



Najgorętsze tematy podatkowo-prawne 2023

11 września 2023

Agenda

11.00 - 11.50 | Fundacja rodzinna – fakty i mity | Prelegenci: Mateusz Baran (Partner CRIDO)

Nowe przepisy o fundacji rodzinnej wprowadzają całkowicie nowy podmiot, którego głównym zadaniem będzie gromadzenie i ochrona majątku (zwłaszcza rodzinnego) oraz zarządzanie nim. W trakcie prezentacji opowiemy między innymi o tym co gwarantuje fundacja rodzinna, jakie jest jej opodatkowanie i jakie korzyści wynikają z tego instrumentu.

11.50 - 12.30 | Najważniejsze zmiany w prawie pracy w 2023 | Prelegenci: Agnieszka Anusewicz (senior associate w CRIDO)

Rok 2023 obfituje w ważne dla pracodawców zmiany w przepisach tj. wprowadzenie regulacji dotyczącej pracy zdalnej, badania trzeźwości pracowników czy zmiany wynikające z wdrożenia tzw. dyrektywy work-life balance. W trakcie prezentacji omówimy najistotniejsze nowości i ich konsekwencje.

12.30 - 13.20 | Krajowy System e-Faktur - czym jest i co oznacza dla każdej firmy? | Prelegenci: Maciej Dybaś (Partner CRIDO)

KSeF stanie się rozwiązaniem obligatoryjnym już od 1 lipca 2024 roku. Wdrożenie KSeF-u wymaga podjęcia szeregu działań i nie należy zwlekać z rozpoczęciem projektu. Podczas prezentacji opowiemy o tym jak wyglądał proces fakturowania na przestrzeni lat, kto będzie zobligowany do korzystania z KSeF-u, jakie transakcje będą objęte raportowaniem w KSeF-ie oraz jakie wyzwania czekają na przedsiębiorców przy wdrażaniu KSeF-u.

PREZENTACJA

Fundacja rodzinna – fakty i mity



Mateusz Baran

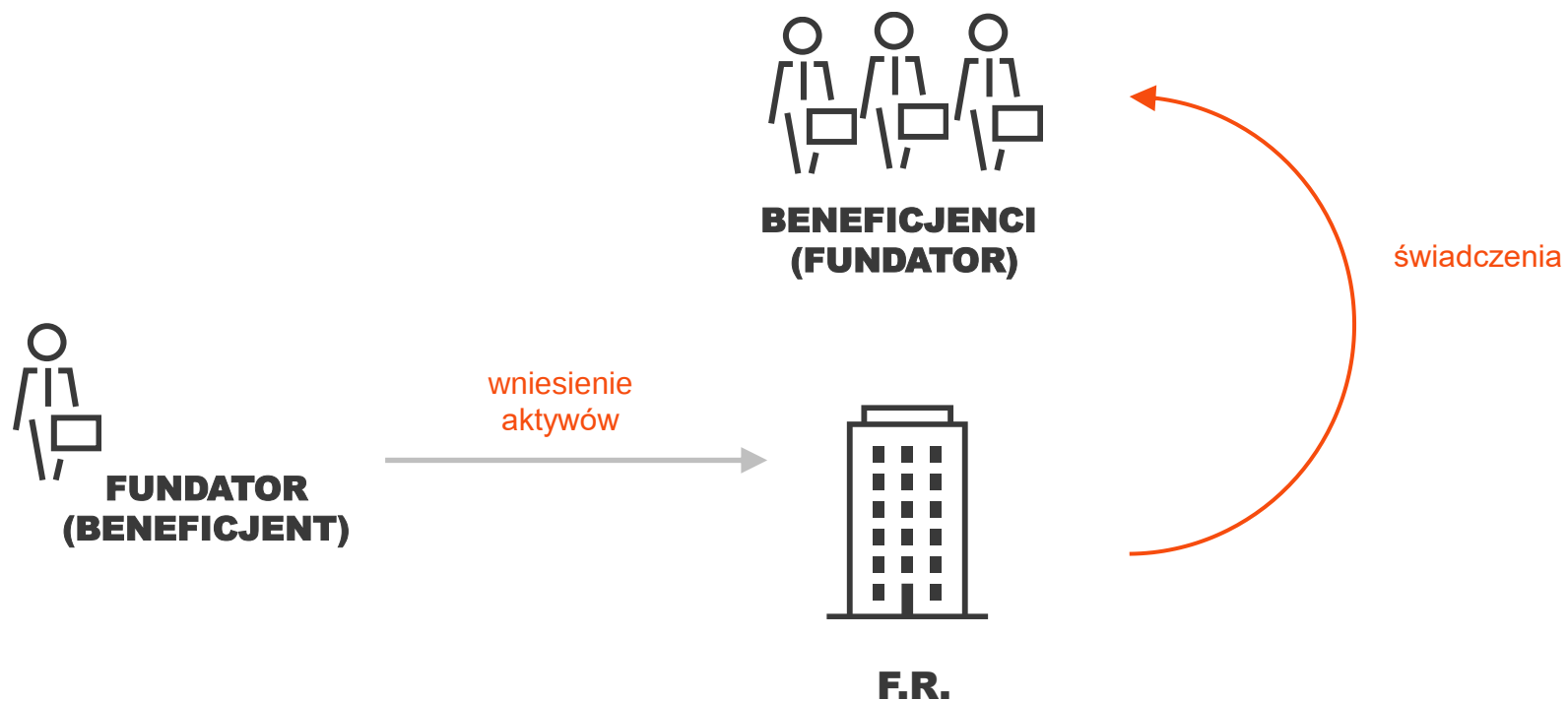
Partner CRIDO



Fundacja rodzinna | Podstawowe informacje

- ⊙ Do tej pory nie było skutecznych instrumentów do sukcesji majątku (regulacje prawa handlowego mają ograniczenia, prawo spadkowe jest archaiczne).
- ⊙ Od 22 maja b.r. – fundacja rodzinna jako **nowy mechanizm przekazywania majątku**.
- ⊙ **Wielofunkcyjność F.R.:** może ona służyć
 - przekazaniu majątku/przedsiębiorstwa,
 - zabezpieczeniu interesów rodziny,
 - jako wehikuł inwestycyjny czy
 - jako narzędzie ochrony majątku (przed wierzycielami/odpowiedzialnością majątkową).
- ⊙ F.R. jest osobą prawną **utworzoną w celu gromadzenia i ochrony mienia, zarządzania nim w interesie beneficjentów oraz spełniania świadczeń na rzecz beneficjentów**
- ⊙ F.R. nie posiada instrumentów będących **jednostkami uczestnictwa podobnymi do udziałów lub akcji spółek kapitałowych**, a prawa i obowiązki beneficjenta są niezbywalne
- ⊙ **Nazwa F.R.** może być obrana dowolnie i zawiera dodatkowe oznaczenie „Fundacja Rodzinna”. W obrocie jest dopuszczalne używanie skrótu: „F.R.”
- ⊙ Korzyści podatkowe: **zwolnienie F.R. z CIT** (dot. tylko działalności dozwolonej) i **preferencyjne wypłaty do beneficjentów z grupy „0” względem fundatora - 15% zamiast 19%** (rozszerzenie pewnych korzyści podatkowych również na grupę 1 i 2, korzystniejsze przepisy dot. beneficjentów w kontekście estońskiego CIT).

Fundacja rodzinna – czym jest?



Akcje/ udziały/
obligacje



Nieruchomości



Odsetki od pożyczek udzielonych
podmiotom powiązanym



Dywidendy

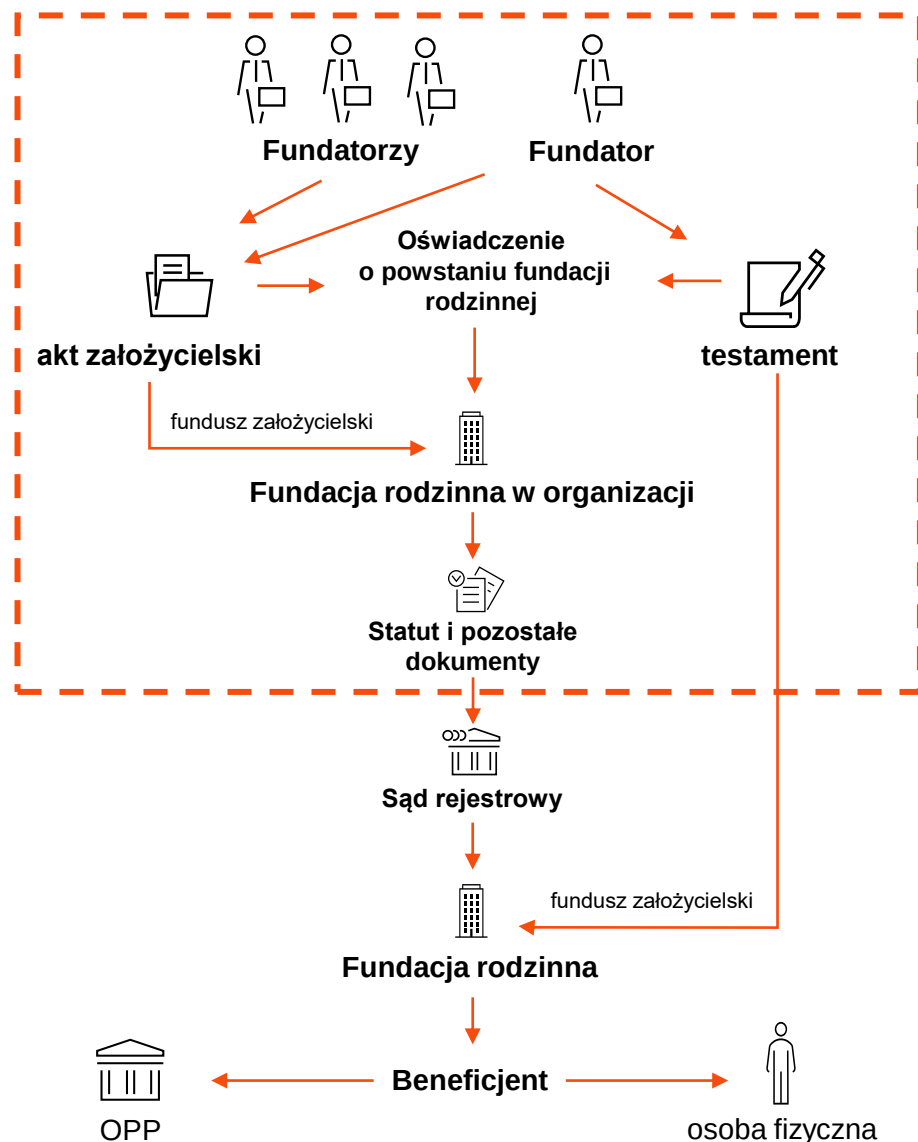


Odsetki



Przychody z najmu
(dzierżawy)

Fundacja rodzinna | Powstanie fundacji rodzinnej (1/2)



Kto może założyć fundację rodzinną?

- Fundację rodzinną założyć może tylko **osoba lub osoby fizyczne** (F.R. może mieć więcej niż 1 fundatora)
- **Nie muszą oni być spokrewnieni**

W jaki sposób można założyć fundację rodzinną?

