

ZMIANY W PRAWIE I PODATKACH / AKTUALNOŚCI

**Przesunięcie terminu dotyczącego rocznego CIT**

**Ministerstwo Finansów poinformowało, że do 30 czerwca 2023 r. przesunięty został termin na złożenie zeznań CIT-8 oraz CIT-8AB oraz zapłatę podatku dochodowego za rok 2022.**

Ponadto resort zaznaczył, że nie planuje wprowadzać zmian w terminach sprawozdań finansowych. Przy tym przypomniano, iż w przypadku, gdy rok obrotowy równa się kalendarzowemu to terminy na sporządzenie, zatwierdzenie i złożenie sprawozdań upływają odpowiednio: 31 marca, 30 czerwca i 15 lipca.

Minister Finansów nie zdecydował się jednak przyjąć rozwiązania z zeszłego roku, gdzie do końca czerwca przedłużono termin na złożenie deklaracji CIT, a także sprawozdań finansowych za 2021 rok.

**Zmiany w Kodeksie pracy 2023**

**W wyniku uchwalenia zmian w Kodeksie pracy, w 2023 roku pracodawców i pracowników czekają zmiany w prawie pracy. Najnowsze regulacje dotyczą przede wszystkim pracy zdalnej **oraz** prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników. **Dużą zmianą będą także** nowe rodzaje urlopów.**

**Praca zdalna**

Zgodnie z nowymi przepisami, **praca zdalna będzie mogła być wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika całkowicie lub częściowo (hybrydowo)**, po wcześniejszym ustaleniu z pracodawcą. Pracownik i pracodawca ustalają zasady dotyczące wykonywania pracy zdalnej w momencie podpisywania umowy o pracę lub w trakcie obowiązującego zatrudnienia. W tym drugim przypadku uzgodnienie może być dokonane z inicjatywą pracodawcy albo na wniosek pracownika. Wniosek należy złożyć w formie papierowej lub elektronicznie.

W wyjątkowych sytuacjach, np. stanu klęski żywiołowej czy innej siły wyższej (np. stanu epidemicznego), pracodawca będzie mógł samodzielnie wydać polecenie pracy zdalnej. Warunkiem jest, aby pracownik potwierdził, że ma warunki do wykonywania pracy zdalnej.

Dodatkowo, ustawa przewiduje, że firma powinna **zapewnić zatrudnionemu materiały i narzędzia niezbędne** do pracy zdalnej, a także **pokryć koszty korzystania z Internetu i energii elektrycznej**. Aby ustalić te koszty, będzie możliwość wypracowania stawki zryczałtowanej, której wysokość ma pokrywać koszty ponoszone przez pracownika w związku z pracą wykonywaną z domu.

Nowelizacja przewiduje również możliwość wykonywania pracy zdalnej okazjonalnie, na wniosek pracownika (w formie papierowej lub elektronicznej) w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym.

## BADANIE TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW

### Nowelizacja wprowadza uprawnienie dla pracodawcę do przeprowadzenia kontroli trzeźwości pracownika.

Pracodawca, który chce wprowadzić kontrole pracowników, musi ustalić zasady w regulaminie pracy, układzie zbiorowym bądź w obwieszczeniu. Tym samym, pracodawca musi ustalić, jaka grupa (lub grupy) pracowników będzie sprawdzana oraz w jaki sposób będą przeprowadzane kontrole.

Opisując sposób przeprowadzania kontroli, pracodawca musi zamieścić informację na temat np. urzędzenia do weryfikacji trzeźwości oraz czasu i częstotliwości wykonywania badania.

Co więcej, pracodawca musi poinformować pracowników o planowanej kontroli najpóźniej dwa tygodnie przed jej rozpoczęciem.

Jeśli podczas kontroli pracodawca wykryje obecność alkoholu lub środków odurzających w organizmie pracownika nie dopuszcza go do pracy.

## DODATKOWE URLOPY

Nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje także **dodatkowe dni wolne dla pracowników**. Wprowadzenie dodatkowego urlopu ma związek z dostosowaniem polskiego prawa do wymogów unijnych w związku z dyrektywą work-life balance.

