



MONITOR
CDK

Polecamy

REJESTR UMÓW O DZIEŁO

NOWE OBOWIĄZKI
PRACODAWCY
ON NOWEGO ROKU

W numerze

Gdy pracodawca nie
odprowadza składek do ZUS

Cyberbezpieczeństwo w Polsce
zagrożone wadliwym prawem

VAT e-commerce – jakie zmiany
czekają nas od lipca 2021 roku

Szanowni Państwo

W TYM NUMERZE MONITORA SKUPIAMY SIĘ NA KADRACH I PŁACACH. ZWRACAMY TEŻ UWAGĘ NA KILKA WĄTKÓW DOTYCZĄCYCH PRAWA PODATKOWEGO, A TAKŻE BARDZO WAŻNY W OBECNYM CZASIE OBSZAR PRAWA CYFROWEGO, Z NACISKIEM NA CYBERBEZPIECZEŃSTWO.

Od nowego roku kolejnym obowiązkiem pracodawcy będzie zweryfikowanie umów o dzieło, które realizują jego pracownicy. W artykule radczynie prawa Kingi Matyasik-Ochlust przedstawiamy niezbędne informacje, które pozwolą zabezpieczyć się na wypadek kontroli pod tym kątem. Z kolei prawniczka, zajmująca się obszarem HR – Katarzyna Pałucka – rozwija temat błędów w świadectwie pracy. Temat niestety na czasie w związku z coraz liczniejszymi zwolnieniami, które wymusza na nas pełzający lockdown. W tym trudnym momencie ochrona należy się też pracodawcom. W artykule „Gdy pracownik rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia...” zwracamy uwagę na to, że bywają sytuacje, kiedy to pracodawca jest poszkodowany, a wówczas to jemu prawo przyznaje możliwość dochodzenia odszkodowania od pracownika.

Poza kadrami i HR w naszym polu zainteresowań pojawiły się też tematy związane z e-commerce oraz cyberbezpieczeństwem. Analogowy świat oddala się coraz bardziej. Przechodzimy do przestrzeni wirtualnej, która okazuje się naszym wybawieniem w dobie pandemii, ale niesie też sporo zagrożeń. Obserwujemy jak radzi sobie z nimi prawo i jak na razie nie jesteśmy podbudowani. Nowelizacja ustawy o cyberbezpieczeństwie może sporo namieszać chociażby w zamówieniach publicznych, wykluczając z rynku „niewygodne” firmy. Z kolei pakiet eVAT podniesie ceny zakupów chociażby ze sklepów zagranicznych.

Przyjemnej lektury
Jowita Zięba
Redaktor prowadząca

**MONITOR
CDK**

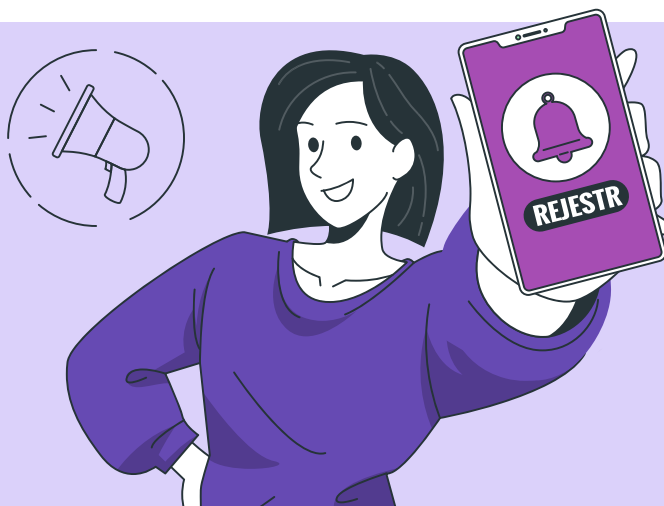
WYDAWCA
Centrum Doskonalenie Kompetencji Progressio sp. z o.o.
ul. Rakowicka 10B/4, 31-511 Kraków | NIP: 6751729207

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

SPIS TREŚCI

Numer 5 [5]
listopad 2020



PRAWO

Rejestr umów o dzieło – nowe obowiązki pracodawcy od nowego roku

4

Najczęstsze błędy w świadectwie pracy

8

KADRY I PŁACE

Gdy pracownik rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia przyczyny, termin, konsekwencje

11

Gdy pracodawca nie odprowadza składek do ZUS

14

NOWE TECHNOLOGIE

Cyberbezpieczeństwo w Polsce zagrożone wadliwym prawem

16

PODATKI

Nowe zasady stosowania stawki 0% VAT wobec wewnątrzwspólnotowej dostawy towarów – WDT od 1 stycznia 2020 r.

18

VAT e-commerce – jakie zmiany czekają nas od lipca 2021 roku

20

Ministerstwo wypowiada się w sprawie wysokości cen transferowych w kontekście pandemii

22

Kody GTU - wykaz aktualnych kodów oraz usług i artykułów objętych ich stosowaniem w JPK

26



REJESTR UMÓW O DZIEŁO – NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY OD NOWEGO ROKU

Po co wszczynać kontrolę i ustalać czy zawarta umowa cywilnoprawna powinna zostać oskładkowana? Pochłania to przecież pracę urzędnika, czas, papier. Lepiej będzie uchwalić przepisy, które zobowiążą płatników do “samodonośców”. Na taki sprytny pomysł wpadł nasz ustawodawca przy okazji uchwalania Tarczy Antykryzysowej dnia 31 marca 2020 r., która m.in. znowelizowała przepisy dotyczące obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.



Zmiana dokonana została poprzez dodanie do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych art. 36 ust. 17, który wejdzie w życie z dniem 01 stycznia 2021r. Zgodnie z brzmieniem znowelizowanego przepisu:

Płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło informuje Zakład o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy.

Termin na zgłoszenie wynosi 7 dni! Nie wiemy jeszcze jak w praktyce wyglądało będzie zgłoszenie, ponieważ ZUS nie udostępnił jeszcze bliższych informacji. Niewiadomym jest również, czy w zgłoszeniu trzeba będzie określić jedynie istotne elementy umowy, czy też przesłać ją Zakładowi do wglądu.

Gdzie leży problem?

Odróżnienie umowy zlecenie od umowy o dzieło jest niekiedy zadaniem nad wyraz trudnym, nawet dla sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Problem w tym, iż czynności, które na pierwszy rzut oka kategory-

zowane są jako dzieło, tak naprawdę zawierają elementy przedmiotowo istotne umowy starannego działania – czyli oskładkowanego zlecenia.

Jak odróżnić umowę o dzieło od umowy zlecenia?

Zgodnie z brzmieniem art. 627 k.c., przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

Stosownie zaś do art. 734 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej



dla dającego zlecenie.

Natomiast zgodnie z art. 750 k.c. do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Umowa o dzieło jest umową rezultatu. Przyjmujący zamówienie [wykonawca] zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, za którego wykonanie, jakość i wydanie jest odpowiedzialny, a zamawiający – do zapłaty wynagrodzenia i odbioru dzieła. Adresatem rezultatu jest zamawiający, a dzieło ma być dostosowane do jego indywidualnych potrzeb, gustów, upodobań.

Na elementy przedmiotowo istotne umowy o dzieło składa się:

- określenie dzieła, do którego wykonania zobowiązany jest przyjmujący zamówienie,
- wynagrodzenie, do którego zapłaty zobowiązany jest zamawiający.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27.03.2013 r. I CSK 403/12:

Przedmiotem świadczenia przyjmującego zamówienie jest wykonanie dzieła, które może polegać na jego stworzeniu lub przetworzeniu

do postaci, w jakiej poprzednio nie istniało. Dziełem jest z góry określony, samoistny materialny lub niematerialny, lecz ucieleśniony i obiektywnie osiągalny pewien rezultat pracy i umiejętności przyjmującego zamówienie, których charakter nie wyklucza zastosowania rękopisu za wady. Cechą konstytutywną dzieła jest samoistość rezultatu, która wyraża się przez niezależność powstałego rezultatu od dalszego działania twórcy oraz od osoby twórcy. Przyjmujący zamówienie odpowiada zatem za nieosiągnięcie określonego rezultatu, a nie za brak należytej staranności.

Dzieło nie musi być czymś nowatorskim i niewystępującym jeszcze na rynku, ale powinno posiadać charakterystyczne, wynikające z umowy cechy, umożliwiające zbadanie, czy dzieło zostało wykonane prawidłowo i zgodnie z indywidualnymi wymaganiami bądź upodobaniami zamawiającego.

Z kolei umowy zlecenia i umowa o świadczenie usług, zalicza się do zobowiązań starannego działania, a nie zobowiązań rezultatu. Choć sama definicja zakłada dążenie do osiągnięcia określonego rezultatu, jednakże w razie jego nieosiągnięcia, ale jednoczesnego dołożenia wszelkich starań w tym kierunku, przy zachowaniu należytej staranności, zleceniobiorca nie ponosi odpowiedzialności za niewykonanie zobowiązania. Przedmiotem zlecenia jest dokonanie określonej czynności prawnej lub faktycznej [usługi]. Czynność taka może zostać wskazana w sposób indywidualizowany, przez określenie jej rodzaju, przedmiotu, innych postanowień, zwłaszcza przedmiotowo istotnych,

a także ewentualnie drugiej strony bądź adresata, albo też tylko przez wskazanie rodzaju takiej czynności.

Jak prawidłowo sporządzić umowę o dzieło?

Dla zakwalifikowania umowy jako dzieła ważne jest aby strony już na etapie konstruowania umowy skonkretyzowały efekt końcowy [dzieło] w sposób powodujący jego zindywidualizowanie, w tym – co do ilości i kryteriów pozwalających weryfikować „dzieło” pod względem wystąpienia ewentualnych wad fizycznych. Chodzi więc o określony w sposób indywidualny, zmaterializowany w sensie istnienia przedmiot, który odpowiada osobistym preferencjom zamawiającego i nadaje się do weryfikacji w kontekście dostosowania się przyjmującego zamówienie do wymagań składającego zamówienie.

Jakie umowy w świetle prawa nie są umowami o dzieło?

- Przeprowadzenie przez autora powtarzalnych prezentacji podróźniczych jako imprezy towarzyszącej targom, opartych na własnych doświadczeniach i przygotowanych wcześniej materiałach, nie stanowi realizacji umów o dzieło [art. 627 k.c.] na rzecz organizatora targów – tak SN w wyroku I UK 89/18.
- Wykłady posiadają walory twórcze, ale tylko wtedy będą mogły stanowić dzieło, gdy ich „twórca” będzie przekazywał nową wiedzę w zakresie pewnego przedmiotu/tematu, tzn. będzie wykladał coś, co wcześniej nie było przedmiotem

jakichkolwiek rozważań i badań – tak NSA w wyroku II GSK 3609/17.