- Oświadczenia fundatora **w akcie założycielskim lub w testamencie**
- Z chwilą sporządzenia aktu założycielskiego albo ogłoszenia testamentu powstaje **fundacja rodzinna w organizacji**

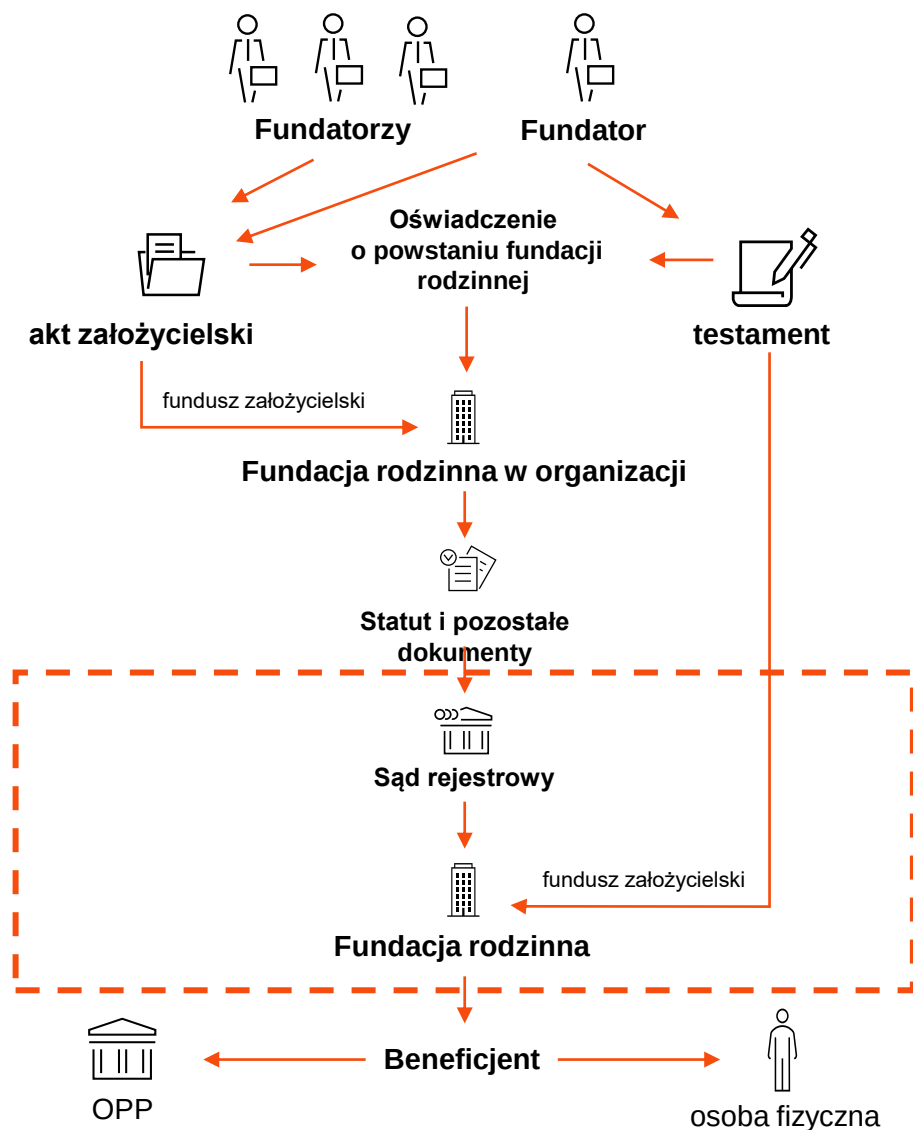
Wymagane dokumenty

- **Statut jest kluczowym dokumentem**, mającym wpływ na kształt F.R.
- Istnieje **duża swoboda w zakresie kształtowania postanowień statutu** – co daje dużą elastyczność, ale też może generować ryzyko

Fundusz założycielski

- Min. wartość funduszu założycielskiego to **100.000 PLN**
- F.R. nie może zwracać fundatorowi funduszu założycielskiego
- **Możliwość wyposażenia F.R. w majątek na etapie zakładania lub później (darowizna)**

Fundacja rodzinna | Powstanie fundacji rodzinnej (2/2)



Rejestracja F.R.

- F.R. podlega rejestracji w nowotworzonym rejestrze fundacji rodzinnych
- F.R. zyskuje osobowość prawną z chwilą rejestracji w rejestrze fundacji rodzinnych**
- F.R. nie podlega wpisowi do rejestru przedsiębiorców KRS – nawet pomimo tego, że może prowadzić działalność gospodarczą

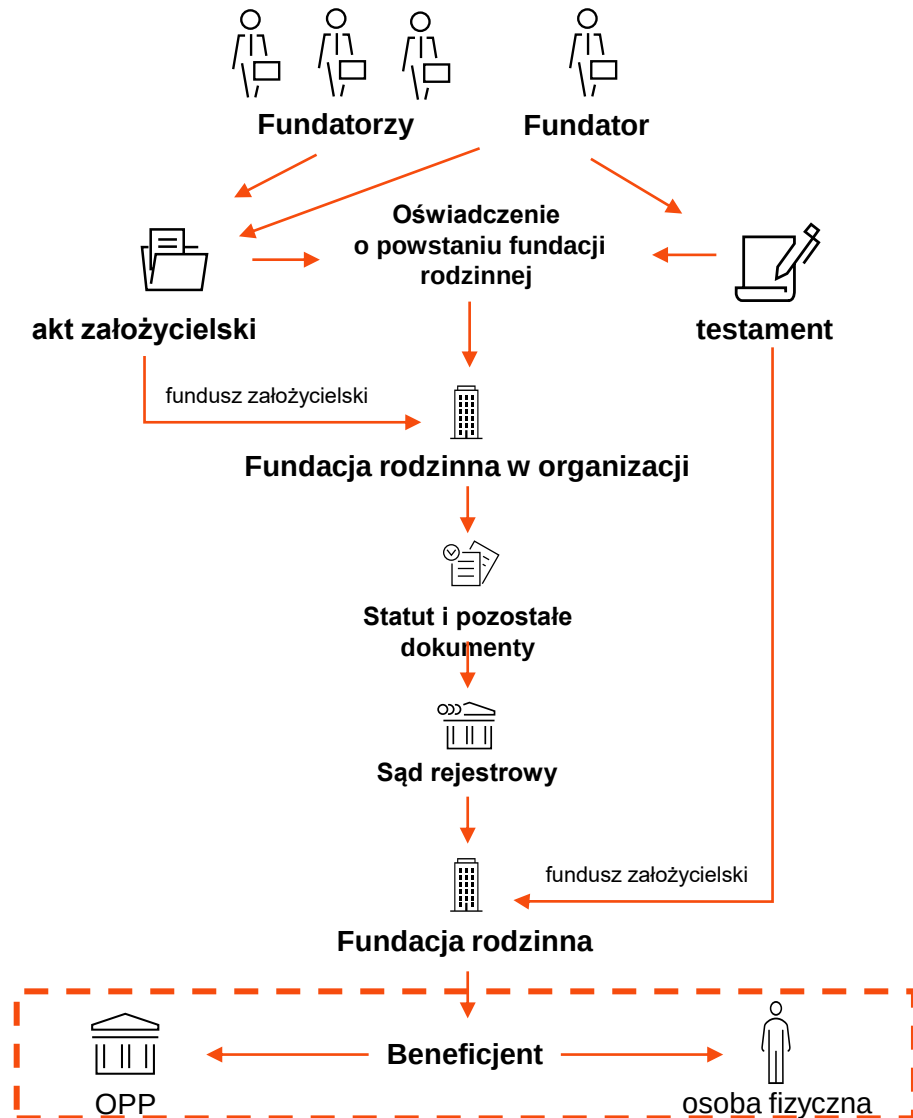
Działalność gospodarcza F.R.

- F.R. może prowadzić działalność gospodarczą w wybranym zakresie na preferencyjnych podatkowo zasadach (zob. dalej slajd 10-11)
- Działalność gospodarcza prowadzona w innym zakresie, choć możliwa, to będzie opodatkowana mniej korzystnie (szerzej: slajd 12)

Zakończenie działalności F.R.

- możliwe utworzenie na czas określony (termin, osiągnięcie celu);
- w niektórych przypadkach: rozwiązanie przez sąd (zarządzanie sprzeczne z celem/intereselem beneficjentów, upadłość)

Fundacja rodzinna | Beneficjenci

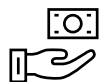


Beneficjenci fundacji rodzinnej

- Beneficjentami fundacji rodzinnej mogą być:
 - osoby fizyczne
 - organizacje pozarządowe prowadzące działalność pożytku publicznego
- Beneficjenci nie muszą być spokrewnieni z fundatorem

Świadczenia na rzecz beneficjentów

- Beneficjenci mogą otrzymywać od fundacji rodzinnej:
 - środki pieniężne
 - rzeczy i prawa
 - a także mienie fundacji rodzinnej w związku z jej rozwiązaniem
- Świadczenie od fundacji rodzinnej może zostać przyznane **pod warunkiem lub z zastrzeżeniem terminu**



Fundator

- może uczestniczyć w zarządzaniu F.R. jako członek Zarządu – ale nie ma takiego obowiązku; może powierzyć też zarządzanie profesjonalnym podmiotom;
- może mieć wpływ na działanie F.R. również z pozycji członka R.N. lub beneficjenta (kontrola);
- może zapewnić sobie prawo powoływania i odwoływania członków organów F.R.;



Zarząd

- główny organ zarządzający bieżącą działalnością F.R. i ją reprezentujący
- jego kompetencje mogą zostać ograniczone przez wymóg uzyskania zgody RN lub ZB na określone czynności
- może składać się zarówno z fundatora, beneficjentów, jak i osób niezwiązanych z fundacją (zewnętrzny zarządzający);
- główny organ zarządzający bieżącą działalnością F.R. i ją reprezentujący



Zgromadzenie Beneficjentów

- funkcja kontrolna – powoływanie organów, wybór firmy audytorskiej;
- statut może rozszerzyć kompetencje kontrolne ZB lub wprowadzić wymóg uzyskiwania zgody na podjęcie określonej czynności



Rada Nadzorcza

- funkcja kontrolna – RN ma dostęp do informacji dot. funkcjonowania F.R.
- statut może rozszerzyć jej uprawnienia, np. przez wymóg uzyskania przez Zarząd zgody RN do dokonania określonej czynności

