

NEWSLETTER PRAWNY

pn law
since 1990



Wydłużony termin na rozliczenie CIT

Minister Finansów wydał rozporządzenie, w którym zdecydował, że termin na rozliczenie przez podatników podatku dochodowego od osób prawnych za rok podatkowy, który zakończył się między 1 grudnia 2022 r. a 28 lutego 2023 r., zostaje przedłużony o 3 miesiące, tj. do 30 czerwca 2023 r.

Nie uległy natomiast zmianie terminy związane ze sprawozdaniami finansowymi. Powinny one zostać przygotowane maksymalnie do 31 marca 2023 r., zatwierdzone do 30 czerwca 2023 r. oraz złożone do właściwego rejestru do 15 lipca 2023 r.



Mateusz Dyśko
doradca podatkowy
md@pnplaw.pl

Otrzymuje: _____ ust. 2a ustawy, urzędu _____

A. MIEJSCE I CEL SKŁADANIA INFORMACJI

5. Urząd skarbowy, do którego adresowana jest informacja ²⁾

6. Cel złożenia formularza (zaznaczyć właściwy kwadrat):
☐ 1. złożenie informacji

B. DANE IDENTYFIKACYJNE PŁATNIKA
* - dotyczy płatnika niebędącego osobą fizyczną

7. Rodzaj płatnika (zaznaczyć właściwy kwadrat):
☐ 1. osoba fizyczna

Informacje zawarte w niniejszym Newsletterze mają charakter informacji ogólnej i nie stanowią porady prawnej.

Z uwagi na możliwość zmian w prawie rekomendowana jest analiza aktualnego stanu prawnego w chwili podejmowania decyzji. Przed podjęciem przez Państwa odpowiednich działań sugerujemy skontaktowanie się z naszymi doradcami.

W tym numerze:

Wydłużony termin na rozliczenie CIT

STRONA 1

Przepisy dot. COVID-19 bez wpływu na termin przedawnienia zobowiązań podatkowych

STRONA 2

Czasowa zmiana podatnika VAT – dostawa energii elektrycznej, gazu oraz uprawnień do emisji gazów cieplarnianych

STRONA 3

Rodzic będzie miał wybór ws. podstawy prawnej pracy zdalnej

STRONA 4

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej – nowy rodzaj zwolnienia

STRONA 5

Bezpłatny urlop opiekuńczy – nowy rodzaj urlopu pracowniczego

STRONA 6

Fundacja rodzinna dla przedsiębiorców

STRONA 7

Grzywna za najem bez świadectw charakterystyki energetycznej

STRONA 8

Zmiany w prawie migracyjnym

STRONA 9



Przepisy dot. COVID-19 bez wpływu na termin przedawnienia zobowiązań podatkowych

Naczelny Sąd Administracyjny w uchwale z dnia 27 marca 2023 r. o sygn. I FPS 2/22 potwierdził, że przepisy wprowadzone w związku z pandemią COVID-19, dotyczące zawieszenia terminów prawa administracyjnego, nie wpływają na zawieszenie terminu przedawnienia zobowiązań podatkowych.

Od momentu wejścia w życie ustawy covidowej, organy skarbowe toczyły spór z podatnikami, czy nowe przepisy mają wpływ na termin przedawnienia zobowiązań podatkowych. Spór wynikał z nieprecyzyjnego sformułowania jednego z przepisów, który zawieszał terminy prawa administracyjnego. Wobec braku zgody, czy prawo podatkowe jest częścią prawa administracyjnego, stanowisko wojewódzkich sądów administracyjnych nie było jednolite.

Korzystny dla podatników wyrok oznacza, że okres, w którym organy skarbowe mają prawo do zbadania rozliczeń podatkowych oraz wydania niekorzystnych dla podatników decyzji w przedmiocie zobowiązań podatkowych, nie uległ wydłużeniu.



