

Ranking kancelarii prawnych Rzeczpospolita 2018:

Raczkowski Paruch lider w dziedzinie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz kancelaria rekomendowana w dziedzinie prawa karnego dla biznesu.

3 indywidualne nominacje prawników:



adw. Bartłomiej Raczkowski
Lider w dziedzinie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych



r. pr. Sławomir Paruch
Rekomendowany w dziedzinie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych



adw. Dominika Stępińska-Duch
Lider w dziedzinie prawa karnego dla biznesu



Szanowni Państwo,

w niniejszym wydaniu PRO HR przyjrzymy się bliżej projektowi ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Wskażemy Państwu w szczególności, z jakimi nowymi obowiązkami będą musieli zmierzyć się pracodawcy. Wejście w życie PPK konsekwentnie zapowiadane jest na początek 2019 r. Zwracamy również uwagę na pierwsze doświadczenia i wątpliwości związane ze stosowaniem nowej regulacji dot. ograniczenia handlu w niedziele i święta.

Problemy powstają na tle nieprecyzyjnych pojęć użytych w ustawie oraz interpretacji wydanych przez Ministerstwo i Inspekcję Pracy, w szczególności co do dopuszczalności pracy w centrach dystrybucyjnych oraz co do obiektów wyłączonych spod zakazu. Literalne brzmienie przepisów i wykładnia prezentowana przez Ministerstwo i PIP w wielu przypadkach nie są spójne. Jednoznaczność regulacji nabiera natomiast istotnego znaczenia w kontekście możliwej odpowiedzialności wykroczeniowej czy karnej za naruszenie ustawy.

Z najnowszego numeru dowiedzą się Państwo również, jakie podejście do „podróży osób niebędących pracownikami” w kontekście zwolnienia z opodatkowania świadczeń przyznanych z tego tytułu prezentuje w ostatnim czasie Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej. Warto wiedzieć, iż podejście to (niekorzystne dla podatników) pozostaje w sprzeczności z wcześniejszym orzecznictwem NSA.

Życzę owocnej lektury,
Sławomir Paruch

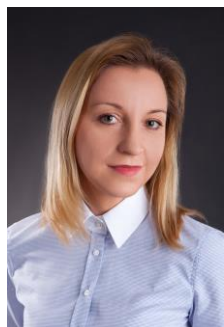
Wejście w życie PPK zapowiadane na 1 stycznia 2019 r.

Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) wprowadza powszechny, uzupełniający system oszczędzania na emeryturę prowadzony w ramach zakładu pracy.

Docelowo PPK będą musiały założyć wszystkie podmioty zatrudniające pracowników, jak również zatrudniające na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, umów o świadczenie usług, umów agencyjnych).

Z wymogu tego będą zwolnieni jedynie:

- 1) pracodawcy prowadzący Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) i odprowadzający składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5 % wynagrodzenia;
- 2) mikroprzedsiębiorcy, pod pewnymi warunkami;
- 3) osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej.



r. pr. Paulina
Zawadzka-
Filipczyk

Ustawa ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku. Od tej daty obowiązek utworzenia PPK będzie spoczywał na podmiotach zatrudniających co najmniej 250 osób. Następnie będą nim obejmowane kolejne podmioty (od 1 lipca 2019 r. zatrudniające co najmniej 50 osób, od 1 stycznia 2020 r. zatrudniające co najmniej 20 osób, od 1 lipca 2020 r. pozostałe, w tym jednostki sektora finansów publicznych). Wprowadzenie PPK oznacza dla pracodawców nowe obowiązki.

Pracodawca zobowiązany będzie w szczególności zawrzeć umowę o zarządzanie PPK z instytucją finansową, a także indywidualne umowy o prowadzenie PPK w imieniu każdej osoby zatrudnionej, odprowadzać obowiązkowe składki na emeryturę pracowników, realizować obowiązki informacyjne oraz zapewnić obsługę administracyjną PPK. Powyższe obowiązki, jak i struktura składek w ramach PPK, będą stanowiły istotny koszt dla pracodawcy. Dodatkowo, za naruszenie przepisów ustawy przewiduje się odpowiedzialność karną. PPK będzie zatem wyzwaniem administracyjnym, organizacyjnym oraz finansowym. Duże kontrowersje budzi w szczególności przewidziany w projekcie mechanizm „dobrowolnego” oszczędzania w PPK. Dobrowolność według projektu oznacza bowiem automatyczne przystąpienie osób zatrudnionych do PPK, z prawem do złożenia rezygnacji w każdym czasie.