Fundacja rodzinna | Zasady odpowiedzialności

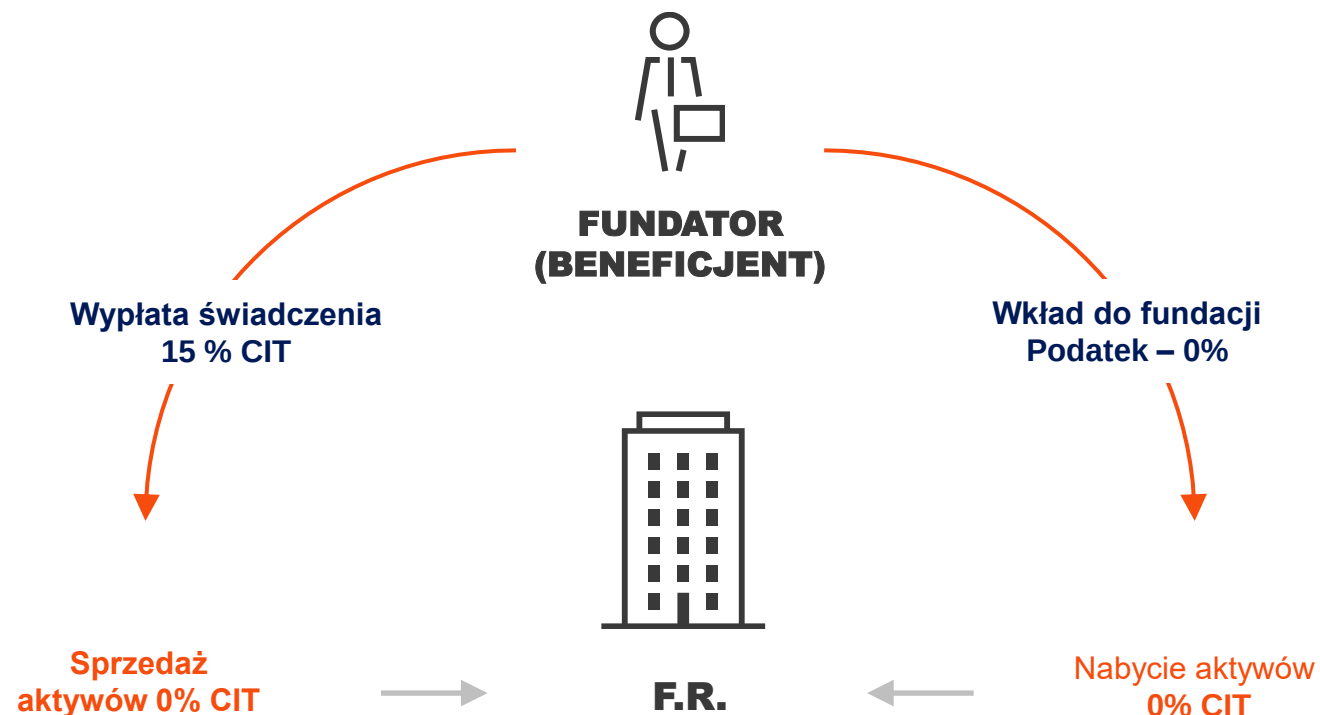
Fundator **nie odpowiada** za zobowiązania fundacji rodzinnej

Fundacja rodzinna **odpowiada solidarnie** z fundatorem za jego zobowiązania powstałe **przed jej ustanowieniem**

Fundacja rodzinna **odpowiada subsydiarnie** z fundatorem za jego **zobowiązania alimentacyjne** powstałe **po jej ustanowieniu**

Odpowiedzialność fundacji rodzinnej ogranicza się do wartości mienia wniesionego przez fundatora według stanu z chwili wniesienia, a według cen z chwili zaspokojenia wierzyciela

Fundacja rodzinna | Optymalny wehikuł inwestycyjny



Akcje/ udziały/
obligacje



Nieruchomości



Odsetki od pożyczek udzielonych
podmiotom powiązanym



Dywidendy



Odsetki



Przychody z najmu
(dzierżawy)

Fundacja rodzinna | Opodatkowanie

- Możliwość inwestowania m.in. w różnego rodzaju instrumenty finansowe i papiery wartościowe. Dochody z dywidend, odsetek, najmu (dzierżawy) czy sprzedaży: udziałów (akcji), papierów wartościowych, nieruchomości oraz innego mienia są **zwolnione z CIT**. Umożliwia to **neutralne podatkowo pomnażanie majątku rodzinnego**.
- Opodatkowanie pojawia się dopiero w momencie przekazania majątku beneficjentom (**15% CIT po stronie fundacji zamiast 19%**).
- Jeżeli świadczenia są dokonywane na rzecz **najbliższych dla fundatora (lub na jego rzecz)** jest to jedyny podatek, jaki będzie do zapłaty (**tacy beneficjenci są zwolnieni z PIT**).



Fundacja rodzinna | Dozwolona działalność gospodarcza

Fundacja rodzinna posiadać będzie o wiele **szersze możliwości inwestycyjne** m.in. w porównaniu do funduszy inwestycyjnych lub alternatywnych spółek inwestycyjnych (ASI).

DZIAŁALNOŚĆ INWESTYCYJNA FUNDACJI RODZINNEJ

Zbywanie aktywów
(w tym nieruchomości)

Nabywanie i zbywanie papierów wartościowych i instrumentów finansowych i pochodnych (w szczególności - akcje, obligacje)

Udostępnianie odpłatnie
mienia oraz czerpanie z niego pożytków i dochodów

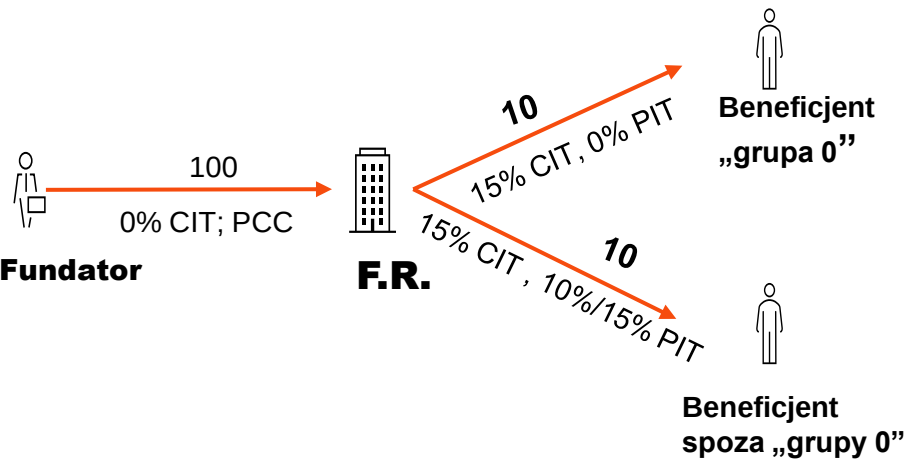
Posiadanie statusu wspólnika lub akcjonariusza
zarówno w polskich jak i zagranicznych spółkach prawa handlowego

Udzielanie pożyczek
spółkom zależnym i jej beneficjentom

Inwestowanie środków
w fundusze inwestycyjne

Fundacja rodzinna | Opodatkowanie działalności „dozwolonej” i innej

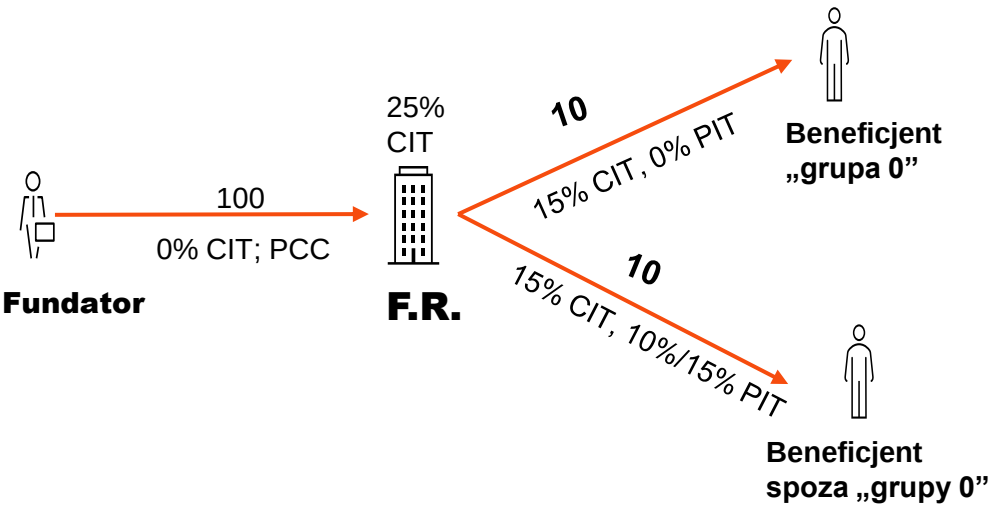
Opodatkowanie F.R. prowadzącej działalność „dozwoloną”



Efektywna stawka podatkowa

Beneficjent „grupa 0”	15%
Beneficjent „spoza grupy 0”	do 27,75%

Opodatkowanie F.R. prowadzącej działalność inną niż „dozwolona”



Efektywna stawka podatkowa

Beneficjent „grupa 0”	36,25%
Beneficjent „spoza grupy 0”	do 45,8%

Fundacja rodzinna | Opodatkowanie – przykłady

SYTUACJA	OPODATKOWANIE OS. FIZYCZNEJ	OPODATKOWANIE ASI/ PSH	OPODATKOWANIE F.R
Zbycie udziałów lub akcji	19% + ew. 4% daniny solidarnościowej	0%	0%
Wypłata dywidendy	19%	0%	0%
Otrzymanie odsetek od pożyczek, lokat, obligacji	19%	19%	0%
Otrzymanie zysków z innego rodzaju inwestycji kapitałowych (np. sprzedaż akcji na GPW)	19% + ew. 4% daniny solidarnościowej	19%	0%
Świadczenie na rzecz beneficjenta	Nie występuje	Nie występuje	15% CIT

Fundacja rodzinna w Polsce i na świecie | Porównanie

	Austria	Liechtenstein	Polska
Fundator	os. fizyczna / os. prawna	os. fizyczna / os. prawna	os. fizyczna
Rola Beneficjentów	Brak uprawnień do zasiadania w zarządzie fundacji	Może być członkiem Rady Fundacji	Mają prawo do zasiadania we wszystkich organach Fundacji Rodzinnej
Kapitał zakładowy	Min. 70 000 EUR	Min. 30 000 CHF/EUR/USD	min. 100 000 PLN (ok. 22 500 EUR)
Organy Fundacji Rodzinnej	Obligatoryjnie: • Zarząd • Audytor Fakultatywnie: • Rada Doradcza • Rada Nadzorcza (Rada Protektorów)	Obligatoryjnie: • Rada Fundacji Fakultatywnie: • Protektor/Rada protektorów • Rada Nadzorcza • Audytor	Obligatoryjnie: • Zarząd • Zgromadzenie Beneficjentów Fakultatywnie: • Rada Nadzorcza (obowiązkowe jeśli liczba Beneficjentów przekracza 25)
Działalność gospodarcza	Zakaz prowadzenia działalności gospodarczej	Dopuszczalna	Dopuszczalna

Fundacja rodzinna w Polsce i na świecie | Porównanie

	Austria	Liechtenstein	Polska
Opodatkowanie wniesienia majątku do fundacji	2,5% wartości wnoszonego majątku (0,5-3,5% + 1,1% - w przypadku austriackich nieruchomości)	0,2% wartości wnoszonego majątku	Brak
Bieżące opodatkowanie fundacji	24% - 2023 r. 23% - 2024 r.	0 – 12,5%* (min. 1 800 CHF)	0%
Opodatkowanie wypłaty świadczenia	27,5 % (w niektórych wypadkach możliwe uwzględnienie podatku zapłaconego w toku bieżącego funkcjonowania F.R.)	Rezydenci Liechtensteinu – nieograniczony obowiązek podatkowy zgodnie z regulacjami Liechtensteinu Nierezydenci – zwolnienie z podatku	15% CIT, 0-15% PIT

* stawka 12,5 % dot. dochodów uzyskanych na terytorium Liechtensteinu

Zagraniczna fundacja rodzinna | Obciążenia podatkowe w Polsce dla fundatora i beneficjenta będącego polskim rezydentem podatkowym

- 1** **Exit tax** – w przypadku wniesienia do zagranicznej Fundacji Rodzinnej majątku związanego z działalnością gospodarczą fundatora, którego wartość przekracza 4 mln zł polski fundator może zostać zobowiązany do uiszczenia **podatku w wysokości 19%** sumy dochodów z niezrealizowanych zysków ustalonych dla poszczególnych składników majątku.
- 2** **Zagraniczna jednostka kontrolowana (tzw. CFC)** - zagraniczna Fundacja Rodzinna może zostać uznana w Polsce za CFC, co może skutkować koniecznością uiszczenia przez fundatora lub beneficjenta podatku od osiąganego przez nią dochodu wg stawki **19% PIT** oraz ew. **4% daniny solidarnościowej** (od dochodu ponad 1 mln zł rocznie).
- 3** **Brak zwolnienia w PIT** – wypłaty dokonywane przez zagraniczne fundacje rodzinne na rzecz ich beneficjentów są co do zasady zwolnione z opodatkowania w państwie ich siedziby. Jednakże, jeżeli fundator i beneficjenci są polskimi podatnikami, to otrzymanie środków od fundacji będzie podlegało opodatkowaniu PIT po ich stronie.