Mateusz Dyśko
doradca podatkowy
md@pnplaw.pl





Czasowa zmiana podatnika VAT – dostawa energii elektrycznej, gazu oraz uprawnień do emisji gazów cieplarnianych

Od 1 kwietnia 2023 r., w celu zwiększenia konkurencyjności polskiego systemu giełdowego, ustawodawca wprowadził nowy sposób opodatkowania podatkiem VAT dostawy energii elektrycznej w systemie elektroenergetycznym, gazu w systemie gazowym oraz świadczenia usług w zakresie przenoszenia uprawnień do emisji gazów cieplarnianych.

W okresie od dnia 1 kwietnia 2023 r. do dnia 28 lutego 2025 r., podatnikiem podatku VAT będzie dla takich transakcji nabywca, a nie jak dotychczas, sprzedawca (odwrotne obciążenie). Zmiana sposobu opodatkowania dotyczy transakcji realizowanych na giełdzie towarowej, rynku regulowanym i zorganizowanej platformie obrotu (OTF) realizowanej bezpośrednio bądź pośrednio przez zarejestrowanych w Polsce podatników VAT.

Dostawca i nabywca są zobowiązani, pod rygorem odpowiedzialności za wykroczenie skarbowe, złożyć do naczelnika urzędu skarbowego zawiadomienie o rozpoczęciu dokonywania czynności w oparciu o mechanizm odwrotnego obciążenia.



Mateusz Dyśko
doradca podatkowy
md@pnplaw.pl





Rodzic będzie miał wybór ws. podstawy prawnej pracy zdalnej

Zgodnie z wprowadzanym od 7 kwietnia do Kodeksu pracy nowym rozdziałem o pracy zdalnej nie będzie można odmówić pracy zdalnej m.in. pracownikom, którzy wychowują dziecko do lat 4 lub z niepełnosprawnością, chyba że zaistnieją względy organizacji lub rodzaju pracy, które uniemożliwiają takim pracownikom wykonywanie pracy zdalnej.

Z kolei od 26 kwietnia do Kodeksu pracy wprowadzona zostanie jeszcze jedna instytucja tj. elastyczna organizacja pracy. Będzie ona dawała rodzicom dzieci do lat 8 możliwość wnioskowania o elastyczną organizację pracy, w tym także o pracę zdalną, czy o obniżenie wymiaru czasu pracy. W porównaniu do zmian wprowadzanych 7 kwietnia, pracodawca będzie miał większą swobodę aby odrzucić wniosek pracownika o elastyczną organizację pracy niż o pracę zdalną. Złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub zwolnienie dyscyplinarne przez pracodawcę. Ponadto pracodawca będzie musiał udowodnić, że przy rozwiązaniu umowy o pracę kierował się innym powodem, niż złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy.

W związku z powyższym rodzic dziecka do lat 4 będzie mógł wybrać, z której podstawy prawnej będzie chciał skorzystać, z tej wprowadzonej 7 czy 26 kwietnia.



Mirosław Stefanik
radca prawny
ms@pnplaw.pl





Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej – nowy rodzaj zwolnienia

Już 26 kwietnia wejdzie w życie zmiana przepisów prawa pracy, wprowadzająca między innymi zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Ustawodawca w ramach nowej regulacji nie wyjaśnił znaczenia pojęcia siły wyższej, wskazał natomiast na dodatkowe okoliczności, które będą musiały wystąpić, by pracownicy mogli skorzystać z nowego uprawnienia. Są to pilne sprawy rodzinne spowodowane chorobą lub wypadkiem, które wymagają niezbędnej natychmiastowej obecności pracownika.

Nowe zwolnienie od pracy będzie przysługiwało pracownikom w wymiarze 2 dni albo 16 godzin na każdy rok kalendarzowy, przy czym zwolnienie niewykorzystane nie będzie przechodziło na następny rok kalendarzowy. Jeżeli chodzi o pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, to wymiar zwolnienia godzinowego będzie ustalany proporcjonalnie do ich wymiaru czasu pracy.

Za okres zwolnienia pracownikom będzie przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 50% wynagrodzenia podstawowego.