Do najważniejszych zaliczamy:

- Wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka i 43 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka,
- Prawo każdego z rodziców do indywidualnego urlopu rodzicielskiego w wymiarze 9 tygodni,
- Wprowadzenie 70% zasiłku macierzyńskiego dla obojga rodziców na czas trwania urlopu rodzicielskiego,
- Wydłużenie urlopu opiekuńczego do 5 dni w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za czas tego urlopu nie przysługuje wynagrodzenie,
- Wprowadzenie 2 dniowego urlopu lub 16 godzin zwolnienia z powodu „działania siły wyższej”- uprawnienie będzie przysługiwało w wypadku zaistnienia pilnych spraw rodzinnych. Za czas tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do połowy wynagrodzenia,
- Dodatkowe przerwy wliczane do czasu pracy: 15 minutowa przerwa dla pracowników, których dobowy wymiar czasu pracy przekracza 9 godzin oraz dodatkowa 15 minutowa przerwa dla pracowników, którego dobowy wymiar pracy przekracza 16 godzin,
- Zobowiązanie pracodawcy do uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i konsultowanie chęć jej rozwiązania z reprezentującym pracownika związkiem zawodowym,
- Zmiany w zakresie zatrudniania na czas próbny. Zatrudnienie na 1 miesięczny okres próbny będzie możliwe w przypadku chęci zawarcia umowy o pracę na okres krótszy niż 6 miesięcy, natomiast zatrudnienie na 2 miesięczny okres próbny będzie możliwe w przypadku chęci zatrudnienia na a okres co najmniej 6, a maksymalnie 12 miesięcy,

- Możliwość wnioskowania do podmiotu zatrudniającego o umowę na czas nieokreślony lub o cały etat (w przypadku, gdy pracownik zatrudniony jest na czas określony lub na część etatu).

*Przepisy dotyczące pracy zdalnej zaczną obowiązywać od 7 kwietnia 2023. Możliwość kontrolowania trzeźwości pracowników weszła w życie od 21 lutego 2023. Prace nad nowelizacją Kodeksu pracy zawierającą nowe rodzaje urlopów nadal trwają.*

## Akta pracownicze: dostosowanie przepisów

**Na skutek podpisanej przez Prezydenta RP w dniu 27 stycznia 2023 r. ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wprowadzającej przepisy regulujące pracę zdalną oraz badanie kontroli trzeźwości pracowników konieczne jest także dostosowanie przepisów dotyczących dokumentacji pracowniczej.**

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego Rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej w chwili obecnej jest na etapie konsultacji. Zgodnie z jego przepisami akta pracownicze zostaną dostosowane do znowelizowanych przepisów kodeksu pracy.

### ZMIANY W CZĘŚCI B AKT OSOBOWYCH

Planowane zmiany obejmą przede wszystkim **część B akt osobowych**, która **poszerzona zostanie o katalog przechowywanych w niej dokumentów**. Obecnie w części B akt osobowych pracodawca zobowiązany jest do przechowywania dokumentacji związanej z przebiegiem zatrudnienia pracownika. **Nowo wprowadzonymi dokumentami**, przechowywanymi w części B akt osobowych będą dokumenty potwierdzające poinformowanie pracownika o:

- kwestiach związanych z kontrolą trzeźwości;
- kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą
- o sposobie przeprowadzania wyżej wymienionych kontroli.

Ponadto **część B akt osobowych ulegnie zmianie w zakresie dotychczas obowiązującej telepracy**. Nowością będą dokumenty związane z wykonywaniem pracy zdalnej. Jak wskazuje uzasadnienie projektu nowelizacji, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik będzie potwierdzał w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informację zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. Potwierdzenie to będzie przechowywane w części B akt osobowych pracownika.

### NOWO UTWORZONA CZĘŚĆ E AKT OSOBOWYCH

**Uregulowanie kwestii związanych z kontrolą trzeźwości pracowników skutkuje koniecznością wprowadzenia dotychczas niewystępującej części E akt osobowych**. Zgodnie z brzmieniem proponowanych zmian w części tej mają znaleźć się dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie innych środków odurzających.