Fundacja rodzinna | Opodatkowanie – F.R. założona przez wielu fundatorów

F.R. założona przez 2 fundatorów	Wartość wniesionego mienia
Fundator A	60
Fundator B	40
Suma	100

F.R. założona przez 1 fundatora	Wartość wniesionego mienia
Fundator X	100

Wypłata 10 (po opodatkowaniu CIT) dla dzieci Fundatora A:

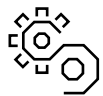
1. Ustalenie proporcji: $60/100 = 6/10$
2. Obliczenie podstawy opodatkowania PIT: $4/10 * 10 = 4$
3. Obliczenie podatku PIT: $15\% * 4 = \mathbf{0,6}$

Wypłata 10 (po opodatkowaniu CIT) dla dzieci Fundatora X:

Pełne zwolnienie z PIT (wypłata do beneficjenta z „grupy 0”)



Fundacja rodzinna | Dotychczasowe możliwości uregulowania sukcesji



Dziedziczenie ustawowe – zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, w przypadku braku sporządzenia testamentu



Dziedziczenie testamentowe – zgodnie z postanowieniami testamentu spisane go przez spadkodawcę

W obu ww. przypadkach instytucja zachowku w praktyce oznacza ograniczenie swobody w dysponowaniu przez spadkobiercę całości swojego majątku oraz generuje ryzyko rozdrobnienia tego majątku w rezultacie spadkobrania

- **Odpowiednie regulacje w umowie/statucie spółki** – umożliwiają do pewnego stopnia zarządzenie kwestiami sukcesyjnymi w odniesieniu do uczestnictwa w spółce
- **Darowizna** – przekazanie przedmiotu darowizny jeszcze za życia spadkodawcy z odpowiednim wyprzedzeniem może pomóc ograniczyć problem zachowku
- **Zarząd sukcesyjny** – ograniczony zakres przydatności, istotny głównie w przypadku j.d.g.

Fundacja rodzinna | Fundacja rodzinna vs. testament

	TESTAMENT	STATUT F.R
Przypisanie konkretnych składników majątku określonym osobom	Dopuszczalne (ale beneficjent musi liczyć z koniecznością zaspokojenia roszczenia o zachówek)	Dopuszczalne
Uzależnienie wypłaty majątku do spadkobiercy od spełnienia warunku lub nadejścia terminu	Tylko jeśli spełnienie bądź niespełnienie warunku lub nadejście terminu nastąpiło przed otwarciem spadku	Dowolność w zastrzeganiu warunków lub terminów wypłaty świadczeń na rzecz beneficjentów
Zadysponowanie całym majątkiem wspólnym małżonków w razie śmierci jednego z nich	Niemożliwe z chwilą śmierci jednego z małżonków co najmniej połowa majątku wspólnego przechodzi na własność żyjącego małżonka. Brak testamentów wspólnych.	Możliwość przekazania majątku wspólnego do F.R. za życia obojga małżonków. Majątek pozostaje w całości własnością F.R. w przypadku śmierci któregoś z małżonków
Umożliwienie korzystania z zysków generowanych z majątku bez przenoszenia jego własności	Niedopuszczalne	Wniesiony majątek pozostaje własnością F.R., uprawnieni beneficjenci zyskują prawo do zysku z tego majątku, jednak nie zostają właścicielami samego majątku

Fundacja rodzinna | Co gwarantuje?

1

Ochronę majątku rodzinnego przed rozdrobnieniem

2

Zapewnienie bezpieczeństwa finansowego jej beneficjentom – na zasadach ustalonych przez fundatora

3

Ochronę majątku fundacji rodzinnej przed wierzycielami fundatora (w określonym zakresie) czy beneficjentów (pełna ochrona)

4

Efektywną reinwestycję wypracowanych zysków

5

Skuteczne i elastyczne zarządzanie majątkiem

Fundacja rodzinna | Dlaczego CRIDO?



JAK CRIDO MOŻE POMÓC?

- Przeprowadzimy analizę obecnej struktury majątkowej i rodzinnej Klienta i **zaproponujemy rozwiązanie**;
- **Kompleksowo obsłużymy wdrożenie** – założymy fundację dla klienta (przygotujemy niezbędne dokumenty, w tym statut), pomożemy w przeniesieniu aktywów do fundacji rodzinnej;
- Wesprzemy Klienta w bieżącej obsłudze prawnej fundacji rodzinnej.



KORZYŚCI ZE WSPÓŁPRACY Z CRIDO

- **Kompleksowe podejście** – podatki + prawo + doradztwo biznesowe i okołorodzinne;
- **Praca warsztatowa** – w projekt zaangażowani są doświadczeni prawnicy, słuchamy Klienta, bardzo ważny jest jego wkład, a my pomagamy określić cele i kierunki
- **Bogate doświadczenie:**
 - unikalny w skali kraju projekt niezaplanowanej sukcesji,
 - realizujemy od lat projekty sukcesyjne, pracujemy już nad projektami dot. fundacji rodzinnej;
 - uczestniczyliśmy w pracach legislacyjnych nad przepisami
 - rekomendacje w międzynarodowym rankingach w kategorii Private Client (zespołowe i indywidualne) – od wielu lat z rzędu



Crido Legal znalazło się w Top Tier w kategorii Private client w latach 2022, 2021, 2020.



Wyróżnienie Recommended Lawyer w kategorii Private client:
Mateusz Baran – 2022, 2021, 2020, 2019, 2017
Katarzyna Żółcińska – 2022, 2021

CRIDO. Warto zapytać.



Mateusz Baran

Partner | | Attorney-at-law

M: +48 883 314 807

E: mateusz.baran@crido.pl



Katarzyna Żółcińska

Counsel | Attorney-at-law

M: +48 600 437 021

E: katarzyna.zolcinska@crido.pl



Tomasz Bartoszek

Partner | Doradztwo podatkowe

M: +48 510 201 294

E: tomasz.bartoszek@crido.pl



Karolina Gotfryd

Manager | Doradztwo podatkowe

M: +48 608 041 506

E: karolina.gotfryd@crido.pl



PREZENTACJA

Najważniejsze zmiany w prawie pracy w 2023



Agnieszka Anusewicz
senior associate w CRIDO

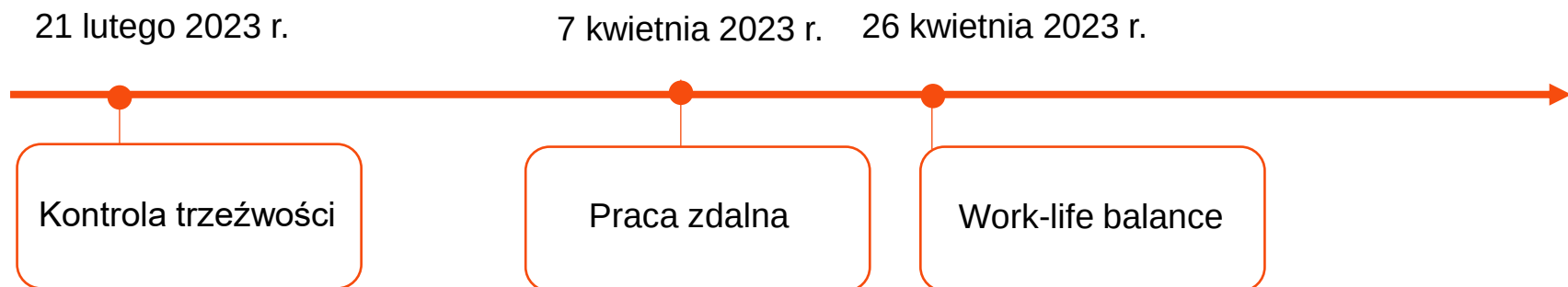


Agenda:

- ⦿ **Kontrola trzeźwości w zakładzie pracy**
- ⦿ **Praca zdalna**
- ⦿ **Work-life balance i dyrektywa o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia**

Kartka z kalendarza | Kiedy weszły w życie przepisy?

Nowelizacje Kodeksu pracy w 2023 r.





Kontrola trzeźwości w zakładzie pracy

Kontrola trzeźwości w zakładzie pracy

Przepisy dot. kontroli trzeźwości pracowników weszły w życie **21 lutego 2023 r.**

Pracodawca ustala **w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu:**

- grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości;
- sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli;
- czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy **nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.**

 **Uwaga!** Zasady dot. przeprowadzania kontroli mogą mieć także zastosowanie do osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

 **Uwaga!** Gdy wynik badania **nie wskazuje** na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest **okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy**, za który pracownik **zachowuje prawo do wynagrodzenia.**



Kontrola trzeźwości w zakładzie pracy



Kontrola trzeźwości może być wprowadzona jeżeli jest to **niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia**. Analogicznie pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Badanie na obecność alkoholu można przeprowadzić za pomocą:

- badania wydychanego powietrza przy użyciu urządzenia elektronicznego dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, z użyciem ustnika; lub
- badania krwi.

Badania na obecność środków działających podobnie do alkoholu obejmują:

- badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, polegające na nieinwazyjnym pobraniu próbek śliny;
- badanie krwi;
- badanie moczu.



Kontrola trzeźwości w zakładzie pracy

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia ws. badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, środkami takimi są:

- opioidy;
- amfetamina i jej analogi;
- kokaina;
- kanabioidy;
- benzodiazepiny.

Organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu w przypadkach, gdy:

- nie ma możliwości** przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- pracownik niedopuszczony do pracy odmówi** poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego lub
- zażąda** przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- stan pracownika** niedopuszczonego do pracy uniemożliwi przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.



Kontrola trzeźwości w zakładzie pracy

O czym należy pamiętać wdrażając kontrolę trzeźwości w zakładzie pracy?

- weryfikacja posiadanych regulacji wewnętrznych pod kątem nowych przepisów/wprowadzenie stosownych regulacji w tym zakresie (np. w regulaminie pracy);
- wyznaczenie osób upoważnionych do weryfikacji trzeźwości pracowników;
- przygotowanie szkolenia dla pracowników w celu zaznajomienia ich z nowymi przepisami





Praca zdalna

Praca zdalna

Przepisy wprowadzające pracę zdalną do Kodeksu pracy weszły w życie **7 kwietnia 2023 r.**

Praca zdalna ma przede wszystkim **opierać się na uzgodnieniach między pracownikiem i pracodawcą**. Ustawa wskazuje, że zasady jej wykonywania określają:

- **porozumienie** między pracodawcą i zakładową organizacją związkową;
- **regulamin** ustanowiony po konsultacjach z przedstawicielami pracowników – w przypadku braku działania organizacji związkowej u pracodawcy.

 Dodatkowo przepisy dopuszczają możliwość wykonywania pracy zdalnej także w drodze:

- **polecenia** lub
- **porozumienia zawartego z pracownikiem** – które może nastąpić zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i w trakcie trwania zatrudnienia (wówczas z inicjatywą może wyjść każda ze stron stosunku pracy).