Zasady ograniczenia handlu w niedzielę wciąż budzą wiele wątpliwości

Już kilka niedziel wolnych od handlu za nami. Wciąż jednak pojawia się wiele pytań dot. zakresu ustawowych wyłączeń spod zakazu handlu czy definicji podstawowych pojęć, którymi posługuje się ustawa. W wielu przypadkach nie pomogły dotychczasowe wyjaśnienia Ministerstwa i PIP. Odwołują się one bowiem niejednokrotnie do wykładni celowościowej ustawy, nieznajdującej odzwierciedlenia w literalnym brzmieniu przepisów. Klarowność regulacji nabiera istotnego znaczenia zwłaszcza w kontekście możliwej odpowiedzialności wykroczeniowej czy karnej za naruszenie ustawy.

WYDARZENIA

Seminarium: „Co nowego w HR”?

26 kwietnia 2018 r.

Zapraszamy na seminarium poświęcone zagadnieniom związanym ze zmianami HR w 2018 roku.

Seminarium odbędzie się **26 kwietnia 2018 r. (czwartek), godz. 10:00 – 13:00** w Ambasadzie Republiki Czeskiej (ul. Koszykowa 18, Warszawa).

Webinar: PRAWA AUTORSKIE PRACOWNIKÓW – TWÓRCÓW

10 maja 2018 r.

Zapraszamy na Webinarium: PRAWA AUTORSKIE PRACOWNIKÓW – TWÓRCÓW. Kto i jak może bezpiecznie korzystać z tego rozwiązania?

Program dostępny jest [tutaj](#). Webinar odbędzie się **10 maja 2018 r. (czwartek), godz. 10:00 – 11:00**.

Rejestracja [tutaj](#).

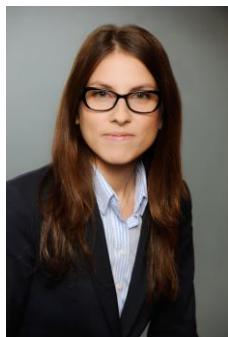


r. pr. Łukasz
Chruściel

Działalność przeważająca

Wśród wyjaśnień ministerstwa i PIP, które budzą wątpliwości z punktu widzenia brzmienia przepisów, warto wskazać chociażby na stanowisko dotyczące identyfikowania „przeważającej działalności gospodarczej”. Zdaniem organów, w przypadku stwierdzenia podczas kontroli, że dany rodzaj działalności wynikający z wpisu do rejestru nie jest wykonywany w danej placówce, podmiot nie może korzystać z wyłączenia.

Ustawa wyraźnie jednak odsyła do działalności wpisanej we wniosku do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej. Oczywiście takie rozwiązanie rodzi pole do nadużyć i dane wpisane w rejestrze powinny odpowiadać rzeczywistości. Jednak co istotne, PIP nie została wyposażona w kompetencje do kwestionowania wpisów w rejestrze i ustalania przeważającej działalności wbrew danym w nim zawartym. Wykładnia organów wykracza zatem daleko poza brzmienie przepisów i wymagałaby zmian w ustawie.



r. pr. Sandra
Szybak-
Bizacka

Pojęcie placówki handlowej – co z magazynami i centrami dystrybucyjnymi?

Podobnie jest w przypadku definicji „placówki handlowej”. Zgodnie z definicją ustawową, przez placówkę handlową należy rozumieć obiekt, w którym jest prowadzony handel oraz są wykonywane czynności związane z handlem. Użycie spójnika „oraz” jest równoznaczne z wprowadzeniem przez ustawodawcę wymogu łącznego spełnienia dwóch przesłanek objętych definicją. Ministerstwo pracy i PIP proponują jednak interpretację mniej korzystną dla przedsiębiorców.

