



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

---

# PRO HR

---

**SIERPIEŃ 2023**

# TEMATY

Pracodawca może stosować podwyższone koszty uzyskania przychodu również w przypadku pracownika na pracy zdalnej

Od 1 lipca wzrost kwoty odpisu na ZFŚŚ do 1.914,34 zł

Od 26 kwietnia 2023 r. ojciec może korzystać z urlopu rodzicielskiego nawet jeżeli matka nie pracuje

Obowiązek dalszego zatrudnienia szczególnie chronionego pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania

Telepracownik, który nie wyrazi zgody na zmianę warunków pracy z telepracy na pracę zdalną nie będzie uprawniony do odprawy

Koszty integracji współpracowników będących przedsiębiorcami oraz innych określonych osób nie są kosztem podatkowym dla spółki

Koszty zakwaterowania i transportu pracowników delegowanych nie są opodatkowane

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

## **PRACODAWCA MOŻE STOSOWAĆ PODWYŻSZONE KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODU RÓWNIEŻ W PRZYPADKU PRACOWNIKA NA PRACY ZDALNEJ**



**Katarzyna Serwińska**  
Doradczyni podatkowa  
Partner

W interpretacji indywidualnej (sygn. 0113-KDIPT2-3.4011.433.2023.2.SJ), Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej zgodził się, że prawo do wyższych miesięcznych kosztów uzyskania przychodu (300 zł zamiast 250 zł) mają również pracownicy wykonujący pracę zdalnie. Przy czym liczy się samo wprowadzenie pracy zdalnej - nie ma znaczenia, czy pracownik wykonuje pracę w trybie hybrydowym, czy pracuje wyłącznie zdalnie.

Podwyższone koszty mogą mieć zastosowanie pod warunkiem, że miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika położone jest poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy.

Zastosowanie powyższej interpretacji, choć korzystne dla pracownika, wydaje się dość ryzykowne. W praktyce, bezpieczne będzie zastosowanie podwyższonych kosztów, jeśli pracownik, choć jeden dzień w miesiącu będzie pracował z biura. W przypadku pracy zdalnej w pełnym wymiarze, pracodawca powinien rozważyć wystąpienie o indywidualną interpretację podatkową.



**Jan Rabczuk**  
Prawnik

---

## **OD 1 LIPCA WZROST KWOTY ODPISU NA ZFŚŚ DO 1.914,34 ZŁ**

Dotychczasowa kwota odpisu podstawowego wynosiła 1.662,97zł.

Oznacza to, że rata wpłaty na ZFŚŚ już za ten rok, która ma być wpłacona do 30 września musi być większa.

Jeżeli wysokość świadczenia urlopowego w danym zakładzie pracy uzależniona jest od wysokości odpisu podstawowego, to pracownicy wnoszący o to świadczenie po wejściu w życie ww. ustawy będą uprawnieni do otrzymania wyższej kwoty świadczenia.

## OD 26 KWIETNIA 2023 R. OJCIEC MOŻE KORZYSTAĆ Z URLOPU RODZICIELSKIEGO NAWET JEŻELI MATKA NIE PRACUJE

Zmiana jest wynikiem wdrożenia unijnej dyrektywy o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, pracujący rodzice zyskali większą elastyczność w korzystaniu z urlopów związanych z rodzicielstwem.



Anna Bloch-Kurzyńska  
Prawniczka



Klaudia Bielska  
Prawniczka

## OBOWIĄZEK DALSZEGO ZATRUDNIENIA SZCZEGÓLNIE CHRONIONEGO PRACOWNIKA DO CZASU PRAWOMOCNEGO ZAKOŃCZENIA POSTĘPOWANIA

Jeżeli zwolnimy pracownika chronionego, np. związkowca, to musimy liczyć się z tym, że sąd nakaże nam zatrudnianie go przez cały czas postępowania sądowego, aż do wyroku.

Dotychczas w takiej sytuacji pracownik pozostawał poza zakładem przez cały czas procesu, czyli często kilka lat. Sąd wprawdzie mógł udzielić pracownikowi zabezpieczenia w postaci obowiązku zatrudniania go w czasie procesu, ale pod warunkiem, że pracownik uprawdopodobnił roszczenie i interes prawny w jego udzieleniu. Po zmianach, Sąd będzie zobowiązany do udzielenia zabezpieczenia i wystarczającym do tego będzie samo uprawdopodobnienie roszczenia przez pracownika, co może być interpretowane w ten sposób, że wystarczy wykazać, że ochrona przysługiwała.

Nowe przepisy mają mieć zastosowanie również do postępowań wszczętych i niezakończonych przed dniem ich wejścia w życie.

Powyższe to wciąż projekt ustawy, ale 31 lipca 2023 r. trafił już do podpisu Prezydenta. Po ogłoszeniu ustawy nowe przepisy wejdą w życie w ciągu 30 dni.

## KOSZTY ZAKWATEROWANIA I TRANSPORTU PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH NIE SĄ OPODATKOWANE

1 sierpnia 2023 r. NSA (sygn. II FSK 270/2) wydał precedensowy wyrok w sprawie opodatkowania świadczeń pracowników delegowanych do pracy za granicę.