Pracownik może złożyć omawiany wniosek najpóźniej w dniu skorzystania ze zwolnienia, a pracodawca ma obowiązek uwzględnienia tego wniosku.



Bartosz Klim
bkl@pnplaw.pl



Bezpłatny urlop opiekuńczy – nowy rodzaj urlopu pracowniczego

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158, zwana Dyrektywą Work-Life Balance, jest transponowana do polskiego porządku prawnego poprzez zmiany w Kodeksie pracy – od 26 kwietnia 2023 r. Nowelizacja wprowadza nowy rodzaj urlopu pracowniczego – urlop opiekuńczy. Czym innym będzie urlop na żądanie, dwa dni opieki nad dzieckiem, czy zwolnienie z powodu siły wyższej. Będzie on przysługiwał pracownikowi w wymiarze 5 dni w roku w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Ustawodawca precyzuje, że członkiem rodziny jest syn, córka, matka, ojciec lub małżonek pracownika. Nie wskazuje natomiast, co kryje się pod pojęciem „poważnych względów medycznych” – będzie to podlegało dalszej wykładni w toku stosowania przepisów.

W celu skorzystania z urlopu opiekuńczego, pracownik powinien złożyć do pracodawcy stosowny wniosek w formie papierowej lub elektronicznej minimum 1 dzień przed planowanym rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca nie może pracownikowi tego urlopu odmówić. We wniosku należy wskazać m.in. powód skorzystania z urlopu.

Pracownik korzystający z urlopu opiekuńczego podlega ochronie przed zwolnieniem analogicznej do pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego oraz może korzystać z tzw. elastycznej organizacji pracy. Jednocześnie co do zasady za czas korzystania z urlopu opiekuńczego pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.



Kevin Kaczor
kkc@pnplaw.pl

Fundacja rodzinna dla przedsiębiorców

Fundacja rodzinna to nowa w polskim prawie instytucja, która może służyć przedsiębiorcom do zachowania firm rodzinnych oraz ich majątków, a która z powodzeniem funkcjonuje w wielu innych krajach. Już niebawem (22 maja 2023 r.) mają wejść w życie przepisy, zgodnie z którymi będzie możliwe przeniesienie do fundacji rodzinnej zarówno udziałów w spółkach, jak i składników majątkowych osób fizycznych, którymi fundacja rodzinna będzie zarządzać i spełniać określone świadczenia zarówno na rzecz fundatorów, jak i na rzecz określonych beneficjentów (np. dzieci fundatora lub innych członków rodziny). Zakres działania fundacji rodzinnej będzie ograniczony, do m.in. przystępowania oraz uczestnictwa w spółkach, najmu, dzierżawy lub zbywania mienia, a także nabywania i zbywania papierów wartościowych oraz udzielania pożyczek na rzecz swoich spółek lub beneficjentów. Fundacja rodzinna będzie mogła jednak prowadzić działalność rolniczą w ramach własnego gospodarstwa oraz gospodarkę leśną. Fundacja rodzinna ma zapobiec rozdrabnianiu składników majątkowych należących do osoby fizycznej pomiędzy jej spadkobierców, po śmierci tej osoby.

Szczególną uwagę należy zwrócić na przepisy o opodatkowaniu fundacji rodzinnej. Będzie ona zwolniona z podatku CIT zarówno w ramach wkładów fundatorów, jak i jej dochodów, a zapłaci go dopiero od wypłat dokonywanych na rzecz beneficjentów fundacji w wysokości 15%. Co więcej, świadczenia dokonywane przez fundację rodzinną będą korzystały z preferencji podatkowych. Zwolnione od podatku PIT będą zatem świadczenia na rzecz fundatora oraz osób najbliższych (małżonek, dzieci, wnuki, rodzice, dziadkowie, pasierbowie, rodzeństwo, ojczym lub i macocha – tzw. grupa zerowa w podatku od spadków i darowizn). Natomiast świadczenia wypłacane członkom dalszej rodziny (I i II grupa podatkowa w podatku od spadków i darowizn) będą opodatkowane podatkiem PIT w wysokości 10% (zgodnie z niedawno uchwaloną nowelizacją przez Sejm), a w przypadku świadczeń na rzecz innych beneficjentów, PIT będzie wynosił 15%.

