



Zapraszamy do udziału w VI edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy

Zgłoszenia oraz zapytania prosimy kierować na adres mailowy: prohrevents@raczkowski.eu
www.raczkowski.eu/pl/szkolenia-raczkowski



Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejne wydanie PRO HR. Poruszamy w nim w szczególności następujące zagadnienia:

- jak dostosować pracowniczy program emerytalny, aby uniknąć obowiązku tworzenia pracowniczych planów kapitałowych;
- nowe zezwolenia na pobyt czasowy i ułatwienia w delegowaniu pracowników w ramach grupy kapitałowej;
- stosowanie 19%-owej stawki podatkowej w przypadku przychodów uzyskiwanych przez pracownika w ramach programów motywacyjnych.

Życzę owocnej lektury,
Sławomir Paruch

„Dodatkowy czas” na dostosowanie PPE i uniknięcie obowiązku tworzenia PPK

Opóźnia się wprowadzenie obowiązkowych Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Obecnie jest planowane na 1 lipca 2018 r. To dodatkowa szansa dla pracodawców tworzących PPE, aby dostosować je do nowych wymogów i nie tworzyć PPK.



r. pr. Paulina
Zawadzka-Filipczyk

Przesunięcie daty wejścia w życie nowych przepisów daje więcej czasu tym z Państwa, którzy prowadzą Pracowniczy Program Emerytalny (PPE), na dostosowanie go do nowych wymogów. W ten sposób będą Państwo mogli skorzystać ze zwolnienia z obowiązku utworzenia i prowadzenia PPK. PPK nie będą musieli tworzyć pracodawcy odprowadzający składkę podstawową na poziomie co najmniej 3,5 % wynagrodzenia uczestnika, przez co najmniej 6 miesięcy poprzedzających wejście w życie ustawy o PPK. Jeżeli zatem posiadają Państwo PPE, lecz odprowadzają aktualnie niższą składkę, rekomenduję możliwie jak najszybciej podwyższyć ją do poziomu co najmniej 3,5 %.

Jak podwyższyć wysokość składki podstawowej w ramach PPE?

1. Zawieramy aneks do umowy z funduszem emerytalnym (umowa przedwstępna)

2. Zawieramy aneks do umowy zakładowej

Przedstawiamy reprezentacji pracowników projekt aneksu do umowy zakładowej o podwyższeniu składki podstawowej, dołączając tekst jednolity tej umowy (uwzględniający zmiany wynikające z aneksu) oraz warunki zmiany umowy z funduszem emerytalnym (patrz pkt 1).

Aneks podpisuje pracodawca oraz reprezentacja pracowników wyłoniona w odpowiednim trybie (zależnym od tego, czy u pracodawcy działa organizacja związkowa). Zawierając aneks, należy przestrzegać postanowień umowy zakładowej określających tryb modyfikowania jej treści (np. szczególna forma).

3. Zawieramy aneks do umowy z funduszem emerytalnym (umowa ostateczna)

W zależności od treści konkretnej umowy, zmiana treści umowy zakładowej w zakresie podwyższenia składki podstawowej, pociąga za sobą konieczność zmiany treści umowy z instytucją finansową.

4. Rejestrujemy zmiany w Komisji Nadzoru Finansowego

Wniosek o wpis zmian do rejestru składamy w terminie 14 dni od dnia zawarcia aneksu. Zmiana umowy zakładowej wchodzi w życie z dniem wpisu do rejestru.

5. Informujemy pracowników o zmianach

Informacja powinna być przekazana w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy.

WYDARZENIA

Nowe pracownicze plany kapitałowe dla pracodawców jako obowiązkowa forma emerytury pracowniczej
21 września 2017

Prowadzący:

r. pr. Łukasz Kuczkowski.

Spotkanie odbędzie się

**21 września 2017 r. (czwartek),
godz. 11:30 – 13:30,**

w biurze kancelarii
przy ul. Bonifraterskiej 17
w Warszawie.

Szkoła Mistrzów Prawa Pracy – VI edycja

5 października 2017

Zapraszamy do udziału

w jesiennej - VI edycji Szkoły

Mistrzów Prawa Pracy. To

program szkoleniowy stworzony z myślą o osobach zajmujących się prawem pracy w praktyce.

Szkolenia dedykujemy

w szczególności dyrektorom

personalnym i menedżerom HR, a

także innym osobom

zarządzającym pracownikami.

Szczegółowe informacje oraz

program dostępny [tutaj](#).

Pytania prosimy kierować na adres:

prohvents@raczkowski.eu

Będzie łatwiej delegować pracowników w ramach grupy kapitałowej. Nowy typ zezwolenia

Panuje się wprowadzenie nowego rodzaju zezwolenia na pobyt czasowy, które będzie adresowane do kadry kierowniczej, specjalistów lub stażystów delegowanych do Polski przez pracodawcę zagranicznego, w ramach tej samej grupy przedsiębiorstw (tzw. zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, zezwolenie ICT). Trwają prace nad nowelizacją przepisów. Prawdopodobnie wejdą one w życie na początku 2018 r. Nowelizacja wprowadza także ułatwienia dla cudzoziemców delegowanych do innego kraju UE, którzy chcą przez określony czas pracować także w Polsce.



adw. Karolina
Schiffter

Aby kwalifikować się do uzyskania zezwolenia ICT, cudzoziemiec będzie musiał spełniać szereg warunków. Przede wszystkim, powinien posiadać kwalifikacje zawodowe i doświadczenie odpowiadające działalności polskiej jednostki, do której jest delegowany. Ponadto, musi być zatrudniony przez rodzimego pracodawcę, który deleguje go do Polski, od co najmniej 12 miesięcy (od co najmniej 6 miesięcy w przypadku stażystów). Zezwolenie dla członków kadry kierowniczej i specjalistów będzie wydawane na okres 3 lat, natomiast dla stażystów – maksymalnie na rok.