Ich zdaniem wystarczy bowiem, że w danej placówce będzie wykonywany handel bądź czynności związane z handlem, aby można ją było uznać za placówkę handlową. O ile w przypadku mniejszych sklepów może to nie mieć znaczenia (bo co do zasady są tam wykonywane zarówno czynności związane z handlem, takie jak magazynowanie, jak i sam handel), to w przypadku większych przedsiębiorstw pojawia się rzeczywisty problem na tle tej definicji.

WYDARZENIA

Global Mobility Day 16 maja 2018 r.

Global Mobility Day to forum wymiany doświadczeń nt. delegowania pracowników, zatrudniania cudzoziemców, opodatkowania i ozusowania umów oraz kształtowania wynagrodzeń i benefitów.

Wydarzenie płatne.

Program dostępny jest [tutaj](#).

Konferencja odbędzie się **16 maja 2018 r. (środa), godz. 9:00 – 15:30**, w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

FORUM HR PHARMA 7 czerwca 2018 r.

Zapraszamy do udziału w Forum wymiany poglądów pracodawców branży farmaceutycznej.

Wydarzenie płatne.

Program dostępny jest [tutaj](#).

Konferencja odbędzie się **7 czerwca 2018 r. (czwartek), godz. 9:30 – 16:30**, w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Duże przedsiębiorstwa często bowiem posiadają sklepy, w których prowadzony jest handel i osobne wyodrębnione magazyny lub centra dystrybucyjne, gdzie handel nie jest wykonywany. Zgodnie z literalnym brzmieniem ustawy, do takich obiektów, w których z handlem nie mamy do czynienia, zakaz nie powinien mieć zastosowania. Ministerstwo i PIP zdają się zauważać, że ich interpretacja placówki handlowej poszła zbyt daleko i dlatego w ostatnim czasie ulega ona łagodzeniu. Potwierdzają to chociażby ostatnie wypowiedzi wiceministra rodziny, pracy i polityki społecznej dot. centrów dystrybucyjnych czy magazynowych. Niemniej jednak przez wzgląd na ewentualne konsekwencje naruszenia zakazów przewidzianych ustawą, w tym dotkliwe sankcje karne, sprawa centrów magazynowych i dystrybucyjnych powinna zostać ostatecznie jednoznacznie wyjaśniona.

Za handel w niedzielę grozi więcej niż mandat

Ustawa o ograniczeniu handlu w niedzielę wprowadza równolegle sankcję za wykroczenie i za przestępstwo. Powierzenie pracownikowi pracy w handlu lub wykonywanie innych czynności związanych z handlem (np. magazynowanie produktów) jest wykroczeniem. Za jego popełnienie grozi kara grzywny od 1.000 do 100.000 zł. Państwowa Inspekcja Pracy może na winnego nałożyć mandat w wysokości do 2.000 zł albo skierować sprawę do sądu.



adw. dr Damian Tokarczyk

Niezależnie od odpowiedzialności za wykroczenie, wiele osób może jednak za ten sam czyn ponieść odpowiedzialność karną za przestępstwo. Ustawa wprowadza do kodeksu karnego nowy przepis – art. 218a. Ma on niemal identyczne brzmienie, jak przepis opisujący wykroczenie, ale sankcja jest znacznie surowsza. Za popełnienie tego przestępstwa grozi grzywna, której górna granica wynosi nawet 1.080.000 zł. Sąd może też skazać winnego na kare ograniczenia wolności (czyli np. prace społeczne) od miesiąca do 2 lat. Informację o skazaniu za przestępstwo umieszcza się w Krajowym rejestrze Karnym, a jeżeli skazanym jest członek zarządu lub prokurent, spółka zostaje na 5 lat wykluczona z udziału w przetargach publicznych. Odpowiedzialność karną za przestępstwo z art. 218a kodeksu karnego może ponieść wiele osób. Poza tym, kto faktycznie powierza pracę pracownikowi wbrew zakazowi, skazany może zostać ten, kto wydał polecenie (np. członek zarządu decydujący o pracy w niedzielę) lub podlegał do tego (np. członek zarządu, który zlecił firmie ochroniarskiej/dostawczej wykonywanie czynności związanych z magazynowaniem produktów w placówce handlowej).