Fundacja rodzinna może być zatem korzystnym instrumentem umożliwiającym polskim firmom rodzinnym budowę kapitału.



Mirosław Bik
radca prawny
mb@pnplaw.pl





Grzywna za najem bez świadectw charakterystyki energetycznej

Istotne zmiany dotyczące świadectw charakterystyki energetycznej budynków i ich części wchodzą w życie już 28 kwietnia 2023 r. Świadectwo charakterystyki energetycznej określa całkowite zapotrzebowanie na energię niezbędną do użytkowania budynku lub jego części (lokalu), np. do ogrzania, wentylacji lub klimatyzacji budynku lub pomieszczenia.

Świadectwa charakterystyki energetycznej budynków obowiązują już od 2009 r., natomiast po zmianach, które będą obowiązywać od końca kwietnia, w razie nieprzekazania świadectwa charakterystyki energetycznej nabywcy przy zawarciu umowy sprzedaży budynku lub lokalu, albo najemcy przy zawarciu umowy najmu, będzie zagrożone karą grzywny do 5000 zł. Co więcej, notariusz w umowie sprzedaży zabudowanej nieruchomości lub lokalu będzie obowiązany odnotować fakt przekazania nabywcy świadectwa charakterystyki energetycznej, a w razie braku przekazania takiego świadectwa, pouczyć o karze grzywny za niewykonanie tego obowiązku. Świadectwa charakterystyki energetycznej będą mogły być także wydawane w formie elektronicznej.

Należy także pamiętać, że nowe przepisy zobowiązują inwestora do załączenia świadectwa charakterystyki energetycznej do zawiadomienia o zakończeniu budowy obiektu budowlanego lub wniosku o udzielenie pozwolenia na użytkowanie. Obowiązek ten nie dotyczy tylko domów mieszkalnych o powierzchni zabudowy do 70 m², wnoszonych dla własnych celów mieszkaniowych inwestora.



Mirosław Bik
radca prawny
mb@pnplaw.pl





Zmiany w prawie migracyjnym

7 kwietnia 2023 r. wejdzie w życie nowelizacja ustawy o cudzoziemcach.

Nowelizacja pomoże w zapewnieniu warunków do stosowania przepisów rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2018/1860 i 2018/1861. Rozporządzenia te dotyczą obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium państw członkowskich oraz monitorowania, czy cudzoziemcy objęci tymi decyzjami opuścili to terytorium.

Warunkiem koniecznym udzielenia zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE jest posiadanie przez cudzoziemca potwierdzonej znajomości języka polskiego na poziomie B1. Ustawa rozszerzy katalog dokumentów, którymi cudzoziemiec może się posłużyć do poświadczenia znajomości języka polskiego na tym poziomie.

Nowe przepisy pozwolą także uzyskać polski dokument podróży cudzoziemcom mającym trudności w uzyskiwaniu dokumentów podróży w państwach, których są obywatelami (np. obywatelom Białorusi). Obywatele Ukrainy natomiast będą mogli uzyskać w ramach publicznej aplikacji mobilnej diia.pl dokument elektroniczny z danymi osobowymi małoletniego dziecka. Dokument ten stanowić będzie potwierdzenie posiadania przez obywatela Ukrainy numeru PESEL ze statusem „UKR” i stanie się jednocześnie dokumentem pobytowym tego dziecka.



Marta Nowak
doradca podatkowy
mn@pnplaw.pl

Peter Nielsen & Partners
Law Office sp. k.
Al. Jana Pawła II 27
00-867 Warszawa
tel. +48 22 59 29 000
office@pnplaw.pl
www.pnplaw.pl