Praca zdalna

Co powinien określać regulamin / porozumienie dot. pracy zdalnej?

- grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów pracy zdalnej;
- zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu;
- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy;
- zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli w zakresie BHP;
- zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy.



Praca zdalna



Okazjonalne świadczenie pracy w formie zdalnej w wymiarze **nieprzekraczającym 24 dni w danym roku kalendarzowym.**

Obowiązki pracodawcy:

- uwzględnianie wniosków o wykonywanie pracy zdalnej pewnych grup pracowników;
- zapewnianie pracownikom wykonującym pracę zdalną odpowiednich materiałów i narzędzi – w tym zadbanie o ich instalację, serwis czy konserwację lub pokrycie kosztów z tym związanych;
- pokrywanie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- pokrywanie innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
- zapewnienie niezbędnych szkoleń i pomocy technicznej.



Uwaga! Należy pamiętać, że **zasady pokrywania kosztów** muszą zostać określone w stosownym porozumieniu lub regulaminie.



Praca zdalna

Kiedy pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek o świadczenie pracy w formie zdalnej?

- pracownice będące w ciąży;
- pracownicy wychowujący dziecko do 4. roku życia;
- pracownicy sprawujący opiekę nad członkiem rodziny lub inną osobą posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności;
- pracownicy – rodzice dzieci posiadających zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu oraz rodziców dzieci posiadających orzeczenie o niepełnosprawności lub opinii o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju.



Chyba, że..



Praca zdalna

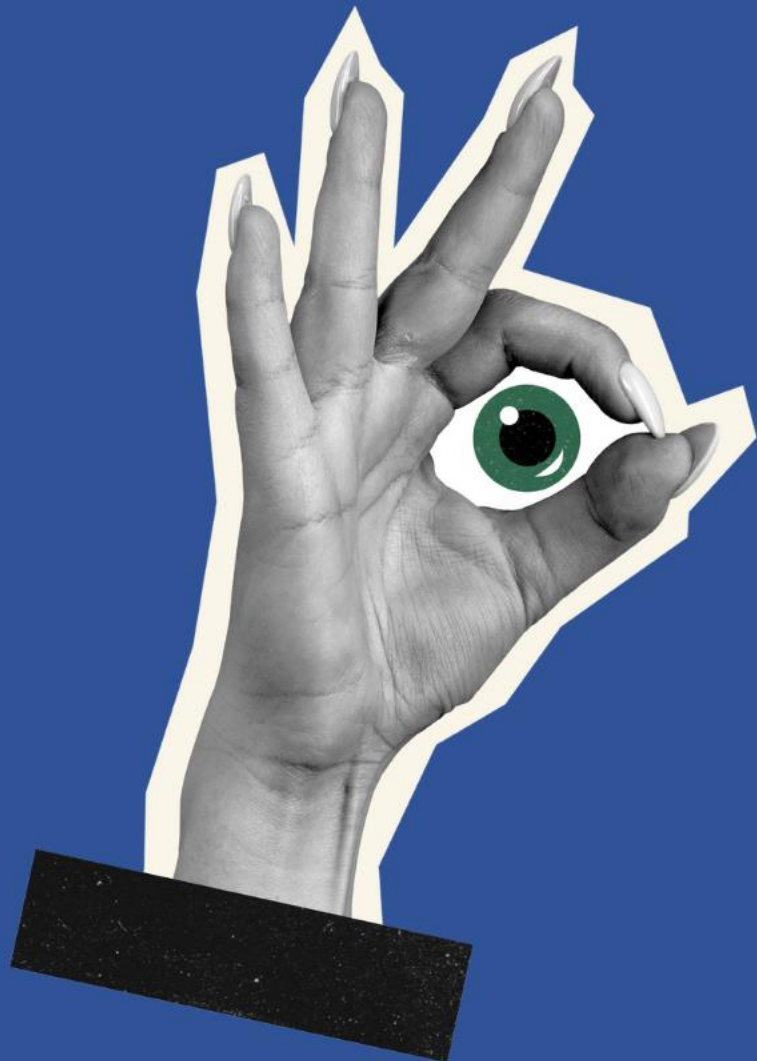


Uwaga! Warunki stosowania telepracy określone w regulaminie lub porozumieniu, a także wykonywanie telepracy na wniosek pracownika mogą być stosowane **nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy** od dnia wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy, tj. **do 7 października 2023 r.**

O czym należy pamiętać wdrażając pracę zdalną?

- wdrożenie odpowiednich regulacji wewnętrznych (porozumienie / regulamin);
- ustalenie zasad pokrywania kosztów / rozliczania się z pracownikiem;
- określenie procedur ochrony danych osobowych;
- dostosowanie się do odpowiednich regulacji z obszaru BHP;
- konieczność weryfikacji zawartych umów o świadczenie telepracy, a następnie ich aneksowanie i dostosowanie do nowych przepisów o pracy zdalnej;
- ewentualnie także dostosowanie wewnętrznych aktów prawa pracy do zasad dotyczących pracy zdalnej (regulaminy pracy/wynagradzania, procedury ochrony danych osobowych, polityki antydyskryminacyjne i antymobbingowe, porozumienia zawarte z organizacjami związkowymi).





**Work-life balance i dyrektywa
o przejrzystych i przewidywalnych
warunkach zatrudnienia**

Work-life balance i dyrektywa o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia

Przepisy implementujące unijne dyrektywy - tzw. dyrektywę work-life balance i dyrektywę o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia weszły w życie **26 kwietnia 2023 r.**



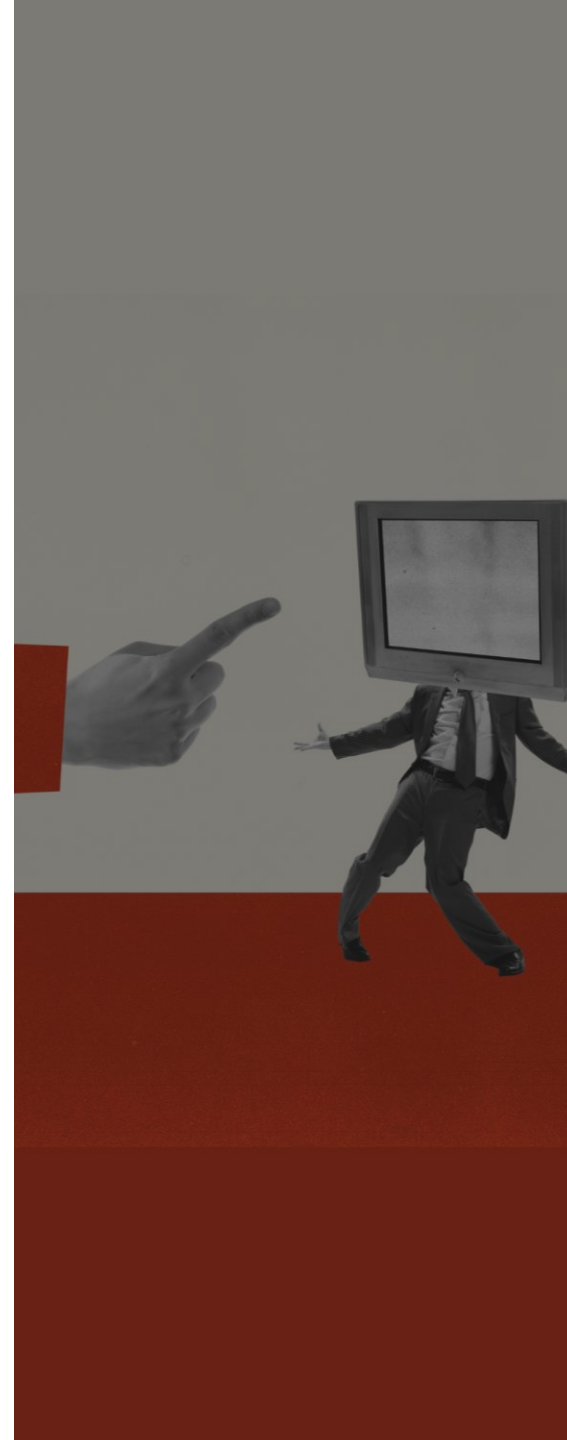
Cele dyrektywy work-life balance:

- zapewnienie kobietom i mężczyznom realizacji równych szans na rynku pracy i równego traktowania w pracy;
- pomoc rodzicom i opiekunom w godzeniu pracy z obowiązkami opiekuńczymi.



Cele dyrektywy w sprawie przejrzystych warunków:

- poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, zapewniając jednocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy;
- ustanowienie minimalnych praw mających zastosowanie do każdego pracownika na terenie Unii Europejskiej, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez prawo obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich.



Work-life balance i dyrektywa o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia

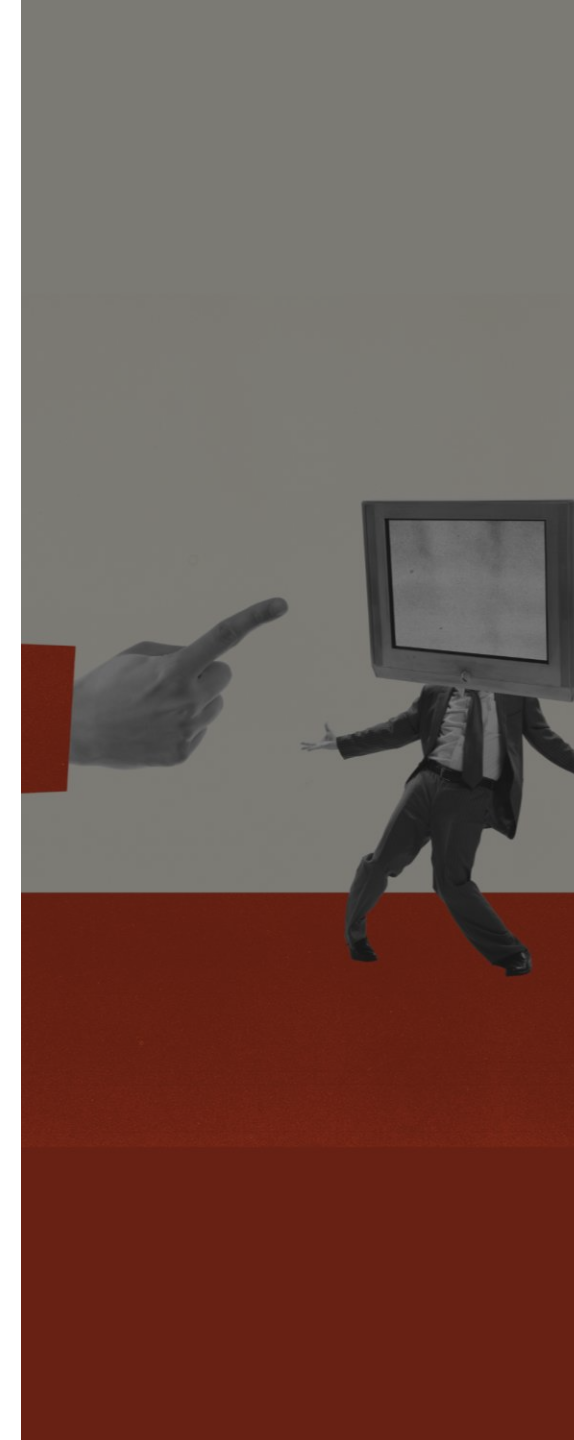
Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski został wydłużony – do **41 tygodni** urlopu w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (poprzednio 32 tygodnie) oraz **43 tygodnie** w przypadku ciąży mnogiej (poprzednio 34 tygodnie).