- Nie można świadczyć w oparciu o umowę o dzieło określonych robót, na przykład budowlanych, ciesielskich, montażowych, zbrojeniowych, porządkowych, pielęgnacyjnych, jeżeli wpisane są w rozbudowany cykl pracy stanowiącej o istocie działalności podmiotu zatrudniającego. Cywilnoprawna umowa o dzieło nie stanowi bowiem podstawy prawnej dla zatrudniania osób przy bieżącej działalności podmiotu gospodarczego – tak Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 9 października 2019 r. sygn. akt: III AUa 1193/17.
- Szereg kolejnych czynności, które składają się na zorganizowany cykl produkcyjny, nawet gdy prowadzi do wymiernego efektu, nie może być rozumiany jako jednorazowy rezultat i kwalifikowany jako realizacja umowy o dzieło. Przedmiotem umowy o dzieło nie może być bowiem osiągnięcie kolejnych, bieżąco wyznaczanych rezultatów; w tym sensie nie może istnieć ciąg tzw. małych dzieł wykonywanych przez różnych wykonawców, składających się na końcowy efekt, za który odpowiedzialność przyjmuje zlecający pracę. Tego rodzaju czynności są charakterystyczne dla umowy o świadczenie usług, którą definiuje obowiązek starannego działania – sta-

rannego i cyklicznego wykonywania umówionych czynności – tak Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 16 lipca 2019r. sygn. akt: III AUa 93/18.

- Umowy, której przedmiotem są usługi (np. związane z dbaniem o rośliny) w szerokim tego słowa znaczeniu, nie można uznać za umowę o dzieło, lecz – jak wynika z samej nazwy tego stosunku prawnego – za umowę o świadczenie usług. Wykonywanie powtarzalnych czynności – usług (np. zalesianie, gradzenie, koszenie) w pewnym przedziale czasowym, nie może zostać zakwalifikowane, jako umowa o dzieło, z uwagi na ciągłość czynności i brak ich wyraźnie twórczego charakteru – tak Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 25 czerwca 2019r. sygn. akt: III AUa 1020/18.

Jak przygotować się do wchodzących w życie przepisów?

Przedsiębiorcy zatrudniający w ramach nieoskładkowych umów cywilnoprawnych bezwzględnie powinni przeprowadzić audyt zawartych umów o dzieło. Rozmowa z prawnikiem może pozwolić na uniknięcie w przyszłości kłopotów z ZUS-em. Pamiętajcie, iż należności z tytułu nieopłaconych składek na ZUS przedawniają się z upływem lat 5. Ustalenie przez ZUS, iż przedsiębiorca przez kilka lat nie odprowadzał składek z tytułu zawartej umowy cywilnoprawnej pociągnie za sobą decyzje zobowiązujące do zapłaty zaległości, wraz z odsetkami.



Przedsiębiorcy zatrudniający w ramach nieoskładkowych umów cywilnoprawnych bezwzględnie powinni przeprowadzić audyt zawartych umów o dzieło.

Kinga Matyasik-Ochlust

Radca prawny. Od 2009 roku prowadzi 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.

Szkolenia zamknięte CDK Progressio

Oferta „szyta na miarę” dla danej organizacji.



Najsukuteczniejsza forma
wspierania rozwoju personelu.



Klucz do zbudowania trwałej
przewagi konkurencyjnej firmy!



2. Kiedy i dlaczego warto wybrać szkolenie zamknięte?

Kiedy?

- Gdy do przeszkolenia jest grupa kilku lub kilkunastu pracowników.
- Gdy szkolenie dotyczy zakresu ściśle związanego ze specyfiką zawodu.

Dlaczego?

Ponieważ to klient decyduje jak dane szkolenie będzie wyglądało.

To on ustala również:

- jak dużą grupę chce przeszkolić,
- z jakiego zakresu,
- w jakim wymiarze godzinowym,
- w jakim terminie i miejscu.

3. Jakie są korzyści szkoleń zamkniętych? Odpowiedź jest prosta!

Forma zamknięta

- Program ściśle dostosowany i dopasowany do potrzeb
- Niskie koszty jednostkowe
- Analiza problemów firmy
- Dowolne miejsce/termin/ forma szkolenia oraz liczba uczestników

Forma otwarta

- Program z góry narzucony bez możliwości dopasowania
- Wysokie koszty jednostkowe
- Brak możliwości analizy
- Szttywność terminów – z góry narzucony czas i miejsce szkolenia

**Napisz do nas lub zadzwoń, a my znajdziemy
dla Ciebie to czego potrzebujesz!**

Jowita Zięba, +48 690 017 570, j.zieba@pcdk.pl

NAJCZĘSTSZE BŁĘDY W ŚWIADECTWIE PRACY

JEDNYM Z KLUCZOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY, ZWIĄZANYM Z ROZWIĄZANIEM LUB WYGAŚNIĘCIEM STOSUNKU PRACY, JEST WYDANIE PRACOWNIKOWI ŚWIADECTWA PRACY. OBOWIĄZEK TEN WYNIKA Z ART. 97 UST. 1 KODEKSU PRACY. WYJĄTEK STANOWI SYTUACJA, GDY PRACODAWCA ZAMIERZA NAWIĄZAĆ Z PRACOWNIKIEM KOLEJNY STOSUNEK PRACY W CIĄGU 7 DNI OD DNIA ROZWIĄZANIA LUB WYGAŚNIĘCIA POPRZEDNIEGO STOSUNKU PRACY – WÓWCZAS NIE MA OBOWIĄZKU WYDAWANIA PRACOWNIKOWI ŚWIADECTWA 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.



Zasady sporządzania świadectw pracy jako formalnego dokumentu regulują przepisy rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy [Dz. U. z 2018 r. poz. 1289]. Rozporządzenie wskazuje wyraźnie, jakie dane i informacje powinny się w nim znaleźć obligatoryjnie, a jakie pracodawca może umieścić na wniosek pracownika. Celem takiego sformalizowania elementów świadectwa pracy jest ochrona pracownika przed swobodą pracodawcy w zakresie umieszczania w nim dowolnych danych i informacji, z pominięciem tych, które mają wpływ na nabycie określonych praw, np. prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych, lub ustalenie określonych uprawnień u kolejnego pracodawcy, np. wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Formalne określenie przez pracodawcę elementów świadectwa pracy nie oznacza, że pracodawcy przy jego wypełnianiu nie popełniają błędów, czasem na tyle poważnych, że skutkują pozbawieniem pracownika określonych uprawnień, a niekiedy zmuszają go wręcz do wystąpienia na drogę sądową z roszczeniem o jego sprostowanie. Do najczęstszych błędów popełnianych przez pracodawców w świadectwie pracy należą:

Nieprawidłowy tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy

Zgodnie z Kodeksem pracy, stosunek pracy może ustać w wyniku jego rozwiązania lub wygaśnięcia. W praktyce pojęcia te są często mylone i używane zamiennie, co skutkuje tym, że w świadectwie pracy wskazywany jest niewłaściwy tryb ustania stosunku pracy. Warto zauważyć, że najczęstszym błędem jest nazywanie i zapisywanie w świadectwie pracy trybu rozwiązania umowy o pracę z upły-

wem czasu, na który była zawarta, jako wygaśnięcie stosunku pracy.

Przypomnijmy, tryb wygaśnięcia umowy o pracę odnosi się tylko do trzech przypadków ustania stosunku pracy wskazanych w Kodeksie pracy, tj.:

- śmierć pracownika – art. 631 ,
- śmierć pracodawcy (będącego osobą fizyczną) – art. 632 ,
- tymczasowe aresztowanie pracownika przekraczające 3 miesiące – art. 66 ust. 1.

Z kolei ustanie stosunku pracy na skutek jego rozwiązania ma miejsce w przypadku dokonania wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną ze stron stosunku pracy, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron albo rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta. Te cztery tryby określone są w art. 30 ust. 1 pkt 1-4 Kodeksu pracy. Odrębny tryb stanowi art. 231 ust. 4, tj. rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia za uprzedzeniem, w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę.

Takie też zapisy, wskazujące konkretny tryb i konkretną podstawę prawną ustania stosunku pracy, powinny znaleźć się w świadectwie pracy. Samo wskazanie np. art. 30 ust. 1 Kodeksu pracy jest niewystarczające, bo brak jest wskazania trybu rozwiązania stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem – brak jest również wskazania strony dokonującej wypowiedzenia.

Zamieszczanie w świadectwie pracy przyczyny rozwiązania stosunku pracy

Innym, dość powszechnym błędem popełnianym przez pracodawców jest zamieszczanie w świadectwie

pracy - z reguły w części dotyczącej trybu i podstawy prawnej ustania stosunku pracy lub w informacjach dodatkowych - konkretnych przyczyn ustania stosunku pracy. Przypadki takie dotyczą najczęściej rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, np. „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z powodu notorycznych kradzieży, jakich dokonywał pracownik w zakładzie pracy” lub „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z powodu notorycznego stawiania się pracownika w pracy pod wpływem alkoholu” albo „stosunek pracy wygasł z powodu aresztowania pracownika za pobicie”. Praktyka taka jest niedopuszczalna, a świadectwo pracy zawierające takie informacje powinno zostać sprostowane.

Dopuszczalne jest natomiast wskazanie przepisu prawnego, który był podstawą zastosowania danego trybu ustania stosunku pracy, np. „rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez zastosowania wypowiedzenia - art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w związku z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy”.

Odstępstwem od tej zasady jest rozwiązanie umowy w ramach wypowiedzenia lub porozumienia stron z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. Tutaj wręcz wymaga się wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, ponieważ informacja ta ma znaczenie dla nabycia przez pracownika określonych uprawnień, np. świadczenia przedemerytalnego czy prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Przy tym trybie najczęściej stosowana jest formuła: „rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn ekonomicznych – art. 30

§ 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.]”.

Zamieszczanie informacji o zaległym urlopie wypoczynkowym

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy [Dz. U. z 2018 r. poz. 1289], w świadectwie pracy zamieszcza się informację dotyczącą wyłącznie urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy u danego pracodawcy [wykorzystanego w naturze lub za który przysługuje ekwiwalent pieniężny]. Wskazują się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, które pracownik wykorzystał za bieżący rok. Informacja taka jest niezbędna dla kolejnego pracodawcy, u którego pracownik zamierza podjąć zatrudnienie w tym samym roku. A zatem, umieszczenie w świadectwie pracy jakiegokolwiek informacji o zaległym urlopie wypoczynkowym (np. pracownik wykorzystał 15 dni [120 godzin] urlopu wypoczynkowego, w tym 2 dni [16 godzin] zaległego urlopu wypoczynkowego za 2019 r.) czy urlopach wypoczynkowych wykorzystanych przez pracownika w poprzednich latach (np. pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: w 2017 r. - 26 dni, w 2018 r. - 26 dni, w 2019r. - 23 dni, w 2020 r. - 16 dni) jest błędem – informacje te nie mają bowiem żadnego znaczenia z punktu widzenia przyszłego pracodawcy.

Pominięcie informacji o częściach urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego

Zmiana przepisów w zakresie urlopów rodzicielskich wymusiła na prawodawcy dokonanie zmian w świadectwie pracy – zostało ono rozszerzone o informacje dotyczące podstawy jego udzielenia, wymiaru i części, w ilu został udzielony. Bardzo częstym błędem pracodawców jest pominięcie wskazania części, w jakich pracownik korzystał z urlopu rodzicielskiego albo – w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego na więcej niż jedno dziecko - brak informacji o tym, na które dziecko (imię i nazwisko), w jakim wymiarze i w ilu częściach pracownik korzystał z tego urlopu. Podobne błędy dotyczą urlopu wychowawczego. Niewątpliwie prawidłowe podanie tych informacji ma istotne znaczenie dla uprawnienia pracownika do korzystania z urlopu rodzicielskiego i wychowawczego u kolejnego pracodawcy.