RANKINGI

The Legal 500 EMEA 2018

Najlepsza kancelaria według rankingu kancelarii prawniczych Legal 500 EMEA 2018 (Top Tier) w kategorii Employment.

adw. Bartłomiej Raczkowski –
Leading Individual

r. pr. Sławomir Paruch,
r. pr. Katarzyna Dobkowska,
r. pr. Łukasz Chruściel,
r. pr. dr Dominika Dörre-Kolasa
– Recommended Lawyers.



Who's Who Legal 2018

adw. Bartłomiej Raczkowski
oraz adw. Karolina Schiffter
w zestawieniu Who's Who Legal
Corporate Immigration 2018.



Pytania prosimy kierować na
adres:
prohrevents@raczkowski.eu

Podróże osób niebędących pracownikami – podróże quasi służbowe



Katarzyna
Serwińska,
doradca
podatkowy

W ostatnich miesiącach Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej wydaje indywidualne interpretacje przepisów prawa podatkowego, w których w sposób niekorzystny dla podatników interpretuje pojęcie „podróży osoby niebędącej pracownikiem” w kontekście zwolnień z opodatkowania świadczeń przyznanych z tego tytułu (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit b ustawy o PIT). Zdaniem organu, pod tym pojęciem kryje się podróż o cechach podróży służbowej pracownika, tzn. odbywana incydentalnie w celu wykonania konkretnego zadania poza miejscowością, w której znajduje się siedziba podmiotu zatrudniającego lub poza stałym miejscem wykonywania zadań. To z kolei prowadzi do wniosku, że przez „podróż osoby niebędącej pracownikiem” nie można rozumieć podróży wykonywanej w celu wykonywania zadania ściśle określonego w treści umowy. Konsekwencją powyższego stanowiska jest odmowa przyznania prawa do korzystania ze zwolnienia podatkowego osobom, które nie są pracownikami i odbywają mniej lub bardziej regularne podróże w związku z wykonywaniem umówionych usług na rzecz podmiotu pokrywającego koszty takiej podróży. Diety i inne należności z tytułu podróży wypłacane takim osobom stanowią dla nich, w ocenie organu, dochód podlegający opodatkowaniu.

Dwa lata temu pojęcie „podróży osoby niebędącej pracownikiem” wyjaśnił już Naczelny Sąd Administracyjny. Zwrócił uwagę, że w zakresie przejazdów niepracowniczych, posłużono się terminem „podróży” bez określenia „służbowa”. W związku z tym zakres zwolnienia nie został ograniczony jedynie do podróży służbowych w rozumieniu art. 77(5) § 1 k.p. ale do wszelkich podróży osób niebędących pracownikami. Stwierdził ponadto, że pojęcia „podróży” w rozumieniu omawianego przepisu nie można rozciągnąć poza samo przemieszczanie się osoby delegowanej i obejmować nim również realizację celu podróży. W konsekwencji, ze zwolnienia (oczywiście w granicach określonych odpowiednimi przepisami) mogą korzystać wydatki na przejazdy, noclegi i diety osób niebędących pracownikami. Podobne rozstrzygnięcie zawiera inny wyrok z grudnia 2017 r. w uzasadnieniu, którego znalazło się kategoryczne stwierdzenie, że pojęcia „podróży” nie należy utożsamiać z „podróżą służbową” - pojęciem zdefiniowanym w Kodeksie pracy. Wobec powyższego trudno zgodzić się z restrykcyjnym poglądem Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej dotyczącym możliwości korzystania z przedmiotowego zwolnienia tylko przez osoby niebędące pracownikami, których podróż posiada cechy charakterystyczne dla podróży służbowej pracownika.



Tomasz Kret,
Starszy Prawnik

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



Zgłoszenia prosimy kierować
na adres:
prohvents@raczkowski.eu