Przepisy rozporządzenia przewidują, iż takimi dokumentami będą:

- informacje o kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę na podstawie art. 22<sup>1c</sup> kodeksu pracy;
- informacje o badaniu stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez organ uprawniony, a także organ powołany do ochrony porządku publicznego na mocy art. 22<sup>1d</sup> §10 kodeksu pracy;
- informacje dotyczące badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu, , na podstawie art. 22<sup>1d</sup> §10 kodeksu pracy oraz art. 22<sup>1e</sup> §2 kodeksu pracy;

- informacje o badaniu pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, na mocy art. 22<sup>1d</sup> § 10 i art. 22<sup>1f</sup> § 2 Kodeksu pracy.

Ustawodawca wskazuje, iż dokumentacja przechowywana w części E akt osobowych powinna zawierać szczegółowe informacje o dacie, godzinie, a także minucie badania przeprowadzonego w ramach kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność substancji działających podobnie do alkoholu. To, co istotne – **obowiązek przechowywania dokumentacji dotyczy wyłącznie sytuacji, w których kontrola wykazała stan nietrzeźwości pracownika lub stan po użyciu substancji działających podobnie do alkoholu.**

#### OKRES PRZECHOWYWANIA INFORMACJI

Uzasadnienie rozporządzenia wprost wskazuje, iż przechowywanie dokumentacji informującej o braku alkoholu lub substancji działających do niego podobnie w organizmie pracownika jest bezcelowe, bowiem nie pociąga za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika. **W przypadku pozytywnej kontroli pracodawca zobowiązany będzie do przechowywania dokumentacji w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający jednego roku od dnia ich zebrania.**

## SLIM VAT 3 już od 1 kwietnia 2023 roku

**W dniu 24 stycznia 2023 r. został skierowany do Sejmu projekt nowelizacji ustawy o VAT i kilku innych ustaw określany jako pakiet zmian SLIM VAT 3.**

Zmiany, które uwzględniają wiele postulatów zgłaszanych Ministerstwu Finansów przez przedsiębiorców, mają ułatwić rozliczanie VAT. Wdrożenie pakietu wiąże się m.in. z poprawą płynności finansowej firm, zmniejszeniem formalności w obrocie międzynarodowym, uproszczeniami w wystawianiu faktur. Ministerstwo Finansów planuje, że **pakiet SLIM VAT 3 wejdzie w życie 1 kwietnia 2023 r.**

Do najważniejszych zmian należy zaliczyć:

#### RACHUNEK VAT

Środki zgromadzone na rachunku VAT będzie można wykorzystywać na cele uiszczania innych podatków i opłat, np. handlowego czy cukrowego.

#### MAŁY PODATNIK

Podniesiony ma zostać limit obrotów małego podatnika VAT z 1,2 do 2 mln euro brutto, przy czym bez zmian, czyli na wysokości 45 tysięcy euro, pozostanie limit małego podatnika VAT dla podmiotów prowadzących przedsiębiorstwa maklerskie, zarządzających funduszami powierniczymi i agentów.

#### SANKCJE W VAT

Przepisy o dodatkowym zobowiązaniu podatkowym zostaną dostosowane do wyroku TSUE z dnia 15 kwietnia 2021 r., sygn. C-935/19, zgodnie z którym nakładaną sankcję należy miarkować w oparciu o okoliczności danej sprawy, a ściślej – czy podstawą do nałożenia sankcji jest oszustwo, próba celowego uszczerplenia należności publicznoprawnych, czy tylko zwykły błąd wynikający z nieprawidłowej oceny sytuacji. Zgodnie z wyrokiem wymagane przez prawo krajowe automatyczne stosowanie sankcji administracyjnej we wszystkich przypadkach zaniżenia VAT lub zawyżenia kwoty zwrotu VAT jest nieadekwatnym środkiem realizacji celu zwalczania przestępczości podatkowej, i wykracza poza to, co jest do niej niezbędne. Wprowadzony zostanie mechanizm miarkowania sankcji do określonej wysokości.