Błędne okresy nieskładkowe

W świadectwie pracy należy wskazać wszystkie okresy nieskładkowe, jakie wystąpiły w trakcie zatrudnienia u danego pracodawcy. Katalog okresów nieskładkowych został wskazany art. 7 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [Dz. U. z 2020 poz. 53, z późn. zm.]. Oznacza to, że katalog ten jest zamknięty i pracodawca nie może umieszczać w świadectwie pracy informacji o innych okres, które według jego uznania powinny się tam znaleźć. Np. niedopuszczalne jest zamieszczanie w świadectwie pracy w części dotyczącej okresów nieskładkowych informacji o korzystaniu przez pracownika ze zwykłego urlopu bezpłatnego. Właściwym miejscem na

umieszczenie informacji o okresie korzystania z urlopu bezpłatnego jest ust. 4 pkt 2 świadectwa pracy.

Częsta praktyką pracodawców jest wskazywanie okresów nieskładkowych w załączniku do świadectwa pracy, zwłaszcza, gdy okresów takich było wiele. Rozwiązanie to jest dopuszczalne pod warunkiem, że załącznik stanowiący integralną część świadectwa pracy zostanie właściwie opisany, np. „załącznik do świadectwa pracy z dnia 31 sierpnia 2020 r.”, i w treści ust. 4 pkt 10 świadectwa pracy zawarta będzie informacja o załączniku dotyczącym wyszczególnienia okresów nieskładkowych, ze wskazaniem liczby stron lub pozycji.

Opinia o pracowniku

Zdarza się, że pracodawcy w ust. 8 świadectwa pracy dotyczącym dodatkowych informacji zamieszczają opinię o pracowniku. Praktyka taka jest niedopuszczalna. W ust. 8 świadectwa pracy, zgodnie z ww. rozporządzeniem, zamieszcza się informacje o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez pracodawcę i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych lub – na żądanie pracownika – informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia, o uzyskanych kwalifikacjach albo o prawomocnym orzeczeniu sądu o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, po przedłożeniu przez pracownika świadectwa pracy w celu uzupełnienia jego treści o tę informację [co istotne, informację o orzeczeniu opatruje się podpisem i bieżącą datą].

GDY PRACOWNIK ROZWIĄDUJE UMOWĘ O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA – PRZYCZYNY, TERMIN, KONSEKWENCJE

PRAWO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA, T.J. W TRYBIE NATYCHMIASTOWYM, NIE JEST UPRAWNIENIEM NALEŻĄCYM WYŁĄCZNIE DO PRACODAWCY. ZGODNIE Z ART. 55 KODEKSU PRACY, RÓWNIEŻ PRACOWNIK MOŻE ROZWIĄZAĆ STOSUNEK PRACY Z PRACODAWCĄ W TYM TRYBIE.



EXIT

11

Przepisy dopuszczają taką możliwość w dwóch przypadkach:

- jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe;
- gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika

W pierwszym przypadku muszą być zatem spełnione dwie przesłanki: stwierdzony orzeczeniem lekarskim szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika oraz nieprzeniesienie pracownika w ter-

minie wskazanym w tym orzeczeniu do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Tryb wydawania tego rodzaju orzeczeń lekarskich reguluje rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy [Dz.U. z 2016 r. poz. 2067]. Zgodnie z rozporządzeniem, lekarz o stanie zdrowia pracownika orzeka na podstawie wyników przeprowadzonego badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na stanowisku pracy. Z kolei oceny zagrożeń lekarz dokonuje na podstawie przekazywanej przez pracodawcę informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub

warunków uciążliwych, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy [wskazane jest również, aby lekarz uzupełnił informacje pochodzące od pracodawcy o spostrzeżeniach z przeprowadzonych wizytacji stanowisk pracy].

W myśl art. 55 Kodeksu pracy, pracodawca zobowiązany jest przenieść pracownika, wobec którego orzeczono szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Oznacza to, że pracodawca musi zapewnić pracownikowi takie stanowisko, na którym nie będą występować czynniki szkodliwe lub warunki uciążliwe dla jego zdrowia. Ponadto, stanowisko to musi odpowiadać posiadanym przez pracownika kwalifikacjom zawodowym. Wymóg powierzenia pracownikowi innej pracy, odpo-

wiadającej jego kwalifikacjom nie będzie spełniony m.in. w sytuacji powierzenia pracy różniącej się w istotny sposób od pracy dotychczas świadczonej przez pracownika, np. wymagającej znacznie wyższych bądź znacznie niższych kwalifikacji.

Co więcej, pracodawca zobligowany jest przenieść pracownika do innej pracy w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim.

Jeżeli pracodawca nie uczyni zażądanej wymaganym warunkom, tj. nie przeniesie pracownika do innej pracy w wyznaczonym terminie lub gdy praca, do której pracownik zostanie przeniesiony, nie będzie odpowiednia ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, wówczas pracownik ma prawo do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

Warto zaznaczyć, że treść art. 55 Kodeksu pozwala pracodawcy na jednostronną zmianę warunków pracy, bez konieczności uzyskania zgody pracownika na przeniesienie do innej pracy.

Ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika to druga przyczyna uzasadniająca rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę przez bez wypowiedzenia.

Niestety art. 55 Kodeksu pracy nie zawiera katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika – odwołać się więc tutaj należy do ogólnych zasad prawa pracy oraz innych przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do podstawowych obowiązków pra-

codawcy. Warto zaznaczyć, że naruszenie innych niż podstawowe obowiązki wobec pracownika, mimo że stanowi działanie o charakterze nagannym, nie będzie uprawniało pracownika do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

Przepis nie definiuje także pojęcia „ciężkiego naruszenia” podstawowych obowiązków. Konkretnych przypadków działań lub zaniechań pracodawcy, kwalifikowanych jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, należy szukać zatem w doktrynie i orzecznictwie. Z analizy orzecznictwa wynika, że nie każde uchybienie pracodawcy naruszające podstawowe obowiązki pracownika, będzie spełniało przesłankę ciężkiego naruszenia obowiązków [stąd przy ocenie konkretnych przypadków bada się całokształt okoliczności danej sprawy, w tym w szczególności stopień winy pracodawcy]. I tak, w wyroku z dnia 22.11.2008 r., sygn. akt III UK 57/2008, Sąd Najwyższy zdefiniował określenie „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków”. Uznał, że oznacza ono „naruszenie przez pracodawcę [osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność] z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów [majątkowych lub niemajątkowych] pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze.”

Do ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika należy w szczególności niewypłacanie wynagrodzenia. Przy czym, praktyka orzecznicza wyraźnie wskazuje, że jednorazowa zwłoka w wypła-

cie wynagrodzenia albo wypłacie nie tylko części wynagrodzenia nie zawsze można zakwalifikować do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4.04.2000 r., sygn. akt: I PKN 516/99, w którym przyznał, że: „pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.” Z kolei w wyroku z dnia 5.06.2007 r., sygn. akt III PK 17/07, Sąd Najwyższy podkreślił, że „nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu przypadkach mamy bowiem do czynienia z naruszeniem podstawowego obowiązku wobec pracownika, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie.”

Inne uchybienia pracodawcy, których powtarzalność stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, dotyczyć mogą m.in.:

- naruszania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- naruszania przepisów w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych, dyscypliny czasu pracy,
- naruszenia obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne [tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.03.2014 r., sygn. akt II PK 176/13] i podatek dochodowy,

- stosowania praktyk noszących znamiona mobbingu [tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4.04.2000 r., sygn. akt I PKN 516/99] lub dyskryminacji,
- bezzasadnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy [tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 września 2013 r., sygn. akt II PK 6/1],
- naruszenia dóbr osobistych pracownika [tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.12.2006 r., sygn. akt I PK 123/06].

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracownik może wskazać kilka przyczyn stanowiących ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Dla uzasadnionego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie wystarczy, gdy jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona – tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.04.2008 r., sygn. akt III PK 88/2007.

Termin na złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i jego forma

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od dnia uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Niezachowanie przez pracownika jednomiesięcznego terminu na złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy skutkuje brakiem możliwości dokonania rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, nawet jeśli zaistniały nadzwyczajne okoliczności uniemożliwiające jego zachowanie – jest to bowiem termin zawity i nie podlega przywróceniu.

Co prawda art. 55 ust. 2 Kodeksu pracy zastrzega dla oświadczenia pracownika zachowanie formy pisemnej, z uwagi na konieczność wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, jednak nie zachowanie wymaganej formy nie wiąże się z bezskutecznością oświadczenia, a tym samym nie pozbawia pracownika prawa do odszkodowania. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.05.2012 r., sygn. akt II PK 215/11.

Konsekwencje rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

W przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast, gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę zawartą na czas określony – odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą takie skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, np. pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz. U. z 2016 r. poz. 1969 z późn. zm.] – tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 lipca 2015 r., sygn. akt III PZP 4/15).

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, zgodnie z art. 611 Kodeksu pracy, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Co więcej, odszkodowanie to przysługuje niezależnie od tego, czy pracodawca rzeczywiście poniósł szkodę – tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 29.04.2005r., sygn. akt III PK 2/05.

Odszkodowanie należne pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Natomiast w przypadku rozwiązania umowy zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

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.

GDY PRACODAWCA NIE ODPROWADZA SKŁADEK DO ZUS

OBOWIĄZEK ZGŁOSZENIA PRACOWNIKA DO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I UBEZPIECZENIA ZDROWOTNEGO TO JEDEN Z PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW, KTÓRY CIĄŻY NA PRACODAWCY. DO OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY NALEŻY RÓWNIEŻ PRAWIDŁOWE ROZLICZANIE I REGULARNE ODPROWADZANIE DO ZUS ZA PRACOWNIKA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE I ZDROWOTNE. SAM FAKT ZGŁOSZENIA PRACOWNIKA DO UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO I ZDROWOTNEGO I REGULARNE WYPŁACANIE WYNAGRODZENIA NIE OZNACZA, ŻE PRACODAWCA ODPROWADZA SKŁADKI DO ZUS.



Co może zatem zrobić pracownik, aby ustalić, czy składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne są rzeczywiście odprowadzane przez pracodawcę?

PUE (Platforma Usług Elektronicznych) ZUS

Pracownik, który dysponuje dostępem do PUE, może sprawdzić, czy pracodawca zgłosił go do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego i na bieżąco kontrolować, czy pracodawca regularnie przekazuje za niego składki do ZUS. Informacje te znajdują się w zakładce „Ubezpieczenia i płatnicy”.

Jeśli brak jest zgłoszenia do ZUS lub brak jest na koncie pracownika zaewidencjonowanych składek, pracownik powinien zwrócić się na piśmie do pracodawcy z prośbą o wyjaśnienie.

Wniosek do pracodawcy

Pracownik, który nie dysponuje dostępem do PUE ZUS, może zwrócić się bezpośrednio do pracodawcy z wnioskiem o potwierdzenie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego i/lub o potwierdzenie odprowadzania przez pracodawcę składek do ZUS oraz o przedstawienie ich rozliczenia.

Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o sposobie rozpatrzenia złożonego przez niego wniosku w ciągu 60 dni od dnia wpływu wniosku.