W orzeczeniu tym NSA stwierdził, że koszty poniesione przez pracodawcę na zakwaterowanie oraz transport pracowników delegowanych za granicę na krótkie okresy, w istocie przypominające podróże służbowe, zgodnie z regulacjami unijnymi (Dyrektywy 96/71/WE oraz 2014/67/WE) nie są zaliczane do wynagrodzenia pracowników. W związku z tym, również na gruncie przepisów podatkowych nie można ich uznać za przychód, który podlega opodatkowaniu i od którego spółka (pracodawca) powinna pobrać zaliczki na podatek.

Wprawdzie wyrok ten dotyczy opodatkowania, jednak w naszej ocenie, powinien mieć również zastosowanie do składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Skoro bowiem, wartość tych świadczeń nie stanowi przychodu podatkowego, nie powinna również być wliczana do podstawy składek.



Katarzyna Serwińska  
Doradczyni podatkowa  
Partner

## **TELEPRACOWNIK, KTÓRY NIE WYRAZI ZGODY NA ZMIANĘ WARUNKÓW PRACY Z TELEPRACY NA PRACĘ ZDALNĄ NIE BĘDZIE UPRAWNIONY DO ODPRawy**



**Małgorzata Perchel-Ducka**  
Prawniczka

Telepraca jest dopuszczalna do 7 października 2023 r.

Po upływie tej daty musi zostać zastąpiona pracą zdalną.

Jednak zmiana z telepracy na pracę zdalną nie zachodzi z mocy prawa. Pracodawcy muszą dopełnić formalności związanych z usunięciem telepracy. Dotyczy to zarówno aktów wewnętrzzakładowych, w szczególności regulaminów telepracy, jak i zmiany warunków zatrudnienia telepracowników.

Zaproponowanie telepracownikom pracy zdalnej w większości przypadków miało miejsce na mocy porozumienia stron. Wobec braku zgody pracowników na zawarcie porozumień część z pracodawców zdecydowała się na złożenie pracownikom wypowiedzeń zmieniających. W związku z tym pojawia się pytanie czy pracownicy, którzy sprzeciwili się zmianie warunków pracy w zw. ze zmianą telepracy na pracę zdalną będą uprawnieni do odprawy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Nie ma jeszcze orzecznictwa sądów w tym zakresie. Uważamy, że odmowę przyjęcia nowych warunków pracy przez pracownika w związku ze zmianą stanu prawnego można uznać za przyczynienie się pracownika do rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym odprawa nie będzie przysługiwać. Niemniej każdorazowo należy zweryfikować czy przy okazji ww. zmiany nie dochodzi do modyfikacji istotnych warunków pracy (np. z w pełni zdalnej na hybrydową). Wówczas wypłacenie odprawy, w zależności od okoliczności konkretnej sprawy, może okazać się niezbędne.



**Anna Nowak**  
Prawniczka

---

## **KOSZTY INTEGRACJI WSPÓŁPRACOWNIKÓW BĘDĄCYCH PRZEDSIĘBIORCAMI ORAZ INNYCH OKREŚLONYCH OSÓB NIE SĄ KOSZTEM PODATKOWYM DLA SPÓŁKI**

W interpretacji indywidualnej (sygn. 0111-kdib1-1.4010.30.2023.5.KM), Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej (DKIS) uznał, że wydatki na wyjazd integracyjny osób współpracujących ze Spółką w ramach B2B nie stanowią kosztu podatkowego.

Współpracownicy są dla spółki równorzędnymi partnerami biznesowymi, w związku z tym nie można uznać, tak jak w przypadku pracowników, że spotkania o charakterze integracyjnym mają na celu motywację oraz budowanie pozytywnych relacji i wpływają na zwiększenie przychodów Spółki lub zabezpieczenie ich źródeł.

Do kosztów uzyskania przychodu nie można także zaliczyć kosztów udziału w spotkaniu integracyjnym członków rady nadzorczej, jednak w tym przypadku zastosowanie ma inna podstawa prawna.

Za koszty reprezentacji, DKIS uznał poniesione przez Spółkę koszty w związku z udziałem w spotkaniu integracyjnym m.in. pracowników i współpracowników spółek powiązanych kapitałowo ze Spółką, kontrahentów Spółki oraz przedstawicieli lokalnych władz.

## AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

---

### NADCHODZI VII EDYCJA COMPLIANCE DAY!



**Kiedy?** 28.09.2023 | 10:00 – 16:00

**Gdzie?** Hotel Nobu, Warszawa

Szczegółowa agenda już niebawem na [www](#)

ZAPISY: [TUTAJ](#)

---

### PŁATNE SZKOLENIA Z ZAKRESU PRAWA PEOPLE & CULTURE

Po wakacyjnej przerwie zapraszamy Państwa do udziału w drugiej części cyklu szkoleń przygotowanych przez ekspertów kancelarii Raczkowski.

Nasi prawnicy w interesujący i przystępny sposób:

- podzielą się wiedzą na temat obowiązujących i nadchodzących przepisów,
- zaprezentują trendy na rynku i stanowiska organów,
- pomogą przy opracowaniu strategii,
- przedstawią wyzwania jakie mogą czekać pracodawców i wspólnie z Państwem wypracują rozwiązania,
- zainspirują wieloma innymi wskazówkami.

Pierwsze szkolenie już we wrześniu! Agenda dostępna pod linkiem [WARSZTATY 2023 AGENDA](#)

**obserwuj nas**



**skontaktuj się z nami**



**[www.raczkowski.eu](http://www.raczkowski.eu)**

Newsletter PRO HR nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: [office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu).

Copyright © 2022: Raczkowski sp.k.