#### KURS WALUTOWY FAKTUR KORYGUJĄCYCH

W dalszym ciągu ułatwieniu podlegają korekty faktur. Ujednocicone mają zostać zasady stosowania kursu walutowego, zarówno przy korektach in minus jak i in plus podstawy opodatkowania: w obu przypadkach wiążący ma być kurs z faktury pierwotnej. Wyjątkiem będzie jednak przypadek wystawiania zbiorczej faktury korygującej z powodu opustu lub obniżki ceny. W takim przypadku, zamiast stosować do każdej z faktur kurs z faktury pierwotnej, możliwe będzie zastosowanie jednego

kursu do wszystkich korygowanych faktur, a kurs ten przeliczany będzie według kursu średniego danej waluty ogłoszonego przez NBP na ostatni dzień roboczy poprzedzający dzień wystawienia faktury korygującej.

## ROZLICZANIE WNT

Natomiast jeśli chodzi o wewnątrzwspólnotowe nabycie towarów (WNT), obecnie chcąc odliczyć podatek przy takiej transakcji polski nabywca musi otrzymać fakturę w ciągu 3 miesięcy od upływu miesiąca, w którym w odniesieniu do nabytych towarów powstał obowiązek podatkowy. Jeżeli jej nie dostanie, zmniejsza kwotę podatku naliczonego w rozliczeniu za okres, w którym upłynął ten 3-miesięczny termin. SLIM VAT 3 zlikwiduje obowiązek posiadania faktury dla potrzeb odliczenia VAT przy WNT.

## PROCEDURY DOTYCZĄCE WIĄŻĄCYCH INFORMACJI

Ujednoliceniu podlegać mają również przepisy dotyczące wszystkich wiążących informacji: stawkowych (WIS), akcyzowych (WIA), taryfowych (WIT), o pochodzeniu (WIP). Funkcję organu wydającego WIA (zamiast dyrektora IAS we Wrocławiu), WIT i WIP (zamiast dyrektora IAS w Warszawie) przejmie dyrektor KIS. Zlikwidowaniu ulegnie opłata za WIS w wysokości 40 zł. W ten sposób wszystkie z w/w wiążących informacji będą nieodpłatne. Ujednoliczona zostanie również procedura wydawania WIS i WIA. Informacja wiążąca ma nie tylko organ, lecz również adresata.

## UŁATWIENIA W PROWADZENIU EWIDENCJI SPRZEDAŻY

W przypadku sprzedaży z użyciem kas rejestrujących możliwe będzie zrezygnowanie z obowiązku drukowania dokumentów fiskalnych. Uproszczone zostanie również raportowanie rozliczeń dotyczących fakturowania – dostosowane zostanie do zasad wystawiania e-paragonów. Zliberalizowane zostaną także warunki szybszego zwrotu VAT dla podatników bezgotówkowych.

## PROPORCJONALNE ODLICZANIE PODATKU NALICZONEGO OD NALEŻNEGO

Wprowadzony zostanie limit obrotu do 30.000 zł w poprzednim roku obrotowym, którego nieprzekroczenie zwalniać będzie od konieczności ustalania z fiskusem proporcji odliczenia lub prognozy przewspółczynnika w przypadku dokonywania zakupów towarów lub usług niewykorzystywanych w całości na cele działalności gospodarczej. W przypadku braku przekroczenia limitu wystarczające będzie wysłanie zawiadomienia do urzędu skarbowego. Wzrosnie również z 500 zł do 10.000 zł kwota pozwalająca na uznanie, że proporcja określona przez podatnika wynosi 100% - gdy proporcja ta przekroczyła u niego 98 % (art. 90 ust. 1 ustawy o VAT).

## INTERPRETACJE / ORZECZENIA

### Rozwiązanie współpracy z dostawcą energii elektrycznej

**Organ podatkowy w interpretacji z dnia 20 stycznia 2023 r. uznał, iż przedsiębiorca nie może zaliczyć w koszty uzyskania przychodu kary umownej za zerwanie umowy z dostawcą energii elektrycznej.**

Z wnioskiem o indywidualną interpretację podatkową wystąpił przedsiębiorca, którego przedmiotem działalności jest produkcja drewnianych palet. Przedsiębiorca chcąc zmniejszyć koszty energii elektrycznej podjął współpracę z nowym dostawcą, oferującym korzystniejsze warunki, jednocześnie rozwiązując umowę z dotychczasowym w wyniku czego zobligowany został do zapłaty kary umownej.