Identyczna procedura dotyczy sytuacji, w której pracownik stwierdzi nieprawidłowości w odprowadzonych składkach, np. brak składek za niektóre miesiące albo zaniżone kwoty składek. W tym wypadku

pracodawca ma jednak tylko miesiąc od dnia otrzymania wniosku, aby sprawdzić, czy przekazał do ZUS składki w prawidłowych kwotach i poinformować pracownika o sposobie rozpatrzenia wniosku. Z kolei na sprostowanie nieprawidłowości w ZUS pracodawca ma miesiąc od poinformowania pracownika o nich.

Wniosek do ZUS

Jeżeli pracodawca nie rozpatrzy wniosku pracownika lub odmówi udzielenia informacji o zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego lub o odprowadzonych składkach (albo gdy pracodawca nie istnieje), pracownik może zgłosić do ZUS wniosek o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Do wniosku należy dołączyć umowę o pracę/zlecenie zawartą z pracodawcą jako płatnikiem składek. Jeżeli pracownik

posiada inne dokumenty, np. aneks do umowy, zaświadczenia od pracodawcy, PIT-y, z których wynikałoby jasno, w jakiej kwocie pobiera wynagrodzenia, od którego powinny być odprowadzone składki, może je załączyć jako dowód.

Postępowanie wyjaśniające ZUS, wszczynane zarówno w przypadku niewłaściwej wysokości wpłat, jak i braku składek, powinno zostać zakończone w ciągu 3 miesięcy od daty wpływu wniosku, a jeżeli sprawa jest szczególnie skomplikowana - nie później niż w ciągu 6 miesięcy od dnia otrzymania wniosku. Terminy te wskazane są w Kodeksie postępowania administracyjnego.

Jeżeli w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego ZUS ustali, że pracodawca nie odprowadzał składek lub odprowadzał je w niewłaściwej wysokości, podejmowane są następujące kroki:

- ZUS wzywa pracodawcę-płatnika składek do uregulowania należnych sum i nakłada na niego odsetki za zwłokę w płatności;
- ZUS może dodatkowo nałożyć na pracodawcę-płatnika dodatkowe opłaty w wysokości do 100% nieopłaconych składek;
- ZUS może także wystąpić do sądu z wnioskiem o ukaranie pracodawcy-płatnika karą grzywny, która może wynieść do 5 tysięcy złotych.

W przypadku, gdy pracodawca nadal pozostaje w zwłoce z odprowadzaniem składek, ZUS może wystąpić z wnioskiem o wszczęcie postępowania egzekucyjnego, a

także wystąpić do sądu o zabezpieczenie majątku pracodawcy-płatnika, ogłoszenie jego upadłości lub zakazanie mu prowadzenia działalności gospodarczej. Taki pracodawca może zostać także wykluczony z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. ZUS ma również prawo do skierowania wniosku o wpisanie pracodawcy-dłużnika do Rejestru Dłużników Niewypłacalnych.

Wniosek do prokuratury

Jeżeli pracodawca notorycznie nie przekazuje składek pracownika, ZUS może skierować wniosek do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa naruszania praw pracownika wynikających z ubezpieczenia społecznego. Co więcej, takie zawiadomienie może również złożyć sam pracownik jako osoba pokrzywdzona. Zgodnie bowiem z przepisami Kodeksu karnego, pracodawcy, którzy złośliwie lub uporczywie naruszają prawa pracowników i nie płacą składek, podlegają grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch

Wniosek do Państwowej Inspekcji Pracy

Pracownik może też zgłosić do Państwowej Inspekcji Pracy fakt naruszania przez pracodawcę obowiązku odprowadzania składek do ZUS. PIP przeprowadza wówczas kontrolę u pracodawcy. W wyniku kontroli PIP może wezwać pracodawcę do zaprzestania naruszania praw pracownika lub wyda decyzję o naruszeniu przez pracodawcę praw pracowniczych i nałożyć grzywnę albo może skierować przeciwko pracodawcy powództwo do sądu pracy.

Postępowanie wyjaśniające ZUS, wszczynane zarówno w przypadku niewłaściwej wysokości wpłat, jak i braku składek, powinno zostać zakończone w ciągu 3 miesięcy od daty wpływu wniosku, a jeżeli sprawa jest szczególnie skomplikowana - nie później niż w ciągu 6 miesięcy od dnia otrzymania wniosku.

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.

CYBERBEZPIECZEŃSTWO W POLSCE ZAGROŻONE WADLIWYM PRAWEM

Weszliśmy do świata, w którym wirtualna praca, zakupy, edukacja czy służba zdrowia są już na porządku dziennym. Rządy europejskie lokują duże środki w cyfryzację, a prawnicy opracowują zabezpieczenia, które mogłyby ochronić ludzi przed falą internetowych przestępstw. Sprawa jest pilna, bo w rejestrze stron zakazanych mamy już ich tysiące, w tym 4 tysiące witryn wydających pieniądze.



Projekt nowelizacji ustawy o cyberbezpieczeństwie został skierowany do konsultacji społecznych i od razu wzbudził sprzeciw między innymi konstytucjonalistów.

Cele nowelizacji i najważniejsze zmiany

Wdrożenie zaleceń unijnych w zakresie bezpieczeństwa sieci telekomunikacyjnych oraz usprawnienie funkcjonowania najważniejszych instytucji w systemie cyberbezpieczeństwa RP - to główne cele nowelizacji ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa. Ma ona także dopasować prawo do wprowadzenia nowej generacji łączności mobilnej, czyli 5G.

Oto najważniejsze, proponowane w nowelizacji, zmiany:

- Kolegium ds. Cyberbezpieczeństwa otrzyma kompetencje do oceny ryzyka dostawców sprzętu lub oprogramowania istotnego dla cyberbezpieczeństwa podmiotów krajowego systemu cyberbezpieczeństwa. Prowadzenie przez państwa członkowskie UE tego typu ocen ryzyka zostało uzgodnione z Komisją Europejską i ENISA, jako jeden ze środków strate-

gicznych w dokumencie 5G Toolbox;

- Sektorowe CSIRT – mimo istnienia takiej możliwości, dotychczas powstał tylko jeden sektorowy zespół cyberbezpieczeństwa - Sektorowy Zespół Cyberbezpieczeństwa dla Sektora Bankowości i Infrastruktury Rynków Finansowych [CSIRT-KNF]. Zmiany umożliwią powstanie sektorowych CSIRT we wszystkich kluczowych dla społeczno-ekonomicznego bezpieczeństwa państwa i obywateli sektorach gospodarki;
- Wprowadzenie do krajowego systemu cyberbezpieczeństwa operacyjnych centrów bezpieczeństwa, czyli SOC. Ponadto, doprecyzowane zostaną zadania i rola SOC w systemie cyberbezpieczeństwa RP;
- Tworzenie i funkcjonowanie ISAC - zmiany umożliwią tworzenie ISAC, czyli specjalistycznych organizacji, dzięki którym podmioty ksc będą miały możliwość bieżącej wymiany informacji o incydentach, zagrożeniach, podatnościach oraz dobrych praktykach. ISAC

usprawnią także współpracę podmiotów z zespołami CSIRT poziomu krajowego.

Opinia prawna

Prawnicy alarmują, że nowelizacja nie będzie zgodna z Ustawą Zasadniczą. Jak czytamy na stronie Pracodawców RP „Listę zarzutów otwiera kwestia procedury oceniania, czy dana firma może w Polsce sprzedawać sprzęt operatorom telekomunikacyjnym oraz konsumentom. Oceny miałyby dokonywać specjalne Kolegium, ale kryteria są niejasne. W procedurze tej oceniany dostawca nie brałby w ogóle udziału, a jej przebieg nie byłby poddawany kontroli sądowej. Dostawca o wyniku dowiadywałby się dopiero z komunikatu w Monitorze Polskim. Zdaniem Pracodawców RP takie reguły podważają zasadę proporcjonalności, wywodzącą się z zasady demokratycznego państwa prawa.

W przypadku negatywnej opinii Kolegium na temat dostawcy jego produkty miałyby być usunięte z rynku, w tym również te już funkcjonujące. To rozwiązanie podważa z kolei zasadę niedziałania prawa wstecz”.

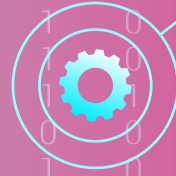
Na zlecenie pracodawców opinię co do projektu przygotowała kancelaria Chmaji i Wspólnicy. Czytamy w niej, że: „na podstawie projektowanych zmian to organy państwowe de facto przejmują władzę nad rynkiem usług sieci telekomunikacyjnych, usług komunikacji elektronicznej oraz dostawy sprzętu i oprogramowania elektronicznego. Organy państwowe w oparciu o przepisy Projektu mają prawo do naruszenia renomy dostawcy poprzez publikację nieostetecznej oceny

dotyczącej ryzyka w Monitorze Polskim. Ponadto, po przeprowadzeniu nieobiektywnego postępowania ocennego, działalność dostawcy w znacznej mierze może zostać ograniczona lub w całości zlikwidowana”.

Ale najbardziej niepokojący jest zapis, który otwiera furtkę do bardzo łatwego manipulowania zamówieniami publicznymi. Prawnicy ostrzegają: „Dostawcy sprzętu lub oprogramowania mogą zostać wykluczeni z zamówienia publicznego, jeżeli w stosunku do nich przeprowadzana ocena zakończyła się z wynikiem „wysokie ryzyko” [art. 2 ust 2 Projektu dotyczący zmiany do art. 109 p.z.p.]. Uprawnienie do wykluczenia wykonawcy zamawiający uzyskują już w chwili publikacji komunikatu o wynikach postępowania ocennego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. W związku z powyższym dostawcy zostają pozbawieni prawa do udziału w postępowaniach przetargowych po przeprowadzeniu jednostronnego postępowania ocennego, w oparciu o nieprawomocną ocenę”.

Uwagi do projektu przedstawił też Rzecznik MŚP, który również podnosi wątek zamówień publicznych, apelując o to, aby małe firmy wyłączyć z niektórych obowiązków, np. z obowiązku sporządzenia i posiadania planu działań w sytuacjach szczególnego zagrożenia.

Nowe prawo wprowadza kategorię incydentu telekomunikacyjnego, co pozwoli wykluczać z rynku ryzykowne firmy. Pytanie tylko jak to ryzyko będzie oceniane i kto, w jakich okolicznościach, będzie decydował o odsuwaniu danej firmy od rynku.





Nowe zasady stosowania stawki 0% VAT wobec wewnątrzwspólnotowej dostawy towarów – WDT od 1 stycznia 2020 r.

W WEWNĄTRZWSPÓLNOTOWEJ DOSTAWIE TOWARÓW DOCHODZI DO WYWOZU TOWARÓW Z POLSKI DO INNEGO KRAJU UNII EUROPEJSKIEJ, CO JEST OBJĘTE STAWKĄ VAT W WYSOKOŚCI 0%. DO 1 STYCZNIA 2020 R. NIE BYŁO PRZEPISÓW WYKONAWCZYCH UE, KTÓRE REGULOWAŁYBY KWESTIĘ UDOWODNIENIA FAKTU WYWOZU TOWARU Z POLSKI. W TYM WZGLĘDZIE NALEŻAŁO STOSOWAĆ ART. 42 USTAWY O PODATKU OD TOWARÓW I USŁUG, KTÓRY SZCZEGÓŁOWO REGULUJE SPOSÓB UDOWODNIENIA ZA POMOCĄ DOKUMENTÓW PRYWATNYCH FAKT WYWOZU TOWARU Z POLSKI.