 **Ważne!** Każdemu z pracowników-rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do **9 tygodni urlopu rodzicielskiego** z wymiaru urlopu określonego powyżej. Prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z pracowników-rodziców dziecka.

Uprawnienia pracowników rodziców

Wydłużenie z 4. do 8. roku życia dziecka, do którego ukończenia pracodawca może polecać pracownikowi – **tylko za jego zgodą** – pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.



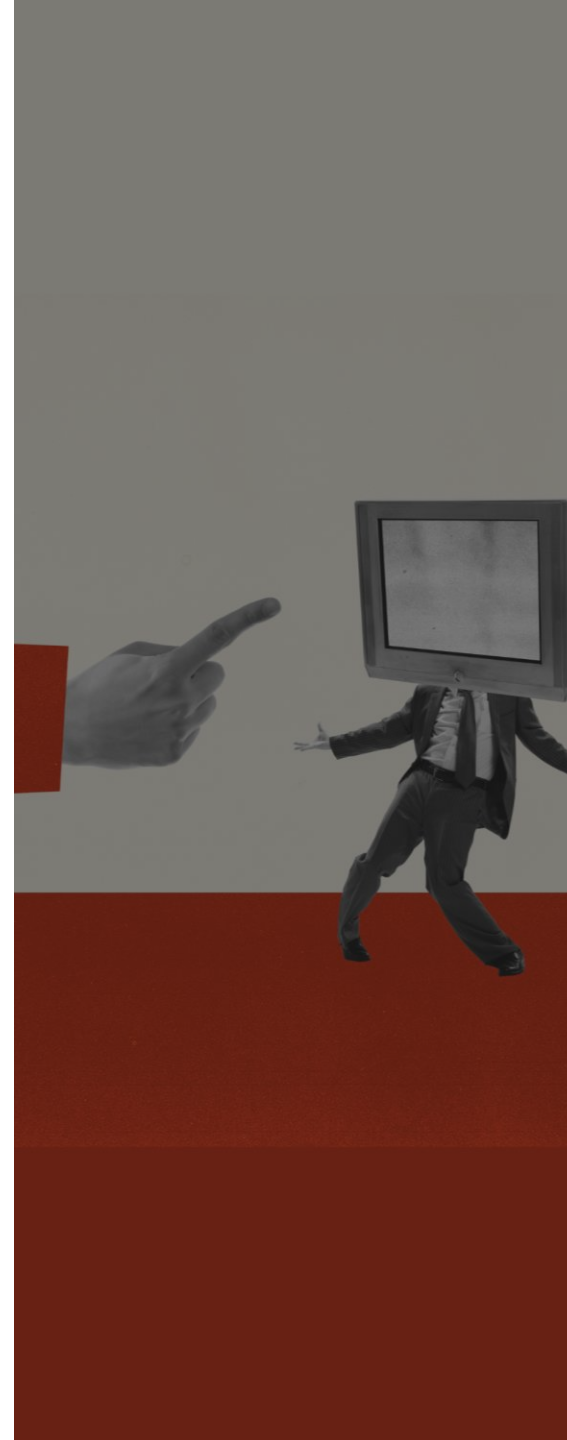
Work-life balance i dyrektywa o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia

Urlop opiekuńczy

Pracownicy uzyskali prawo do **5 dni** urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (tj. syn, córka, matka, ojciec, małżonek) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Wniosek o taki urlop należy złożyć w terminie 1 dnia przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Ten rodzaj urlopu jest bezpłatny.

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy w wymiarze **2 dni** albo **16 godzin w roku kalendarzowym**. W okresie zwolnienia pracownik zachowuje do połowy wynagrodzenia.



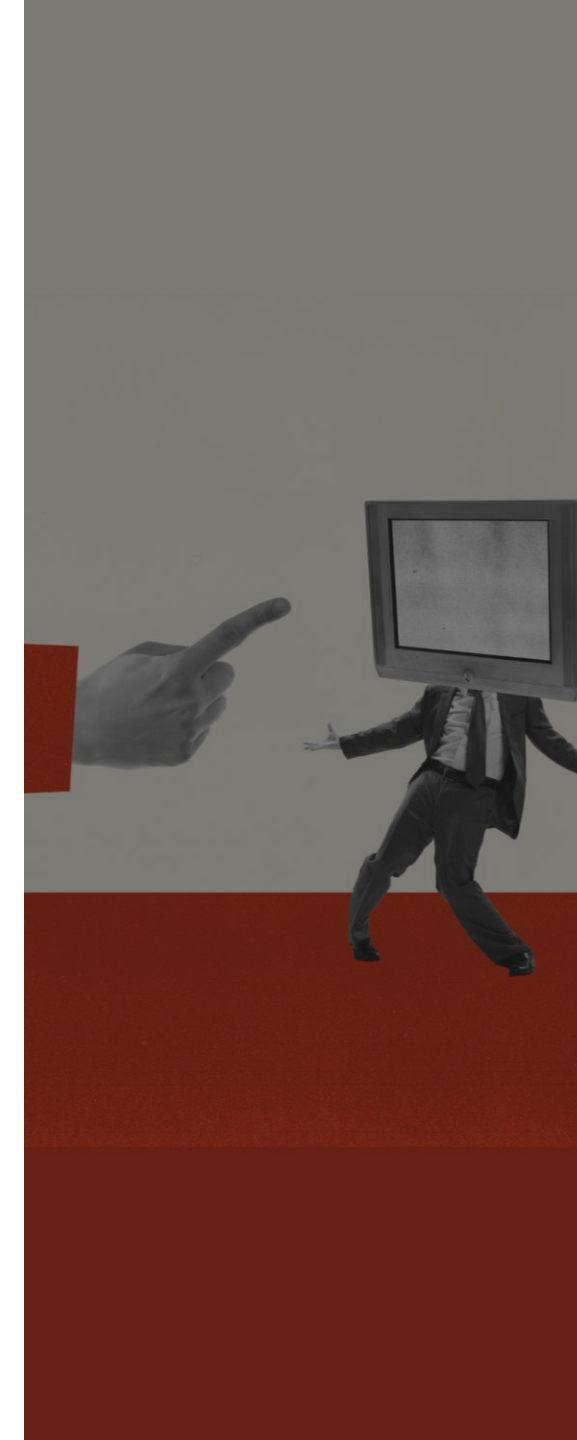
Work-life balance i dyrektywa o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia

Elastyczna organizacja pracy

Uprawnienie do złożenia wniosku o elastyczną organizację pracy zyskali pracownicy opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia.

Poprzez elastyczną organizację pracy należy rozumieć:

- pracę zdalną;
- system przerywanego czasu pracy;
- system skróconego tygodnia pracy;
- system pracy weekendowej;
- ruchomy czas pracy;
- indywidualny rozkład czasu pracy;
- obniżenie wymiaru czasu pracy.



Work-life balance i dyrektywa o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia

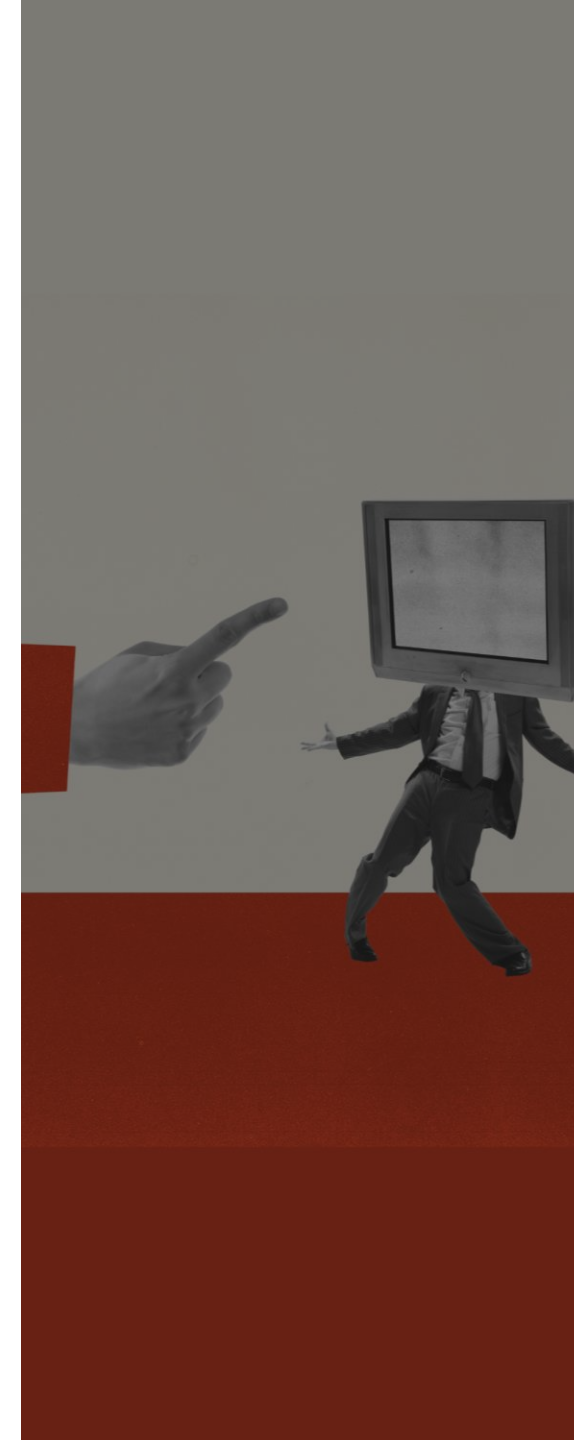
Rozszerzony zakres informacji o warunkach zatrudnienia

Został rozszerzony zakres informacji o warunkach zatrudnienia, m.in. o informacje dotyczące przysługujących pracownikowi **przerw**, zasad **przemieszczania się pomiędzy miejscami pracy**, zasad dot. pracy w **godzinach nadliczbowych i rekompensaty** za nią, **prawie pracownika do szkoleń**.

Informacja może zostać przekazana pracownikowi w formie papierowej lub elektronicznej – o ile pracownik będzie miał możliwość wydrukowania i przechowywania jej, a pracodawca zachowa dowód jej przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Wniosek o przewidywalne warunki pracy

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o **zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy**, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika.