Nowością jest to, że posiadacz nowego zezwolenia będzie mógł – po spełnieniu dodatkowych warunków – wykonywać pracę nie tylko w Polsce, ale także w innych krajach UE. Podobnie cudzoziemcy oddelegowani do innego niż Polska kraju UE i posiadający w tym kraju analogiczne zezwolenie na pobyt, będą mogli podejmować pracę również w Polsce (po dopełnieniu w Polsce dodatkowej procedury). Przykładowo, jeśli pracownik posiadający zezwolenie ICT innego kraju UE będzie miał zostać wysłany do pracy w polskiej spółce z grupy na okres do 90 dni, wystarczające będzie zawiadomienie o tym odpowiedniego urzędu (bez konieczności uzyskiwania odrębnego zezwolenia w Polsce).

Limity liczbowe na zezwolenia na pracę

Począwszy od 2018 r., należy liczyć się z możliwością wprowadzenia przez rząd limitów kwotowych, określających maksymalne liczby zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, jakie mogą w danym roku zostać wydane przez polskie urzędy. Limity na dany rok będą określone w drodze rozporządzenia.

Limity dotyczące liczby poszczególnych zezwoleń na pracę lub oświadczeń o powierzeniu pracy, będą mogły zostać określone odrębnie dla danego województwa, danego zawodu, a nawet dla danego rodzaju umowy, na podstawie której cudzoziemiec będzie świadczył pracę. Decyzje co do wysokości limitów mają być podejmowane z uwzględnieniem m.in. potrzeb rynku pracy oraz obłożenia urzędów. Możliwość wprowadzenia limitów została przewidziana także w przygotowywanych przez rząd przepisach wprowadzających nowe zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa oraz w celu wykonywania pracy w zawodzie pożądanym. Jednak w przypadku tych zezwoleń wprowadzenie limitów byłoby możliwe dopiero od 2019 r.



r. pr. Tomasz
Rogala

Stosowanie 19%-owej stawki do programów motywacyjnych wymaga właściwego sformułowania kryteriów udziału w programie

Organy podatkowe mogą kwestionować stosowanie 19%-owej stawki podatkowej w przypadku przychodów otrzymywanych przez pracowników w ramach programów motywacyjnych opartych na instrumentach pochodnych. Podział wynagrodzenia wypłacanego pracownikom może zostać uznany za pozorny i zmierzający do uniknięcia opodatkowania części środków jako przychodu ze stosunku pracy (najczęściej stawką 32%). Tak stwierdził Szef Krajowej Administracji Skarbowej w opublikowanym niedawno komunikacie.



r. pr. Kazimierz
Romaniec

Istnieje prawdopodobieństwo kwalifikowania przez organy skarbowe przychodów z programów motywacyjnych jako przychodów ze stosunku pracy i opodatkowania ich według skali podatkowej (do maksymalnej stawki 32%). Zachęcam w związku z tym, aby przewencyjnie przyjrzeć się stosowanym przez Państwa kryteriom, jakie musi spełnić pracownik w celu otrzymania dodatkowego wynagrodzenia z tytułu uczestnictwa w programie motywacyjnym. Kryteria powinny być tak sformułowane, aby uzasadniały zakwalifikowanie części wynagrodzenia nie jako wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę, ale jako przychodu opodatkowanego 19%-ową stawką. Takiego uzasadnienia można poszukiwać w szczególności w wymaganiach stawianych pracownikowi, zakresie jego obowiązków, adresatach jego działań etc.

Pracodawca nie mający siedziby w Polsce płatnikiem podatku – nowa interpretacja, ale jeszcze nie powód do zmian

Spółka, która nie ma w Polsce siedziby ani miejsca prowadzenia działalności gospodarczej, musi obliczać i potrącać zaliczki na podatek od wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w Polsce. Organem właściwym jest Trzeci Urząd Skarbowy Warszawa-Śródmieście lub prezydent m.st. Warszawy. To nowa interpretacja, odmienna od poglądów prezentowanych dotychczas przez organy podatkowe.



Powyższa interpretacja została wydana w indywidualnej sprawie. Stanowi wyłom w dotychczasowej linii interpretacyjnej, zgodnie z którą podmiot nie mający w Polsce siedziby ani miejsca prowadzenia działalności, nie oblicza i nie potrąca w Polsce zaliczek na PIT (obowiązki w tym zakresie przejmuje od niego pracownik). Może to rodzić obawy o zmianę podejścia do rozliczania podatku od przychodów uzyskiwanych przez pracowników zatrudnianych przez podmioty zagraniczne nie mające w Polsce siedziby ani miejsca prowadzenia działalności gospodarczej. Niemniej jednak zmiana sposobu rozliczania podatku na tym etapie byłaby przedwczesna. Dopóki organy podatkowe podtrzymują dotychczas stosowaną interpretację, nie rekomenduję niczego zmieniać. Mogłoby to spowodować niepotrzebne perturbacje w Państwa działalności i spór z organami podatkowymi. Będziemy Państwa na bieżąco informować, jeżeli nowa linia interpretacyjna się utrwali.

Otrzymuj na bieżąco informacje na temat zmian
w prawie pracy od naszych Prawników.



Zgłoszenia prosimy kierować
na adres:
prohrevenst@raczkowski.eu