Rozporządzenie wykonawcze Rady (UE) NR 282/2011 z dnia 15 marca 2011 r. ustanawiające środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej, w części dot. WDT weszło w życie 1 stycznia 2020 r.

Do celów stosowania stawki 0% wobec WDT domniemywa się, że towary

zostały wysłane lub przetransportowane z państwa członkowskiego do miejsca przeznaczenia znajdującego się poza jego terytorium, ale na terytorium Wspólnoty, w którymkolwiek z następujących przypadków:

1. sprzedawca wskazuje, że towary zostały wysłane lub przetransportowane przez niego lub przez

osobę trzecią działającą na jego rzecz oraz sprzedawca jest w posiadaniu co najmniej dwóch niebędących ze sobą w sprzeczności dowodów, takich jak podpisany list przewozowy CMR, konosament, faktura za towarowy przewóz lotniczy lub faktura od przewoźnika towarów, które zostały wydane przez dwie róż-



ne strony, które są niezależne od siebie nawzajem, od sprzedawcy i od nabywcy, albo

2. sprzedawca jest w posiadaniu jakichkolwiek pojedynczych dowodów, takich jak podpisany list przewozowy CMR, konosament, faktura za towarowy przewóz lotniczy lub faktura od przewoźnika towarów, wraz z jakimkolwiek pojedynczymi niebędącymi ze sobą w sprzeczności dowodami, takimi jak:
 - polisa ubezpieczeniowa w odniesieniu do wysyłki lub transportu towarów lub dokumenty bankowe potwierdzające zapłatę za wysyłkę lub transport towarów;
 - dokumenty urzędowe wydane przez organ władzy publicznej, na przykład notariusza, potwierdzające przybycie towarów do państwa członkowskiego przeznaczenia;
 - poświadczenie odbioru wysta-

wione przez prowadzącego magazyn w państwie członkowskim przeznaczenia, potwierdzające składowanie towarów w tym państwie członkowskim.

potwierdzających wysyłkę lub transport, które zostały wydane przez dwie różne strony, które są niezależne od siebie nawzajem, od sprzedawcy i od nabywcy.

3. sprzedawca jest w posiadaniu następujących dokumentów:

- pisemnego oświadczenia nabywcy potwierdzającego, że towary zostały wysłane lub przetransportowane przez nabywcę lub przez osobę trzecią działającą na rzecz nabywcy, oraz wskazującego państwo członkowskie przeznaczenia towarów; takie pisemne oświadczenie określa: datę wystawienia; nazwę lub imię i nazwisko oraz adres nabywcy; ilość i rodzaj towarów; datę i miejsce przybycia towarów; w przypadku dostawy środków transportu, numer identyfikacyjny środków transportu; oraz identyfikację osoby przyjmującej towary na rzecz nabywcy; oraz
- co najmniej dwóch niebędących ze sobą w sprzeczności dowodów, które zostały wydane przez dwie różne strony, takich jak podpisany list przewozowy CMR, konosament, faktura za towarowy przewóz lotniczy lub faktura od przewoźnika towarów które są niezależne od siebie nawzajem, od sprzedawcy i nabywcy, lub jakichkolwiek pojedynczych wskazanych powyżej dowodów wraz z jakimkolwiek pojedynczymi niebędącymi ze sobą w sprzeczności dowodami, takimi jak:
 - polisa ubezpieczeniowa

w odniesieniu do wysyłki lub transportu towarów lub dokumenty bankowe potwierdzające zapłatę za wysyłkę lub transport towarów;

- dokumenty urzędowe wydane przez organ władzy publicznej, na przykład notariusza, potwierdzające przybycie towarów do państwa członkowskiego przeznaczenia;
- poświadczenie odbioru wystawione przez prowadzącego magazyn w państwie członkowskim przeznaczenia, potwierdzające składowanie towarów w tym państwie członkowskim.

potwierdzających transport lub wysyłkę, które zostały wydane przez dwie różne strony, które są niezależne od siebie nawzajem, od sprzedawcy i od nabywcy.

Nabywca dostarcza sprzedawcy pisemne oświadczenie do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiła dostawa.

Aleksandra Stachnik

Radca prawny, doradca podatkowy. Ukończyła dwa kierunki studiów na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, uzyskując tytuł magistra prawa oraz magistra administracji. Odbiła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie, a następnie zdała egzamin zawodowy, uzyskując tytuł radcy prawnego. W praktyce zawodowej specjalizuje się w prawie gospodarczym oraz podatkowym. Autorka licznych wystąpień konferencyjnych o tematyce prawnopodatkowej. Biegłe posługuje się językiem angielskim oraz hiszpańskim. www.prawnikiprakow.com

VAT e-commerce – jakie zmiany czekają nas od lipca 2021 roku



”

Nowelizacja ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług ma wprowadzić tzw. pakiet VAT e-commerce, który wyreguluje niektóre newralgiczne kwestie handlu elektronicznego.

Komisja Europejska dąży do uproszczenia obowiązków związanych z podatkiem VAT dla przedsiębiorstw prowadzących transgraniczną sprzedaż towarów lub usług (głównie online) konsumentom końcowym oraz do zapewnienia prawidłowego obrotu VAT od takich dostaw państwu członkowskiemu, w którym dostawa ma miejsce, w zgodzie z zasadą opodatkowania w państwie członkowskim przeznaczenia.

Podstawy prawne

Komisja zaprojektowała prawodawstwo UE w tej dziedzinie w dwóch etapach. Pierwsze rozwiązania weszły w życie w 2015 r. i objęły usługi telekomunikacyjne, nadawcze i elektroniczne dla konsumentów. Drugi pakiet środków został przyjęty przez Radę w grudniu 2017 r. i rozszerzył nowe uprawnienia na sprzedaż towarów na odległość, a także na wszelkiego ro-

dzaju usługi transgraniczne świadczone klientom końcowym w UE. Te ostatnie środki, zwane również „pakietem VAT w handlu elektronicznym”, mają obowiązywać od dnia 1 lipca 2021 r.

W dniu 5 grudnia 2017 r. Rada przyjęła pakiet VAT dotyczący handlu elektronicznego obejmujący:

Dyrektywę Rady (UE) 2017/2455

Rozporządzenie Rady (UE) 2017/2454

Rozporządzenie wykonawcze Rady (UE) 2017/2459

21 listopada 2019 r. Rada przyjęła przepisy wykonawcze dotyczące pakietu VAT w handlu elektronicznym, na które składają się:

Dyrektywa Rady (UE) 2019/1995

Rozporządzenie wykonawcze Rady (UE) 2019/2026

W dniu 12 lutego 2020 r. Komisja przyjęła rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2020/194 określające szczegółowe informacje na temat funkcjonowania punktu kompleksowej obsługi VAT.

z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2020 r. poz. 505, z późn. zm.).

Pakiet VAT w handlu elektronicznym – co proponuje

w wysokości 100 000 EUR, do którego sprzedawca musi przechowywać tylko jeden dowód (zamiast dwóch) w celu zidentyfikowania państwa członkowskiego klienta;

- zniknie zwolnienie z VAT dla importu towarów w przesyłkach wartych mniej niż 22 euro;

- w przypadku fakturowania będą miały zastosowanie przepisy kraju UE identyfikacji dostawcy;

- powstanie ustawowa definicja pojęcia sprzedaży na odległość towarów importowanych z państw trzecich;

- powstanie OSS. Od 2015 r. obowiązuje uproszczony system deklarowania i płacenia podatku VAT od usług telekomunikacyjnych, nadawczych i elektronicznych (TBE) świadczonych przez przedsiębiorcę do konsumenta (B2C) w UE. Szczegółowe informacje o funkcjonowaniu MOSS dostępne są na portalu MOSS. W ramach pakietu VAT e-commerce procedury MOSS ulegną rozszerzeniu i modyfikacji. Powstanie tzw. procedura szczególna One Stop Shop, która będzie obejmowała:

- wewnątrzspółnotową sprzedaż towarów na odległość,
- dostawy towarów w państwie członkowskim dokonywane przez interfejsy elektroniczne ułatwiające te dostawy,
- inne usługi świadczone na rzecz konsumentów.

Znowelizowane prawo e-handlu wymaga jeszcze doprecyzowania w wielu punktach. Praca nad nim musi zakładać współpracę międzyresortową, a więc bardzo możliwe, że wdrażane będzie dosyć długo. Poza tym już pobieżne spojrzenie na planowane zmiany pokazuje, że podatnicy na nich stracą.

W związku z praktycznymi trudnościami, jakie stwarzają działania mające na celu powstrzymanie pandemii koronawirusa, przyjęto następujące ustawy, które odraczają stosowanie pakietu VAT e-commerce do 1 lipca 2021 r.:

Decyzja Rady (UE) 2020/1109

Rozporządzenie Rady (UE) 2020/1108

Rozporządzenie wykonawcze Rady (UE) 2020/1112

Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2020/1318

Implementacja przepisów Rady do polskiego prawodawstwa będzie wiązała się z nowelizacją ustawy o podatku od towarów i usług oraz w ustawy z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (Dz. U. z 2020 r. poz. 170), a także ustawy

Pakiet VAT dotyczący handlu elektronicznego jest jednym z priorytetów w ramach strategii jednolitego rynku cyfrowego. W dobie koronawirusa jest tym bardziej potrzebny, jednak nadal jego kształt jest w polskim prawodawstwie mocno zamglony. Na ten moment wiemy, że prawo unijne zakłada

- wprowadzenie dwóch progów w celu uproszczenia obowiązków związanych z podatkiem VAT dla mikroprzedsiębiorstw i MŚP. Po pierwsze, próg rocznych obrotów w wysokości 10 000 EUR z tytułu wewnątrzunijnych transgranicznych dostaw usług telekomunikacyjnych, nadawczych i elektronicznych (TBE). Dostawy o wartości do 10 000 EUR TBE nadal podlegają przepisom VAT państwa członkowskiego dostawcy. Po drugie, próg rocznych obrotów

Ministerstwo wypowiada się w sprawie wysokości cen transferowych w kontekście pandemii

Ministerialne informacje dotyczące cen transferowych zawsze wzbudzają niemałe zainteresowanie. W ostatnich dniach Ministerstwo Finansów udzieliło odpowiedzi na petycję w sprawie rozliczeń TP w dobie pandemii. Przy okazji poruszono sporo zagadnień, w tym także tych dotyczących zmian obowiązujących przepisów. Zaznaczono też, że kontrole w zakresie rozliczeń i coraz szersze raportowanie, nie zostaną ograniczone, mimo, że pandemia mocno utrudnia podatnikom wywiązywanie się z tych obowiązków.