Work-life balance i dyrektywa o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia

Zmiany dot. umów o pracę na okres próbny

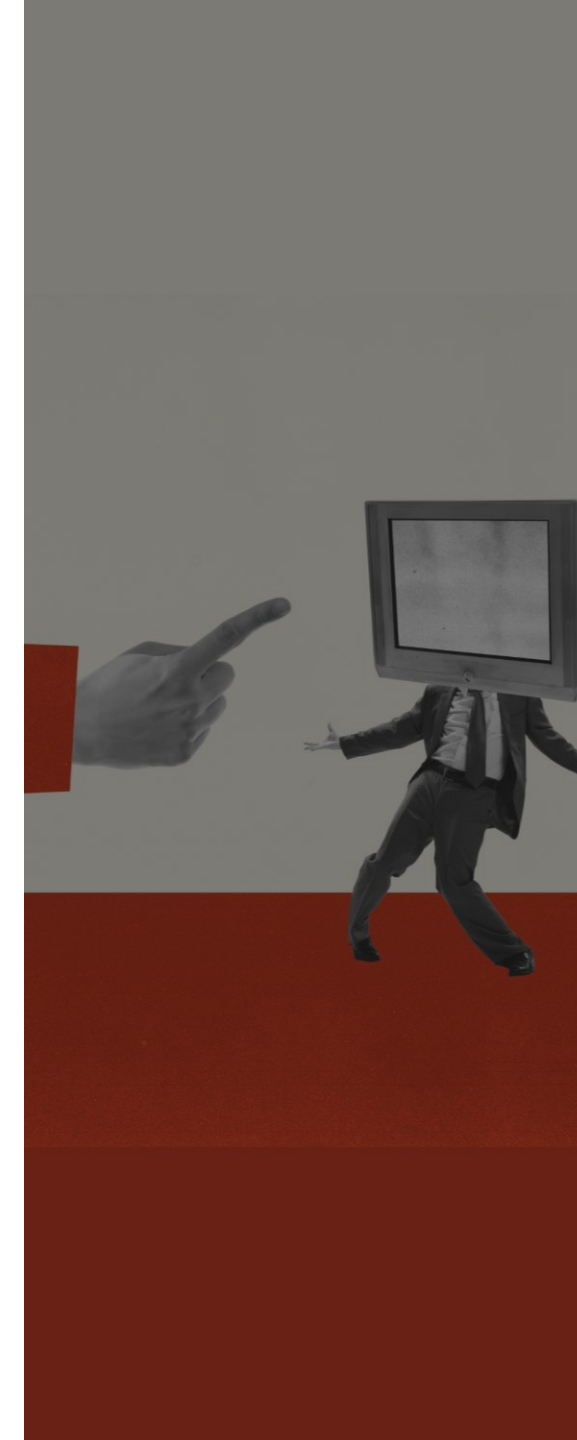
Okres trwania umowy o pracę na okres próbny może wynosić **od 1 do 3 miesięcy**. Jest to jednak uzależnione od planowanego czasu zatrudnienia pracownika na kolejną umowę o pracę:

- **1 miesiąc** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**;
- **2 miesiące** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący **co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy**;

Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny w/w okresy nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.



Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuży się o czas **urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności** pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.



Work-life balance i dyrektywa o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia

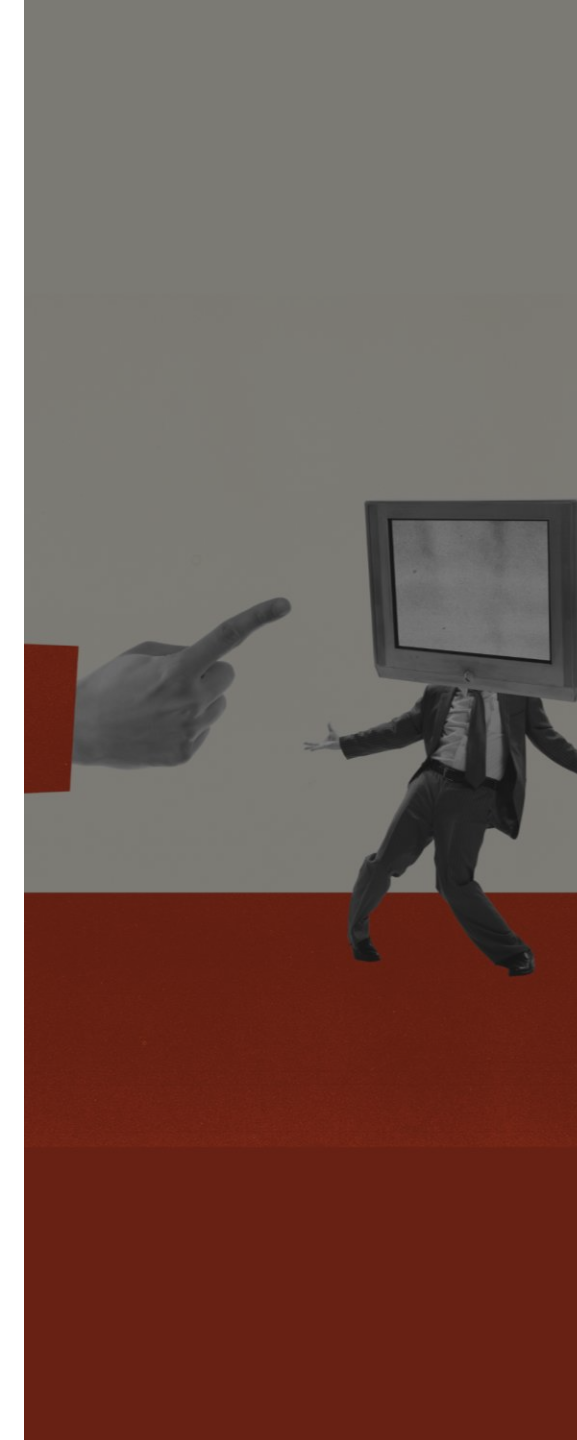
Zmiany dot. umów o pracę na czas określony

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu **umowy o pracę zawartej na czas określony** (lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony) lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazuje **przyczynę uzasadniającą** wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi **umowy o pracę zawartej na czas określony** (lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony) **pracodawca zawiadamia** na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Koniec zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia

Pracodawca **nie może zakazać** pracownikowi **jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy**. Strony nadal mogą jednak zawrzeć umowę o zakazie konkurencji.



Kontakt



Agnieszka Anusewicz

senior associate w CRIDO

T: +48 882 824 819

E: agnieszka.anusewicz@crido.pl

PREZENTACJA

Krajowy System e-Faktur – czym jest i co oznacza dla każdej firmy?



Maciej Dybaś
Partner CRIDO





Krajowy System e-Faktur

Proces fakturowania na przestrzeni lat



2021



2022



2024



Faktury papierowe
Faktury elektroniczne



Faktury papierowe
Faktury elektroniczne
Faktury ustrukturyzowane
(KSeF)



Faktury
ustrukturyzowane
(KSeF)

KSeF | Ważne daty i przepisy

4 sierpnia 2023 roku

Prezydent podpisuje ustawę z dnia 16 czerwca 2023 roku o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2023, poz. 1598)

31 lipca 2023 roku

udostępnienie środowiska testowego dla schemy FA(2)

1 września 2023 roku

udostępnienie środowiska produkcyjnego, w ramach którego obowiązującą schemą faktury ustrukturyzowanej stanie się schema FA(2)

1 lipca 2024 roku

**KSeF w wersji obligatoryjnej
wchodzi w życie**

1 stycznia 2025 roku

KSeF staje się obowiązkowy również dla podatników zwolnionych z VAT

1 stycznia 2025 roku

wchodzą w życie kary za niestosowanie KSeF

1 stycznia 2025 roku

kasy rejestrujące nie mogą już wystawiać faktur VAT

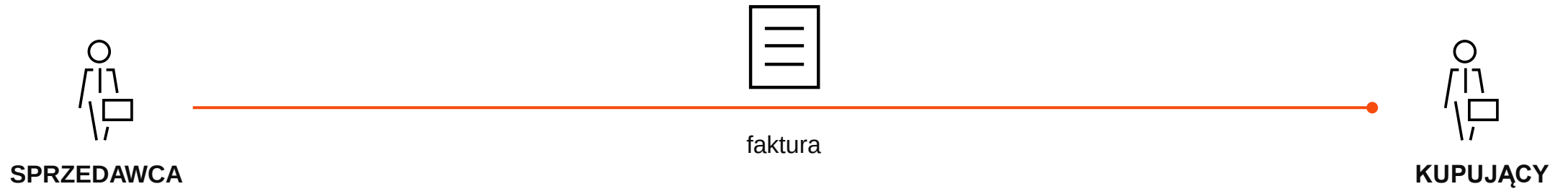
1 stycznia 2025 roku

paragony z NIP przestają być traktowane jako tzw. faktury uproszczone

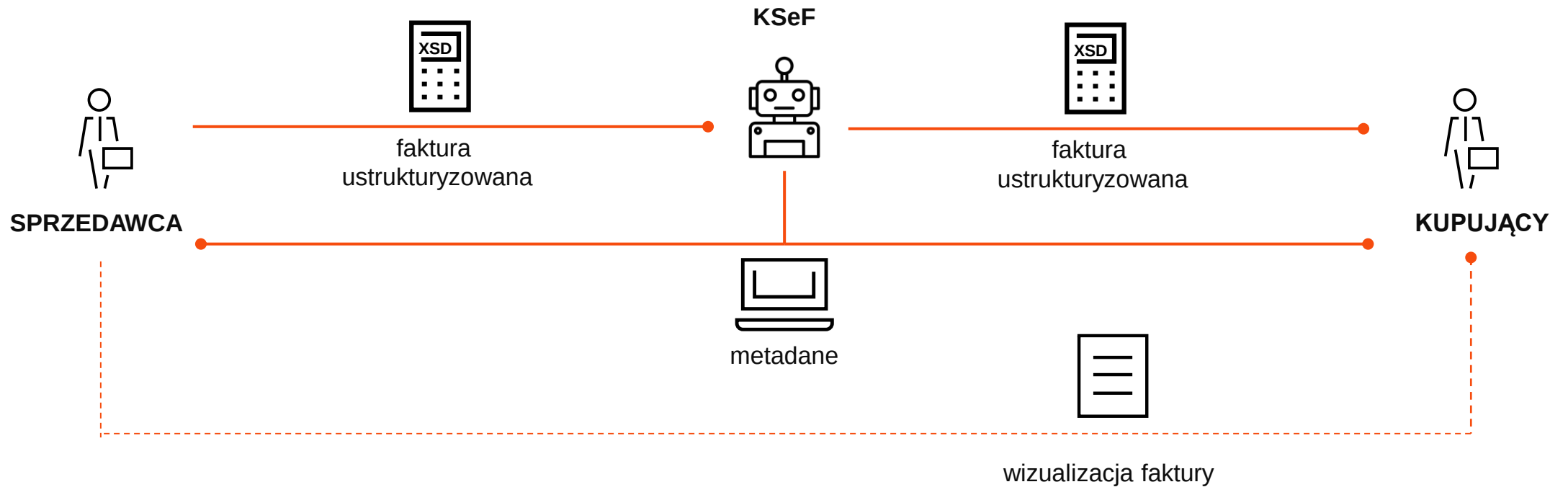
1 stycznia 2025 roku

pojawia się obowiązek oznaczania przelewów bankowych numerem faktury nadanym przez KSeF