Właściciel firmy sądził, że przedmiotową karę może zaliczyć do kosztów podatkowych. W swojej argumentacji podniósł, że wydatki ponoszone na energię elektryczną to jedno z głównych obciążeń w jego firmie, a zerwanie umowy z dotychczasowym dostawcą i nawiązanie współpracy z nowym było dla niego korzystniejsze z ekonomicznego punktu widzenia. Zdaniem przedsiębiorcy w działalności gospodarczej na bieżąco należy analizować opłacalność zawartych kontraktów i w razie potrzeby podejmować decyzje o wcześniejszym zakończeniu współpracy z uwagi na ich nierentowność. Mając na uwadze powyższe w jego ocenie wydatki na zmniejszenie strat spowodowanych niekorzystną umową są kosztami zabezpieczenia źródła przychodów.

Wnioskodawca w swojej argumentacji przywołał treść art. 23 ust. 1 pkt 19 ustawy o PIT, który wyłącza z kosztów uzyskania przychodów kary umowne i odszkodowania z tytułu:

- wad dostarczonych towarów, wykonanych robót i usług,

- zwłoki w dostarczeniu towaru wolnego od wad,
- zwłoki w usunięciu wad towarów albo wykonanych robót i usług,

wskazując, iż nie wymienia on kar za zerwanie umowy.

Zdaniem organu fakt, iż przywołany przez przedsiębiorcę artykuł nie wymienia kar za zerwanie umowy nie oznacza, że można je zaliczać do podatkowych kosztów. Dyrektor KIS wskazał, iż odstąpienie od kontraktu w celu zmniejszenia straty ekonomicznej nie stanowi wystarczającej podstawy do uznania, że mamy do czynienia z zabezpieczeniem źródła przychodów. Organ wyjaśnił, że to przedsiębiorca ponosi ryzyko prowadzenia działalności i nie może go rekompensować za pomocą podatkowych regulacji, dlatego nie wszystkie wydatki, nawet ekonomicznie uzasadnione, są kosztami uzyskania przychodów.

Wobec powyższego Dyrektor KIS uznał, że przedsiębiorca nie odliczy kary umownej za zerwanie umowy z dostawcą energii elektrycznej.

---

*Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 20 stycznia 2023 r., sygn. 0112-KDIL2-2.4011.952.2022.1.WS*

---

## WYROKI SĄDOWE

### Naturalnie występujące cukry nie są objęte opłatą cukrową

**Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 22 listopada 2022 r. orzekł, że cukry występujące naturalnie w napojach np. w procesie fermentacji nie są objęte tzw. opłatą cukrową a jakakolwiek ich ilość (zawartość) nie może wpływać na wysokość tej opłaty.**

Sprawa dotyczyła podatku cukrowego obowiązującego w Polsce od 1 stycznia 2021 r., a konkretnie obliczania tego podatku dla smakowego piwa bezalkoholowego. W analizowanej sprawie spółka z branży piwowarskiej, która posiadała swój odział w Polsce, zlecała produkcję piwa polskim browarom. Browary te zwróciły się do organu podatkowego z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej, chcąc wiedzieć, czy są zobowiązani do uiszczenia opłaty cukrowej wyłącznie od cukrów dodanych do napoju (piwa bezalkoholowego) czy też sumy cukrów występujących w napoju, włączając te wytrącające się naturalnie w procesie fermentacji. Spółka wskazała, że produkcja końcowego produktu poprzedzona jest produkcją koncentratu piwa bądź piwa bazowego, przy czym jednym z etapów ich produkcji jest proces fermentacji, w wyniku którego dochodzi do naturalnego powstania cukrów prostych (głównie glukozy, fruktozy, sacharozy i maltozy). Cukry oraz inne substancje słodzące bądź zawierające cukier dodawane są dopiero na etapie produkcji produktu końcowego, tj. piwa bezalkoholowego smakowego.