Petycja skierowana do MF zawierała następujące postulaty:

- dopuszczenie możliwości podpisywania przez profesjonalnego pełnomocnika z uprawnieniami doradcy podatkowego oświadczenia o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych i ustalaniu cen transferowych na warunkach, które ustaliłyby między sobą podmioty niepowiązane;
- przedłużenie terminów na sporządzenie lokalnej dokumentacji cen transferowych oraz złożenie informacji o cenach transferowych (dalej: „TPR”) do dnia 31 grudnia 2020 r.;
- zawieszenie obowiązku składania informacji TPR-C za rok 2019 do czasu wydania objaśnień eliminujących wątpliwości interpretacyjne;
- zmodyfikowanie formularza TPR-C poprzez ograniczenie zawieranych w nim informacji do podstawowych danych o transakcjach;
- zniesienia lub ograniczenia sankcji karnych skarbowych w odniesieniu do niezłożenia, niezłożenia w terminie lub nieprawidłowego wypełnienia informacji TPR;
- wprowadzenie szerszej możliwości stosowania rozwiązań typu safe harbour
- wydanie przez Ministerstwo Finansów objaśnień w zakresie zasad metodologicznych tworzenia analizy porównawczej (benchmarking) dla celów weryfikacji rynkowości cen stosowanych w roku 2020;
- rozszerzenie możliwości stosowania w 2020 r. zwolnienia na podstawie art. 1 In ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych [Dz. U. 2019 poz. 865 z późn. zm.] (dalej: „ustawa o CIT”) z obowiązku sporządzania lokalnej dokumentacji cen transferowych również na podmioty powiązane, które w wyniku oddziaływania COVID19 poniosły stratę podatkową.



typu safe harbour poprzez analizowanie możliwości wprowadzenia tego typu rozwiązań, w tym analizę rozwiązań proponowanych na forum państw OECD;

- wydanie przez Ministerstwo Finansów objaśnień w zakresie zasad metodycznych

tworzenia analizy porównawczej [benchmarking] dla celów weryfikacji rynkowości cen stosowanych w roku 2020

- poprzez analizowanie możliwości wydania tego typu rozwiązań, w tym analizę rozwiązań proponowanych na forum państw OECD;

- rozszerzenie możliwości stosowania w 2020 r. zwolnienia na podstawie art. 11n ustawy o CIT z obowiązku sporządzania lokalnej dokumentacji cen transferowych również na podmioty powiązane, które w wyniku oddziaływania COVID-19 poniosły stratę podatkową - poprzez wprowadzenie zmiany przepisów prawa. Pozostałe postulaty nie zostały uwzględnione.

Wyjaśnienia MF rozwijają kilka punktów interesujących zagadnień, jednak niektóre z nich nie przynoszą wyjaśnień w newralgicznych kwestiach. Mamy też zapowiedzi wprowadzania kolejnych zmian.

Postulat przedłużenia terminów

Poruszony w petycji postulat przedłużenia terminów został już uwzględniony poprzez wprowadzenie zmiany przepisów prawa w ustawie z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 [Dz. U. z 2020 r. poz. 1086] do 31 grudnia 2020 r. przedłużony został termin do złożenia informacji TPR dla podmiotów dla których termin ten upływa w okresie od dnia 31 marca 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. W przypadku terminu do złożenia informacji TPR upływającego w okresie od 1 października 2020 r. do 31 stycznia 2021 r. został on wydłużony o 3 miesiące.

Do dnia 31 grudnia 2020 r. przedłużony został termin do złożenia oświadczenia o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cenn transferowych dla podmiotów dla których termin ten upływa w okresie od dnia 31 marca 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. W przypadku podmiotów dla których termin ten upływa w okresie od 1 października 2020 r. do 31 stycznia 2021 r. przedłużenie terminu do złożenia oświadczenia o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych wynosi 3 miesiące.

Modyfikacja formularza TPR-C

Postulat niniejszy, w formie jaką zaproponował Wnioskodawca, nie może zostać uwzględniony z uwagi na fakt, iż treść struktury logicznej, na podstawie której tworzony jest formularz interaktywny, ustalana jest na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy o CIT oraz na podstawie szczegółowego zakresu danych i informacji okre-

Ministerstwo uwzględniło następujące postulaty:

- przedłużenie terminów na sporządzenie lokalnej dokumentacji cen transferowych oraz złożenie informacji o cenach transferowych (dalej: „TPR”) do dnia 31 grudnia 2020 r. poprzez wprowadzenie zmiany przepisów prawa;
- zawieszenie obowiązku składania informacji TPR-C za rok 2019 do czasu wydania objaśnień eliminujących wątpliwości interpretacyjne - w Ministerstwie Finansów finalizowane są prace w zakresie wydania pytań i odpowiedzi do informacji TPR za 2019 r.
- wprowadzenie szerszej możliwości stosowania rozwiązań

ślonych w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 21 grudnia 2018 r. w sprawie informacji o cenach transferowych w zakresie podatku dochodowego o osób prawnych [Dz.U. z 2018 r. poz. 2487].

Wprowadzenie ograniczeń w strukturze logicznej formularza interaktywnego nic jest możliwe bez wprowadzenia zmian o charakterze legislacyjnym. Obecnie trwają prace nad wydaniem nowych rozporządzeń, jednakże kierunkowo zmiany wprowadzone do tych rozporządzeń nie mogą prowadzić do sytuacji, w której organy administracji podatkowej utraciłyby możliwość kontroli i weryfikacji, czy u podatnika istnieje zwiększone ryzyko niezgodności zawieranych transakcji z zasadą ceny rynkowej.

Wnioskodawca wskazuje na ryzyko ujawnienia wrażliwych dla przedsiębiorców danych w obszarze polityki cen transferowych oraz na rosnącą liczbę kontroli podatkowych. Ministerstwo Finansów zauważa, że dane te trafiają i są analizowane przez Szeffa Krajowej Administracji Skarbowej (a nie przez organy terenowe). Ponadto, wszyscy przedstawiciele organów administracji skarbowej uczestniczący w czynnościach kontrolnych objęci są obowiązkiem zachowania tajemnicy skarbowej.

W odniesieniu do uwagi o rosnącej liczbie kontroli podatkowych, postulowane przez Wnioskodawcę znaczne ograniczenie danych o zrealizowanych transakcjach raportowanych w informacji TPR przyniosłoby przeciwny do oczekiwanego rezultat. Zminimalizowanie liczby danych składanych w informacji TPR skutkowałoby tym, iż organy administracji skarbowej utraciłyby możliwość

weryfikacji, u których podmiotów powiązanych występuje zwiększone ryzyko stosowania warunków transakcji kontrolowanych odbiegające od warunków rynkowych.

Tym samym w celu weryfikacji poprawności stosowania zasady ceny rynkowej musiałaby wzrosnąć liczba przeprowadzanych kontroli podatkowych. Wnioskodawca wskazuje, że zakres informacji przekazywanych w informacji TPR został wyraźnie zwiększony w stosunku do sprawozdań CIT-TP i PIT-TP, co wiąże się ze zwiększeniem nakładu pracy po stronie podatnika w celu jej wypełnienia. W ocenie Ministerstwa Finansów w związku z tym, że zdecydowana większość informacji prezentowanych w informacji TPR to informacje, które podmiot powiązany zamieszcza w lokalnej dokumentacji cen transferowych, zwiększenie nakładu pracy po stronie podmiotu powiązanego wiąże się przede wszystkim z przeniesieniem tych informacji do formularza TPR-C.

Składanie oświadczenia o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych i odpowiedzialność karno-skarbowa za niezłożenie informacji TPR

W odniesieniu do postulatu wprowadzenia możliwości podpisywania oświadczenia o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych przez profesjonalnego pełnomocnika (np. doradcę podatkowego), Ministerstwa Finansów zaznacza, że istotą obecnie obowiązującej regulacji jest wskazanie kręgu osób odpowiedzialnych za kształtowanie polityki cen transferowych podmiotu. Profesjonalny pełnomocnik nie jest bowiem właściwy do podejmowania wiążących podmiot decyzji. W szczególności

pełnomocnik nie ma wpływu na wybór kontrahentów ani na ceny z podmiotami powiązanymi. Nic negocjuje on również innych warunków jak np. klauzul umownych ograniczających odpowiedzialność. Nie jest on zatem odpowiedzialny za kształtowanie polityki cen transferowych podmiotu. Za podejmowanie tego rodzaju decyzji faktycznie odpowiedzialny jest organ zarządzający podmiotem. Dlatego obowiązujący przepis jednoznacznie wskazuje, iż sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych i ustalaniu cen transferowych na warunkach, które ustaliłyby między sobą podmioty niepowiązane podpisuje kierownik jednostki w rozumieniu ustawy o rachunkowości, przyczyni w przypadku gdy kilka osób spełnia kryteria kierownika jednostki albo nie jest możliwe określenie kierownika jednostki oświadczenie składa i podpisuje każda z osób uprawnionych do reprezentacji. Obowiązujący przepis nie zezwala na podpisywanie oświadczeń przez profesjonalnego pełnomocnika, gdyż nie wiąże się to z jego rzeczywistą odpowiedzialnością za kształtowanie polityki cen transferowych podmiotu.

Ze składaniem i podpisywaniem oświadczenia o sporządzeniu lokalnej dokumentacji cen transferowych powiązana jest również odpowiedzialność karno-skarbowa za niezłożenie, niezłożenie w terminie lub nieprawidłowe wypełnienie informacji TPR.

Ministerstwo Finansów zaznacza, że czyn zabroniony określony w art. 8) c § 1 ustawy z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy [Dz. U. z 2020 r. poz. 19, z późn. zm.] [dalej: „kks”] musi być obecnie popełniony z winy umyślnej, tj. sprawca działa z zamiarem jego popełnienia, to jest chce go popełnić lub przewidując możliwość

jego popełnienia, na to się godzi (art. 4 §2 kks) W przypadku art. 80c § 1 kks znamiona czynu zabronionego ograniczone są zatem wyłącznie do sytuacji, w których sprawca świadomie i umyślnie je wypełnił. Przepis ten nie przewiduje odpowiedzialności w sytuacji nieumyślności, tj. jeżeli sprawca nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia go jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć (art. 4 § 3 kks).

Co więcej, w art. 80c § 2 kks przewidziano, że w przypadku mniejszej wagi sprawca czynu zabronionego określonego w § 1 podlega jedynie karze grzywny za wykroczenie skarbowe.

Z powyższego wynika, że już obecnie odpowiedzialność z tytułu popełnienia czynu zabronionego opisanego w art. 8[Je kks ograniczona jest do winy umyślnej, a w przypadku mniejszej wagi przewiduje on obniżenie odpowiedzialności. Sprawca musi więc działać z góry powziętym zamiarem popełnienia tego czynu. Nie jest zatem możliwe jego popełnienia np. w wyniku pomyłki.

Pozostałe postulaty zawarte w petycji

Ministerstwo Finansów informuje, że w związku z pandemią COVID-19 pracuje nad ułatwieniami w obszarze cen transferowych, również w zakresie postulatów zgłoszonych przez Wnioskodawcę. Odnośnie możliwości szerszego wprowadzenia rozwiązań typu safe harbour Ministerstwo Finansów dostrzega potrzebę wprowadzenia kolejnych tego typu regulacji, natomiast każdorazowe

wprowadzenie tego typu rozwiązań poprzedzone musi zostać gruntowną analizą i konsultacjami.

Nie bez znaczenia mają w tym aspekcie prace na forum państw OECD dotyczące rozwiązania kwestii opodatkowania cyfryzującej się gospodarki (w szczególności prac nad koncepcją Kwoty B w ramach Filaru I).

