziomie lokalnym, a 61% posiada już konkretne plany wdrożeniowe. Jednak gotowość do raportowania jest zróżnicowana, co pokazuje, że droga do pełnej adaptacji i efektywności działań ESG jest procesem wymagającym czasu, zrozumienia oraz zaangażowania.

– Rozmowy z naszymi klientami i partnerami pokazują wyraźnie, że raportowanie ESG nie jest postrzegane jedynie przez pryzmat regulacji. Otwiera ono przed firmami nowe możliwości - od optymalizacji procesów, przez zwiększenie efektywności operacyjnej, po budowanie pozytywnego wizerunku i zaufania wśród klientów, osób zatrudnionych oraz inwestorów. Jest to szansa na przekształcenie zasad zrównoważonego rozwoju w konkretne korzyści biznesowe, takie jak redukcja kosztów, zwiększenie przychodów oraz nowe, zrównoważone modele biznesowe – zauważa Małgorzata Łuszkiewicz, Senior Director Financial Services w Capgemini Polska.

Ekspertka Capgemini dodaje również, że z jej doświadczeń wynika, że firmy, nawet te nie bezpośrednio zobowiązane przez dyrektywy, ale znajdujące się w łańcuchach dostaw, również podchodzą do tego poważnie. Wiedzą, że niespełnienie wymogów związanych chociażby z ograniczaniem śladu węglowego czy wdrażaniem odpowiednich praktyk zarządczych może mieć

negatywne skutki, zarówno w postaci utraty konkurencyjności, jak i potencjalnych negatywnych reakcji rynku.

Dostęp do odpowiednich narzędzi i technologii wspierających proces raportowania ESG jest kluczowy dla firm dążących do efektywnego zarządzania swoją działalnością w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Chociaż rynek oferuje różnorodne rozwiązania, firmy często poszukują rozwiązań dedykowanych, które najlepiej odpowiadają ich unikalnym potrzebom. To podkreśla znaczenie innowacji i dostosowywania się do zmieniających się oczekiwań w obszarze ESG.

Na polskim rynku pojawia się coraz więcej narzędzi i technologii wspierających proces raportowania ESG. Firmy szukają rozwiązań dedykowanych, które najlepiej odpowiadają ich potrzebom, pozwalając na efektywną gromadzenie, analizę i prezentację danych ESG. Narzędzia te umożliwiają nie tylko zgodność z przepisami, ale także dają podstawę do dalszego planowania działań zrównoważonego rozwoju.

Świadomość i zaangażowanie w działania ESG są coraz większe, co widać nie tylko w politykach firm, ale także w ich codziennym funkcjonowaniu. Przedsiębiorstwa, które już teraz inwestują w zrównoważony rozwój, nie tylko odpowiadają na bieżące wymagania, ale także kształtują przyszły krajobraz biznesowy. Przejście na bardziej zrównoważone modele działalności staje się normą, która otwiera przed firmami nowe możliwości wzrostu.

– Integracja zasad ESG z codzienną działalnością przedsiębiorstwa umożliwia nie tylko spełnienie wymogów prawnych, ale przede wszystkim bu-

dowanie trwałej wartości biznesowej. Firmy, które aktywnie włączają ESG do swojej strategii, nie tylko dostosowują się do obecnych wymagań, ale również kształtują przyszły krajobraz biznesowy, w którym zrównoważony rozwój jest fundamentem sukcesu – podkreśla Michał Well, Delivery Head w Capgemini Polska.

Istotne są także konkretne działania, jakie można podjąć na podstawie danych zawartych w raportach ESG. Przykładem dla polskich firm mogą być m. in. Przedsiębiorstwa z Holandii. Można wspomnieć o liniach lotniczych KLM podjęty kroki do zmniejszenia ilości marnowanej żywności na pokładzie samolotów, starając się precyzyjnie dostosować ilość przewożonych i serwowanych posiłków do rzeczywistego zapotrzebowania pasażerów.

Pracujący w Polsce eksperci i ekspertki z Capgemini wspierają również klienta w Holandii, któremu pomagają w optymalizacji procesów służących zmniejszeniu śladu węglowego związanego z podróżami służbowymi. Takie działania nie tylko przyczyniają się do redukcji emisji CO₂, ale także wpływają na koszty operacyjne i efektywność pracy.

Podsumowując, ESG nie jest tylko obowiązkiem, ale strategiczną szansą dla przedsiębiorstw. Polskie firmy, aktywnie angażujące się w praktyki ESG, nie tylko przyczyniają się do ochrony środowiska i poprawy społeczeństwa, ale także otwierają przed sobą nowe ścieżki wzrostu i innowacji. Przejście na bardziej zrównoważone modele działalności staje się nie tylko oczekiwaniem rynku, ale także kluczem do budowania przewagi konkurencyjnej w nowoczesnym świecie biznesu.

Partnerzy merytoryczni

The logo for HRhelper, featuring the letters 'HR' in a stylized, blocky font followed by the word 'helper' in a lowercase, sans-serif font.The logo for MDO TAX, featuring the letters 'MDO' in a serif font, a stylized 'S' symbol, and the word 'TAX' in a serif font. Below it, the text 'KANCELARIA DORADZTWA PODATKOWEGO' is written in a smaller, sans-serif font.The logo for MonitorCDK, with the word 'MONITOR' in a large, bold, sans-serif font above the word 'CDK' in a slightly smaller, bold, sans-serif font. The logo is set against a pink background that is part of a larger diagonal graphic element.

Wydawca

The logo for PCDK, featuring the letters 'PCDK' in a bold, stylized, sans-serif font.

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

Autor wyraża zgodę na wyłączne 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”.

W magazynie używane są obrazy pochodzące ze strony pl.freepik.com i to Freepik jest ich jedynym właścicielem w zakresie praw autorskich.