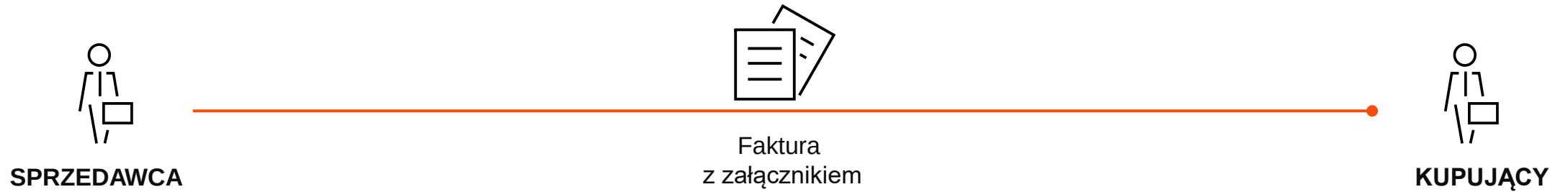
Fakturowanie teraz



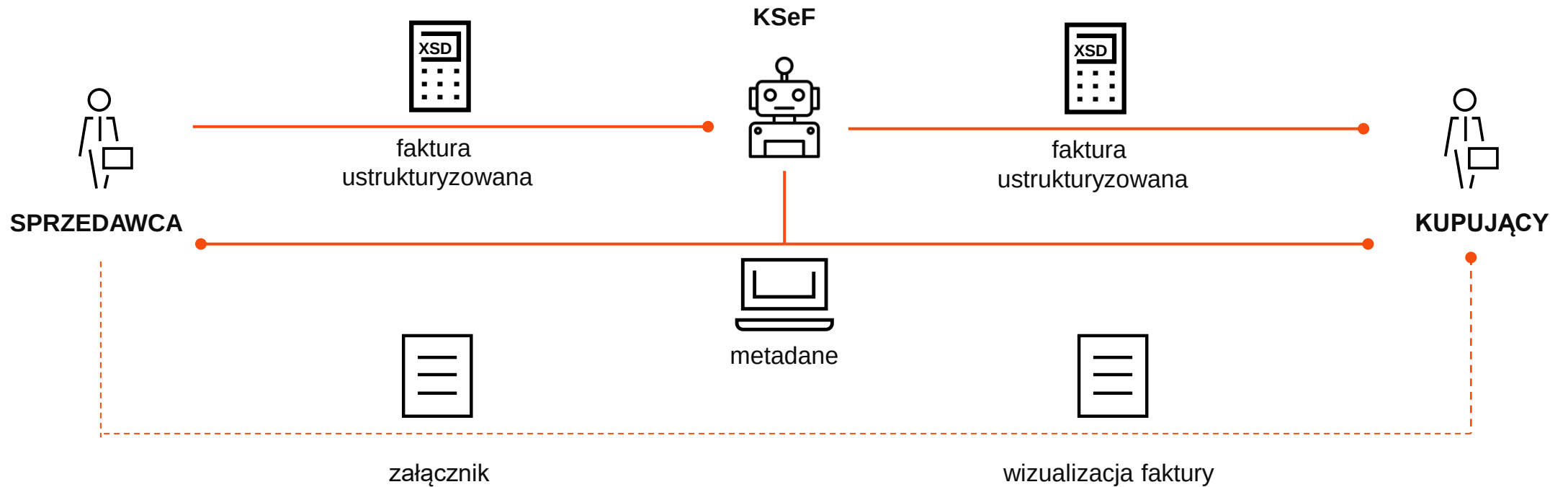
Fakturowanie w KSeF



Fakturowanie teraz



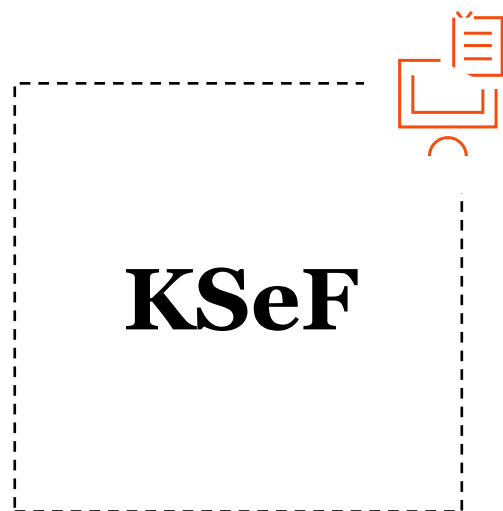
Fakturowanie w KSeF



KSeF | Kto będzie musiał korzystać z KSeF?

- Obowiązkiem wystawiania e-faktur za pomocą KSeF będą objęci podatnicy wykonujący czynności objęte wymogiem fakturowania według polskich przepisów o VAT, którzy **posiadają siedzibę lub stałe miejsce prowadzenia działalności (tzw. „fixed establishment”) w Polsce, gdy to stałe miejsce prowadzenia działalności uczestniczy w transakcji.**
- Kryteria do uznania, że mamy do czynienia z „FE” w Polsce** mają zostać doprecyzowane przez ministerstwo w objaśnieniach podatkowych.
- Pozostali podatnicy (choć nie wszyscy) będą mogli korzystać z KSeF **fakultatywnie**

Transakcje objęte raportowaniem w ramach KSeF



- Ⓢ — Sprzedaż B2B
- Ⓢ — Sprzedaż B2G
- Ⓢ — Sprzedaż dokumentowana fakturą uproszczoną
- Ⓢ — Faktury korygujące (sprzedażowe)
- Ⓢ — VAT RR (dobrowolnie)
- Ⓢ — Nie raportujemy sprzedaży B2C, importu usług, importu towarów, WNT!
- Ⓢ — Rozporządzenie dot. wyłączeń przedmiotowych:
 - Przejazdy autostradą płatną,
 - Przewóz osób,
 - Kontrola i nadzór ruchu lotniczego

Proces zakupowy – wydatki pracownicze obecnie



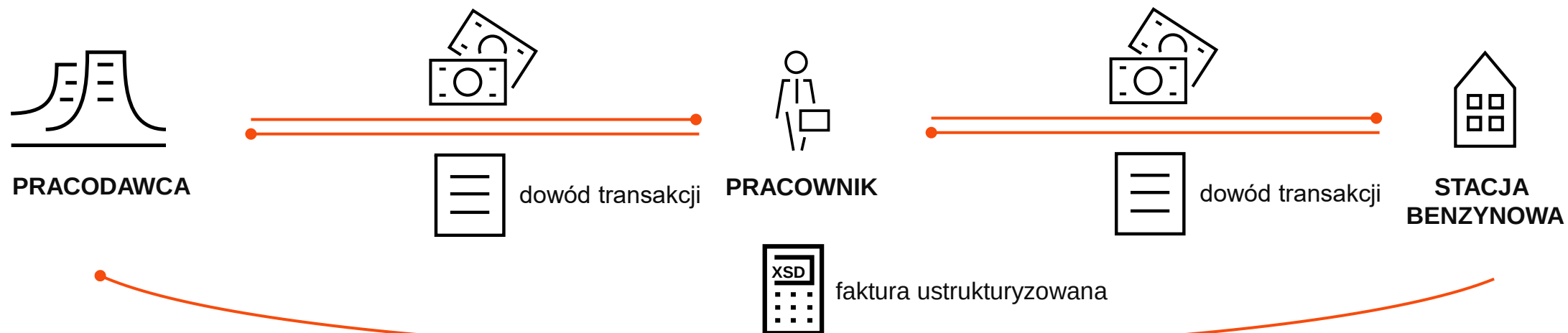
Wydatki pracownicze w KSeF



Proces zakupowy – wydatki pracownicze obecnie



Wydatki pracownicze w KSeF





Kara pieniężna będzie mogła być nałożona gdy podatnik:

- nie wystawi faktury przy użyciu KSeF,
- w okresie awarii KSeF wystawi fakturę w postaci elektronicznej niezgodnie z udostępnionym wzorem,
- nie prześle do KSeF w terminie faktury wystawionej w okresie awarii.



Kara pieniężna będzie mogła wynieść **do 100% wysokości kwoty podatku** wykazanego na tej fakturze, a w przypadku faktury bez wykazanego podatku – **do 18,7% wysokości kwoty należności ogółem** wykazanej na tej fakturze.



Kary będą miarkowane (od 0 zł). Nabywca będzie miał możliwość odliczenia podatku wykazanego na fakturze wystawionej wadliwie poza KSeF. Projekt przewiduje również pełne wyłączenie stosowania KKS w obowiązkach związanych z KSeF.



Przepisy dotyczące kar pieniężnych mają wejść w życie 1 stycznia 2025 r.

KSeF | Struktura e-faktury

Faktura ustrukturyzowana przyjmie format xml zgodny ze strukturą logiczną e-Faktury FA(2).

Schema XSD faktury ustrukturyzowanej zawiera **ponad 300 pól** podzielonych na różne kategorie:

obligatoryjne – zapisów dokonuje się obowiązkowo

- obligatoryjny charakter danego pola wynika z wymagań przewidzianych ustawą VAT
- bez wskazania informacji przewidzianych w poszczególnych polach obowiązkowych, obsługa faktury w ramach KSeF nie będzie możliwa

opcjonalne – zapisów dokonuje się obowiązkowo, jeśli jest spełniony warunek ustawowy

- pola te mogą dotyczyć obowiązków wynikających z przepisów odrębnych od ustawy o VAT
- wypełnienie pola nie jest konieczne dla poprawności semantycznej faktury

fakultatywne – wypełnienie polanie jest wymagane na gruncie przepisów ustawy

- wypełnienie pola zależy w całości od podatnika i jego ustaleń z kontrahentami

TOP 5 wyzwań we wdrożeniu KSeF



Konieczność **zmiany procesów** wystawiania i obiegu **faktur sprzedażowych**



Zapewnienie **odpowiedniego obiegu faktur zakupowych**



Stosowanie **dat wystawienia i otrzymania faktury** definiowanych w oparciu o nowe przepisy



Potrzeba uzgodnień z kontrahentami sposobu **prezentowania dodatkowych informacji na fakturach**



Wyzwania techniczne przy przygotowaniu i testowaniu **systemu do integracji z KSeF**

Działania:

- weryfikacja kwestionariusza uzupełnionego przez klienta
- pogłębiona analiza wybranego procesu sprzedażowego
- analiza i mapowanie próby faktur sprzedażowych pod kątem zgodności z KSeF
- warsztat podsumowujący

Produkty:

- raport red flag – prezentacja istotnych zagadnień / działań, jakie należy brać pod uwagę w procesie wdrożenia KSeF
- Pakiet startowy KSeF (czytelna schema KSeF, komentarze Crido, faktury klienta „oflagowane” pod kątem zgodności z KSeF)

Kluczowe korzyści:

- **weryfikacja gotowości firmy** na wdrożenie obligatoryjnego KSeF i wskazanie obszarów, które wymagają zaangażowania w celu zabezpieczenia przedsiębiorstwa przed potencjalnymi ryzykami podatkowymi/operacyjnymi
- **przygotowanie osób odpowiedzialnych** za wdrożenie KSeF **do poprowadzenia projektu**, w tym merytorycznej rozmowy z dostawcami oprogramowania nt. proponowanych przez nich rozwiązań w zakresie integracji z KSeF
- **zbudowanie świadomości skali zmian** wśród osób zajmujących stanowiska w kluczowych obszarach biznesu, a nie tylko w pionie finansowo-podatkowym, wytypowanie zagadnień szczególnie istotnych w kontekście dostosowania organizacji do KSeF

Działania:

- doraźne konsultacje dotyczące konkretnych zagadnień technicznych, podatkowych lub biznesowych w zależności od indywidualnych potrzeb klienta
- prowadzenie warsztatów, w trakcie których omawiane są rozwiązania poszczególnych zagadnień
- asysta w rozmowach z osobami spoza firmy istotnymi w procesie wdrożenia KSeF
- opiniowanie rozwiązań rozważanych przez klientów, w tym architektury oprogramowania wspierającego proces
- przygotowanie zmian w umowach i regulaminach

Kluczowe korzyści:

- **kompleksowe wsparcie** we wszystkich obszarach działalności firmy, na które wpływa KSeF:
 - podatków,
 - technologii,
 - procesów biznesowych
- **elastyczna współpraca** z zespołami wewnętrznymi, zespołami globalnymi lub zewnętrznymi partnerami technologicznymi klienta
- **forma wsparcia dostosowana do potrzeb klienta**, która może przybrać postać krótkich form komunikacji – telefonicznej, mejlowej lub z wykorzystaniem komunikatorów, jak również spotkań i warsztatów

Kontakt



Maciej Dybaś

Partner CRIDO

T: +48 538 819 927

E: maciej.dybas@crido.pl



CRIDO

ul. Towarowa 28

00-839 Warszawa

M: +48 22 324 59 00

E: crido@crido.pl

crido.pl

 TAXAND