W odniesieniu do postulatu zawieszenia obowiązku składania informacji TPR za rok 2019 do czasu wydania objaśnień, Ministerstwo Finansów informuje, że trwają prace w zakresie opracowania dokumentu pytań i odpowiedzi dotyczących informacji TPR za 2019 r. Prace te są obecnie finalizowane. Ministerstwo Finansów dostrzega również potrzebę opracowania objaśnień / wytycznych w zakresie metodyki tworzenia analiz porównawczych dla celów weryfikacji rynkowości transakcji przeprowadzanych w 2020 r. Problem ten dostrzegły również pozostałe państwa OECD wśród, których również rozpoczęła się dyskusja nad wpływem pandemii COVID-19 na warunki transakcji zawieranych między podmiotami powiązаныmi i zapewnienie ich zgodności z zasadą ceny rynkowej. W związku z tym ewentualne prace nad wydaniem ww. objaśnień / wytycznych muszą uwzględniać wyniki prac realizowanych na forum międzynarodowym.

Odnośnie postulatu zwolnienia z obowiązku sporządzania lokalnej dokumentacji cen transferowych przez podmioty, które w wyniku oddziaływania C[OVID-19 poniosły stratę podatkową, Ministerstwo Finansów informuje, że obecnie trwają prace nad przygotowaniem odpowiedniej propozycji legislacyjnej w tym zakresie.

Zmiany w cenach transferowych 2020/2021

NAJNOWSZE
ZMIANY,
OBOWIĄZKI
DOKUMENTACYJNE
|
SPRAWOZDAWCZE
W PRAKTYCE

więcej



Kody GTU - wykaz aktualnych kodów oraz usług i artykułów objętych ich stosowaniem w JPK

W RAMACH NOWEGO JPK_VAT USTAWODAWCA WPROWADZIŁ NOWE OZNACZENIA (KODY GTU), KTÓRE OD 1 PAŹDZIERNIKA 2020 R. STANĄ SIĘ OBOWIĄZKOWE DLA EWIDENCJI W ZAKRESIE PODATKU NALEŻNEGO DLA JPK_V7M I JPK_V7K (OD POLA GTU_01 DO POLA GTU_13)

Obowiązek stosowania w ewidencji VAT dodatkowych oznaczeń dla niektórych kategorii dostaw i usług wynika z rozporządzenia Ministra Finansów, Inwestycji i Rozwoju z dnia 15 października 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu danych zawartych w deklaracjach podatkowych i w ewidencji w zakresie podatku od towarów i usług.

Nie ma obowiązku podawania kodu GTU dla każdego sprzedanego towaru lub usługi. Oznaczenia odnoszą się do tzw. towarów i usług wrażliwych, których sprzedaż jest uznawana za szczególnie narażoną na nadużycia.

Katalog zawiera 10 grup towarów oraz trzy grupy usług. Znajdziemy go w rozporządzeniu Ministra Finansów, Inwestycji i Rozwoju z 15 października 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu danych zawartych w deklaracjach podatkowych i w ewidencji w zakresie podatku od towarów i usług. Lista towarów i usług zaliczanych do poszczególnych grup jest bardzo szczegółowa.

Kody, służące do oznaczenia towarów znajdują się pomiędzy GTU_01 i GTU_10, wśród nich odnaleźć można między innymi dostawę napojów alkoholowych, oleju opałowego w rozumieniu przepisów o podatku akcyzowym oraz olejów smarowych, dostawę wyrobów tytoniowych czy odpadów, metali szlachetnych czy wyrobów medycznych.

Kody dla oznaczeń usług zawierają się między GTU_11 a GTU_13. Wskazują, między innymi, na świadczenia usług w zakresie przenoszenia uprawnień do emisji gazów cieplarnianych, świadczenie usług o charakterze niematerialnym, np. księgowych, prawnych, zarządczych, szkoleniowych, marketingowych, a także usług transportowych i gospodarki magazynowej.

Tabela. Wykaz towarów i usług, które w ewidencji sprzedaży nowego JPK_VAT muszą być oznaczone specjalnym kodem GTU

| Nazwa pola [kod GTU] | Opis pola GTU [wykaz towarów lub usług] |
|----------------------|--|
| GTU_13 | Świadczenie usług transportowych i gospodarki magazynowej - Sekcja H PKWiU 2015 symbol ex 49.4, ex 52.1, tj.: - transport drogowy towarów [PKWiU 2015 49.41.1], - wynajem samochodów ciężarowych z kierowcą [PKWiU 2015 49.41.2], - usługi związane z przeprowadzkami [PKWiU 2015 49.42.1], - magazynowanie i przechowywanie towarów [PKWiU 2015 52.10.1] |
| GTU_12 | Świadczenie usług o charakterze niematerialnym - wyłącznie: doradczych, księgowych, prawnych, zarządczych, szkoleniowych, marketingowych, firm centralnych (head offices), reklamowych, badania rynku i opinii publicznej, w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych. |
| GTU_11 | Świadczenie usług w zakresie przenoszenia uprawnień do emisji gazów cieplarnianych, o których mowa w ustawie z dnia 12 czerwca 2015 r. o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1201 i 2538 oraz z 2019 r. poz. 730, 1501 i 1532). |

| | |
|--------|--|
| GTU_10 | Dostawa budynków, budowli i gruntów. |
| GTU_09 | Dostawa leków oraz wyrobów medycznych - produktów leczniczych, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych, objętych obowiązkiem zgłoszenia, o którym mowa w art. 37av ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. - Prawo farmaceutyczne (Dz. U. z 2019 r. poz. 499, z późn. zm.). |
| GTU_08 | Dostawa metali szlachetnych oraz nieszlachetnych - wyłącznie określonych w poz. 1-3 załącznika nr 12 do ustawy o VAT oraz w poz. 12-25, 33-40, 45, 46, 56 i 78 załącznika nr 15 do ustawy o VAT. |
| GTU_07 | <p>Dostawa pojazdów oraz części samochodowych o kodach wyłącznie CN 8701 - 8708 oraz CN 8708 10, tj.:</p> <p>1) Pojazdy silnikowe</p> <ul style="list-style-type: none"> - ciągniki inne niż ciągniki objęte pozycją 8709 [CN 8701], - pojazdy silnikowe do przewozu dziesięciu lub więcej osób razem z kierowcą [CN 8702], - samochody i pozostałe pojazdy silnikowe przeznaczone zasadniczo do przewozu osób inne niż te objęte pozycją 8702, włącznie z samochodami osobowo-towarowymi [kombi] oraz samochodami wyścigowymi [CN 8703], - pojazdy silnikowe do transportu towarów [CN 8704], - pojazdy silnikowe specjalnego przeznaczenia, inne niż te zasadniczo przeznaczone do przewozu osób lub towarów na przykład pojazdy pogotowia technicznego, dźwigi samochodowe, pojazdy strażackie, betoniarki samochodowe, zamiatarki, polewaczki, przewoźne warsztaty, ruchome stacje radiologiczne [CN 8705] <p>2) Części i wyposażenie pojazdów</p> <ul style="list-style-type: none"> - podwozia wyposażone w silniki, do pojazdów silnikowych objętych pozycjami od 8701 do 8705 [CN 8706], - nadwozia (włączając kabiny), do pojazdów silnikowych objętych pozycjami od 8701 do 8705 [CN 8707], - części i akcesoria do pojazdów silnikowych objętych pozycjami od 8701 do 8705 [CN 8708], - zderzaki i ich części [CN 8708 10] |
| GTU_06 | <p>Dostawa urządzeń elektronicznych oraz części i materiałów do nich, wyłącznie określonych w poz. 7-9, 59-63, 65, 66, 69 i 94-96 załącznika nr 15 do ustawy o VAT, tj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tonery bez głowicy drukującej do drukarek do maszyn do automatycznego przetwarzania danych [PKWiU ex 20.59.12.0], - kasety z tuszem bez głowicy do drukarek do maszyn do automatycznego przetwarzania danych [PKWiU 2008 ex 20.59.30.0], - kasety z tuszem i głowicą drukującą do drukarek do maszyn do automatycznego przetwarzania danych, tonery z głowicą drukującą do drukarek do maszyn do automatycznego przetwarzania danych [PKWiU 2008 ex 28.23.26.0], - folia typu stretch [PKWiU 2008 ex 22.21.30.0], - procesory [PKWiU ex 26.11.30.0], - komputery i pozostałe maszyny do automatycznego przetwarzania danych [PKWiU 2008 26.20.1], - dyski twarde [HDD] [PKWiU 2008 ex 26.20.21.0], - dyski SSD [PKWiU 2008 ex 26.20.22.0, ex 58.29.11.0, ex 58.29.29.0, ex 59.11.23.0] - telefony komórkowe, w tym smartfony [PKWiU 2008 ex 26.30.22.0], - konsole do gier wideo [w rodzaju stosowanych z odbiornikiem telewizyjnym lub samodzielnym ekranem] i pozostałe urządzenia do gier zręcznościowych lub hazardowych z elektronicznym wyświetlaczem - z wyłączeniem części i akcesoriów [PKWiU 2008 ex 26.40.60.0], - aparaty fotograficzne cyfrowe i kamery cyfrowe [PKWiU 2008 26.70.13.0] |

| | |
|--------|--|
| GTU_05 | <p>Dostawa odpadów - wyłącznie określonych w poz. 79-91 załącznika nr 15 do ustawy o VAT, tj.:</p> <p>1) Wraki - wraki przeznaczone do złomowania inne niż statki i pozostałe konstrukcje pływające [PKWiU 2008 38.11.49.0]</p> <p>2) Odpady - odpady szklane [PKWiU 2008 38.11.51.0], - odpady z papieru i tektury [PKWiU 2008 38.11.52.0], - pozostałe odpady gumowe [PKWiU 2008 38.11.54.0], - odpady z tworzyw sztucznych [PKWiU 2008 38.11.55.0], - odpady inne niż niebezpieczne zawierające metal [PKWiU 2008 38.11.58.0], - niebezpieczne odpady zawierające metal [PKWiU 2008 38.12.26.0], - odpady i braki ogniwi i akumulatorów elektrycznych; zużyte ogniwa i baterie galwaniczne oraz akumulatory elektryczne [PKWiU 2008 38.12.27]</p> <p>3) Surowce wtórne - surowce wtórne metalowe [PKWiU 2008 38.32.2], - surowce wtórne ze szkła [PKWiU 2008 38.32.31.0], - surowce wtórne z papieru i tektury [PKWiU 2008 38.32.32.0] - surowce wtórne z tworzyw sztucznych [PKWiU 2008 38.32.33.0], - surowce wtórne z gumy [PKWiU 2008 38.32.34.0]</p> |
| GTU_04 | <p>Dostawa wyrobów tytoniowych, suszu tytoniowego, płynu do papierosów elektronicznych i wyrobów nowatorskich, w rozumieniu przepisów o podatku akcyzowym.</p> |
| GTU_03 | <p>Dostawa oleju opałowego w rozumieniu przepisów o podatku akcyzowym oraz olejów smarowych, pozostałych olejów o kodach CN od 2710 19 71 do 2710 19 99, z wyłączeniem wyrobów o kodzie CN 2710 19 85 (oleje białe, parafina ciekła) oraz smarów plastycznych zaliczanych do kodu CN 2710 19 99, olejów smarowych o kodzie CN 2710 20 90, preparatów smarowych objętych pozycją CN 3403, z wyłączeniem smarów plastycznych objętych tą pozycją.</p> |
| GTU_02 | <p>Dostawa towarów, o których mowa w art. 103 ust. 5aa ustawy o VAT, tj.:</p> <p>1) Benzyna oraz paliwa silnikowe - benzyna lotnicza [CN 2710 12 31]; - benzyna silnikowa [CN 2710 12 25 - z wyłączeniem benzyn lądowych i przemysłowych, CN 2710 12 41, CN 2710 12 45, CN 2710 12 49, CN 2710 12 51, CN 2710 12 59, CN 2710 12 90, CN 2207 20 00]; - benzyna do silników odrzutowych [CN 2710 12 70]; - paliwa silnikowe wymienione w załączniku nr 1 do ustawy o podatku akcyzowym, bez względu na kod CN; - paliwa typu nafty do silników odrzutowych [CN 2710 19 21]</p> <p>2) Gaz - gaz płynny [LPG] - [CN 2711 12, CN 2711 13, CN 2711 14 00, CN 2711 19 00]</p> <p>3) Olej - olej napędowy [CN 2710 19 43, CN 2710 20 11]; - olej opałowy [CN 2710 19 62, CN 2710 19 64, CN 2710 19 68, CN 2710 20 31, CN 2710 20 35, CN 2710 20 39, CN 2710 20 90]; - pozostały olej napędowy [CN 2710 19 46, CN 2710 19 47, CN 2710 19 48, CN 2710 20 15, CN 2710 20 17, CN 2710 20 19].</p> |