W ocenie spółki, przy ustalaniu wysokości opłaty cukrowej nie powinno uwzględniać się ilości cukru pochodzącego z fermentacji, a opłata powinna być obliczana jedynie od ilości cukrów dodanych w dalszym procesie produkcji.

Zarówno organ podatkowy, jak i WSA w Poznaniu nie zgodziły się z powyższym stanowiskiem. W ich ocenie opłatę należało obliczyć od całej zawartości cukrów w napoju. Spółka zaskarżyła wyrok pierwszej instancji do Naczelnego Sądu Administracyjnego. NSA uznał, iż opłata powinna być naliczana jedynie od cukrów dodanych w dalszym procesie produkcji, a pogląd kształtujący się w orzecznictwie sądów administracyjnych jakoby pojęcie „zawartości cukrów” (art. 12f ust. 1 ustawy o zdrowiu publicznym) należało odnosić do łącznej sumy wszystkich cukrów znajdujących się w napoju, tj. zarówno pochodzenia naturalnego, jak i dodatków wyszczególnionych w art. 12a ust. 1 pkt 1 ustawy o zdrowiu publicznym jest błędny. Wyrok jest prawomocny.

---

*Wyrok NSA z dnia 22 listopada 2022 r., sygn. akt: III FSK 934/22*

---

## Przedsiębiorca nie zaliczy do kosztów uzyskania przychodu odszkodowania za wadliwą usługę

**NSA w wyroku z dnia 22 lutego 2023 r. uznał, iż przedsiębiorca, który przyzna się do winy za błędne wykonanie usługi i po zawarciu ugody z kontrahentem zapłaci odszkodowanie, nie może zaliczyć tego wydatku do kosztów uzyskania przychodu.**

W analizowanym stanie faktycznym, kontrahent przedsiębiorcy wykonujący posadzki w budynkach zażądał od niego zapłaty z tytułu wadliwego wykonania usługi. W toku procesu sądowego, zawarto ugodę w wyniku której przedsiębiorca częściowo przyznał się do winy i dokonał zapłaty części żądanej przez kontrahenta kwoty oraz kosztów postępowania.

Przedsiębiorca wystąpił z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej, w której zapytał o to czy może zaliczyć kwotę zapłaconego odszkodowania do kosztów uzyskania przychodu. Argumentował, że podjął uzasadnioną i racjonalną decyzję w celu zabezpieczenia źródła swoich przychodów.

Odmiennego zdania był organ podatkowy, który stwierdził iż w niniejszym przypadku odszkodowanie zostało wypłacone za wadliwie wykonanie usługi, w związku z czym zastosowanie znajdzie art. 23 ust. 1 pkt 19 ustawy o PIT, który wyklucza prawo do pomniejszenia przychodów o kary umowne i odszkodowania z tytułu wad dostarczonych towarów oraz wykonanych robót i usług.

Taką samą interpretację przyjęły sądy obu instancji. WSA w Białymstoku stwierdził, że skoro przedsiębiorca nie dochował należytej staranności przy wykonaniu usługi, to nie może pomniejszać przychodów o wydatki będące następstwem własnych zaniedbań czy niewłaściwego działania.

NSA orzekł, iż przedsiębiorca uznał częściowo swoją winę i wypłacił z tego tytułu odszkodowanie. Tym samym przyznał, że wadliwie wykonał usługę, więc w sprawie należy zastosować art. 23 ust. 1 pkt 19 ustawy o PIT. Nie ma znaczenia, że wypłata nastąpiła na podstawie ugody zawartej przed sądem.

---

Wyrok NSA z dnia 22 lutego 2022 r., sygn. akt II FSK 1901/20

---

*Niniejszy newsletter został przygotowany przez doradców AXELO Prawo i Podatki / AXELO Ostrowski Domagalski i Wspólnicy sp. k. wyłącznie w celach ogólnoinformacyjnych i nie stanowi porady w rozumieniu polskich przepisów.*

*Nie powinni Państwo opierać swoich działań/decyzji na treści informacji zawartych w tej prezentacji bez uprzedniego uzyskania profesjonalnej porady.*