ABONAMENT SZKOLENIOWY

Jako jedyna firma na polskim rynku, posiadamy unikalną usługę w postaci abonamentu szkoleniowego. Zyskaj nieograniczony dostęp do szkolenia, dziel się tym dostępem ze wszystkim współpracownikami przez wybrany okres abonamentu.

| | | |
|--|--|--|
| Abonament S | Abonament M <i>Rekomendujemy</i> | Abonament L |
| 200,00 zł / miesięcznie | 180,00 zł / miesięcznie | 160,00 zł / miesięcznie |
| okres trwania abonamentu | okres trwania abonamentu | okres trwania abonamentu |
| 3/mc | 6/mc | 12/mc |
| <ul style="list-style-type: none">✓ dostęp do szkolenia bez ograniczeń✓ dostęp do materiałów dydaktycznych 24/7✓ historia zgłoszeń✓ planowanie zgłoszeń✓ automatyczne zniżki | <ul style="list-style-type: none">✓ dostęp do szkolenia bez ograniczeń✓ dostęp do materiałów dydaktycznych 24/7✓ historia zgłoszeń✓ planowanie zgłoszeń✓ automatyczne zniżki✓ Monitor CDK w formie drukowanej | <ul style="list-style-type: none">✓ dostęp do szkolenia bez ograniczeń✓ dostęp do materiałów dydaktycznych 24/7✓ historia zgłoszeń✓ planowanie zgłoszeń✓ automatyczne zniżki✓ Monitor CDK w formie drukowanej |
| zniżka na kolejne szkolenia i abonament | zniżka na kolejne szkolenia i abonament | zniżka na kolejne szkolenia i abonament |
| 10% | 15% | 20% |

Na czym on polega?

Zgłaszasz się na wybrane przez siebie szkolenie
Wykupujesz dodatkowy abonament do danego szkolenia
na okres 3, 6 lub 12 miesięcy

Jakie są korzyści?

- ✓ optymalizacja kosztów szkoleń przy zapewnieniu rzetelnej i aktualnej wiedzy
- ✓ dostęp do szkoleń oraz materiałów dydaktycznych przez 24 h 7 dni w tygodniu
- ✓ możliwość zadania pytań mailowo (przez cały okres trwania abonamentu)

ZADZWOŃ: 22 299 23 23

| | |
|--------|--|
| | <p>4) Paliwa ciekłe paliwa ciekłe w rozumieniu ustawy z 25 sierpnia 2006 r. o systemie monitorowania i kontrolowania jakości paliw [Dz.U. z 2019 r. poz. 660 ze zm.] takie jak: - benzyny silnikowe, które mogą zawierać biowęglowodory ciekłe lub do 10,0% objętościowo innych biokomponentów lub do 22,0% objętościowo eteru etylo-tert-butylowego lub eteru etylo-tert-amylowego, o których mowa w ustawie z 25 sierpnia 2006 r. o biokomponentach i biopaliwach ciekłych [Dz.U. z 2018 r. poz. 1344 ze zm.], stosowane w szczególności w pojazdach oraz rekreacyjnych jednostkach pływających, wyposażonych w silniki z zapłonem iskrowym, - olej napędowy, który może zawierać biowęglowodory ciekłe lub do 7,0% objętościowo innych biokomponentów, o których mowa w ustawie z 25 sierpnia 2006 r. o biokomponentach i biopaliwach ciekłych, stosowany w szczególności w pojazdach, w tym ciągnikach rolniczych, maszynach nieporuszających się po drogach, a także rekreacyjnych jednostkach pływających, wyposażonych w silniki z zapłonem samoczynnym.</p> <p>5) Biopaliwa ciekłe biopaliwa ciekłe w rozumieniu ustawy z 25 sierpnia 2006 r. o biokomponentach i biopaliwach ciekłych [Dz. U. z 2019 r. poz. 1155 ze zm.], takie jak: - benzyny silnikowe zawierające powyżej 10,0% objętościowo biokomponentów lub powyżej 22,0% objętościowo eterów, o których mowa w pkt 4, z wyłączeniem benzyn silnikowych zawierających biowęglowodory ciekłe, - olej napędowy zawierający powyżej 7% objętościowo biokomponentów, z wyłączeniem oleju napędowego zawierającego biowęglowodory ciekłe, - bioetanol, biometanol, biobutanol, ester, bioeter dimetylowy, czysty olej roślinny, biowęglowodory ciekłe, bio propan-butan, skroplony biometan, sprężony biometan oraz biowodór - stanowiące samoistne paliwa.</p> |
| GTU_01 | <p>Dostawa napojów alkoholowych - alkoholu etylowego, piwa, wina, napojów fermentowanych i wyrobów pośrednich, w rozumieniu przepisów o podatku akcyzowym.</p> <p>Chodzi o następujące wyroby:</p> <p>1) Alkohol etylowy - wszelkie wyroby o rzeczywistej objętościowej mocy alkoholu przekraczającej 1,2% objętości, objęte pozycjami CN 2207 i 2208, nawet jeżeli są to wyroby stanowiące część wyrobu należącego do innego działu Nomenklatury Scalonej; - wyroby objęte pozycjami CN 2204, 2205 i 2206 00, o rzeczywistej objętościowej mocy alkoholu przekraczającej 22% objętości; - napoje zawierające rozcieńczony lub nierozcieńczony alkohol etylowy.</p> <p>2) Piwo - wszelkie wyroby objęte pozycją CN 2203 00 oraz - wszelkie wyroby zawierające mieszaninę piwa z napojami bezalkoholowymi, objęte pozycją CN 2206 00, jeżeli rzeczywista objętościowa moc alkoholu w tych wyrobach przekracza 0,5% objętości.</p> <p>3) Wino a) wino niemusujące - wszelkie wyroby objęte pozycjami CN 2204 i 2205, z wyjątkiem wina musującego określonego w pkt 2: - o rzeczywistej objętościowej mocy alkoholu przekraczającej 1,2% objętości, lecz nieprzekraczającej 15% objętości, pod warunkiem że cały alkohol etylowy zawarty w gotowym wyrobie pochodzi wyłącznie z procesu fermentacji, albo - o rzeczywistej objętościowej mocy alkoholu przekraczającej 15% objętości, lecz nieprzekraczającej 18% objętości, pod warunkiem że nie zawierają żadnych dodatków wzbogacających oraz że cały alkohol etylowy zawarty w gotowym wyrobie pochodzi wyłącznie z procesu fermentacji; b) wino musujące - wszelkie wyroby oznaczone kodami CN 2204 10, 2204 21, 2204 29 10 oraz objęte pozycją 2205, które łącznie spełniają następujące warunki:</p> |

- znajdują się w butelkach zaopatrzonych w korek w kształcie grzybka, umocowany za pomocą węzłów lub spinek, albo cechują się ciśnieniem wynoszącym co najmniej 3 bary, spowodowanym obecnością dwutlenku węgla w roztworze,
 - mają rzeczywistą objętościową moc alkoholu przekraczającą 1,2% objętości, lecz nieprzekraczającą 15% objętości,
 - cały alkohol etylowy zawarty w gotowym wyrobie pochodzi wyłącznie z procesu fermentacji.

4) Napoje fermentowane

a) musujące napoje fermentowane - wszelkie wyroby objęte pozycją CN 2206 00 oraz wyroby oznaczone kodami CN 2204 10, 2204 21, 2204 29 10 i objęte pozycją 2205, niewymienione w art. 95, które znajdują się w butelkach zaopatrzonych w korek w kształcie grzybka, umocowany za pomocą węzłów lub spinek, albo cechują się ciśnieniem wynoszącym co najmniej 3 bary, spowodowanym obecnością dwutlenku węgla w roztworze, oraz:

- mają rzeczywistą objętościową moc alkoholu przekraczającą 1,2% objętości, lecz nieprzekraczającą 13% objętości, albo
 - mają rzeczywistą objętościową moc alkoholu przekraczającą 13% objętości, lecz nieprzekraczającą 15% objętości

pod warunkiem że cały alkohol etylowy zawarty w gotowym wyrobie pochodzi wyłącznie z procesu fermentacji;

b) niemusujące napoje fermentowane - niebędące musującymi napojami fermentowanymi określonymi w pkt 1 - wszelkie wyroby objęte pozycjami CN 2204 i 2205, z wyjątkiem wyrobów określonych w art. 95 ust. 1, oraz wyroby objęte pozycją CN 2206 00, z wyjątkiem wszelkich wyrobów określonych w art. 94 ust. 1:

- o rzeczywistej objętościowej mocy alkoholu przekraczającej 1,2% objętości, lecz nieprzekraczającej 10% objętości, albo

- o rzeczywistej objętościowej mocy alkoholu przekraczającej 10% objętości, lecz nieprzekraczającej 15% objętości

pod warunkiem że cały alkohol etylowy zawarty w gotowym wyrobie pochodzi wyłącznie z procesu fermentacji

5) Wyroby pośrednie

wszelkie wyroby o rzeczywistej objętościowej mocy alkoholu przekraczającej 1,2% objętości, lecz nieprzekraczającej 22% objętości, objęte pozycjami CN 2204, 2205 i 2206 00, z wyjątkiem alkoholu etylowego, piwa, wina, napoje fermentowane

**Napisz do nas lub zadzwoń,
a my znajdziemy dla Ciebie
to czego potrzebujesz!**

Jowita Zięba
+48 690 017 570
j.zieba@pcdk.pl

Szkolenia zamknięte CDK Progressio

**Oferta „szyta na miarę”
dla danej organizacji.**



Najsukuteczniejsza forma
wspierania rozwoju personelu.



Klucz do zbudowania trwałej
przewagi konkurencyjnej firmy!

Oferujemy szkolenia z zakresu:

- podatki
- kadry
- płace
- finanse
- informatyka

Partnerzy merytoryczni



STACHNIK GIERULA
Kancelaria Radców Prawnych



Kinga Matyasik-Ochlust
Kancelaria Radcy Prawnego

HRhelper

MONITOR
CDK

Wydawca



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”.