



NEWSLETTER
PRAWNO-PODATKOWY
DLA CZŁONKÓW KIGPR

AXELO FLASH

STYCZEŃ 2025

ZMIANY W PRAWIE I PODATKACH / AKTUALNOŚCI

Wzrost płacy minimalnej od 2025 r.

Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. (Dz.U. 2024, poz. 1362), od 1 stycznia 2025 r. wzrosło minimalne wynagrodzenie za pracę.

Rozporządzenie zakłada:

- podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 4666 zł brutto (aktualnie 4300 zł)
- podwyższenie minimalnej stawki godzinowej na poziomie do kwoty 30,50 zł brutto (aktualnie 28,10 zł).

Wskutek powyższych zmian, koszt zatrudnienia pracownika wzrośnie o ponad 400 zł. Pracownik na rękę otrzyma natomiast ponad 200 zł więcej.

Niezależnie od powyższego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad projektem ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, który ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego z 19 października 2022 roku w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Nowe regulacje mają przyczynić się do poprawy warunków życia i pracy w Unii Europejskiej, a w szczególności wprowadzenia adekwatnych i przejrzystych zasad ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz zmniejszenia nierówności płacowych.

Podstawa prawna:

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2025 r.

Rozporządzenie PPWR przyjęte przez Unię Europejską

W grudniu 2024 r. państwa członkowskie Unii Europejskiej zaakceptowały rozporządzenie w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych (Packaging and Packaging Waste Regulation - PPWR), które ma zastąpić Dyrektywę 94/62/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 1994 r. w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych. Głównym celem nowej regulacji jest zmniejszenie liczby opakowań z tworzyw sztucznych oraz wzmocnienie stopnia ich recyklingu. Akceptacja rozporządzenia przez państwa członkowskie kończy proces legislacyjny. Nowe regulacje mają być stosowane 18 miesięcy od dnia publikacji w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej po publikacji.

Rozporządzenie PPWR znajdzie zastosowanie do wszystkich opakowań, niezależnie od zastosowanego materiału, oraz do wszystkich odpadów opakowaniowych, niezależnie od tego, czy odpady te są wykorzystywane lub mają swoje źródło w przemyśle, innej produkcji wyrobów, sprzedaży detalicznej lub dystrybucji, biurach, usługach czy gospodarstwach domowych.

Zgodnie z przyjętymi założeniami, do 2030 r. liczba opakowań ma zmniejszyć się o 5 %, w 2035 r. o 10 %, a w 2040 r. do 15 %. Od 1 stycznia 2030 r. obowiązywać ma natomiast całkowity zakaz stosowania jednorazowych opakowań z tworzyw sztucznych.

W świetle PPWR, do 2030 r. co do zasady wszystkie opakowania wprowadzane do obrotu mają nadawać się do recyklingu. W celu realizacji ww. celu proponuje się wprowadzenie tzw. klasyfikacji zdolności do recyklingu, zgodnie z którą zabronione ma być stosowanie opakowań o zdolności do recyklingu niższej niż wskazana w Rozporządzeniu. Opakowania nadające się do recyklingu mają być m.in. zaprojektowane w celu umożliwiających łatwe i efektywne przetworzenie, umożliwić łatwe odseparowanie i posegregowanie w celu późniejszego przetworzenia, nadawać się do sortowania bez wywierania negatywnego wpływu na inne odpady, być wykonane z wysokiej jakości surowców, czy nadawać się do recyklingu na szeroką skalę.

Nowe wymogi w prowadzeniu ewidencji przychodów i rozchodów przedsiębiorców

Ministerstwo Finansów przedstawiło finalne wersje struktur logicznych dla podatkowej księgi przychodów i rozchodów (JPK_PKPiR), ewidencji przychodów (JPK_EWP) oraz wykazu środków trwałych (JPK_ST). Przedsiębiorcy będą zobowiązani do prowadzenia ksiąg rachunkowych, podatkowej księgi przychodów i rozchodów oraz ewidencji przychodów w formie elektronicznej, z wykorzystaniem programów komputerowych.

Nowy obowiązek został uregulowany w trzech kluczowych ustawach:

- ustawie o podatku dochodowym od osób prawnych,
- ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych,
- ustawie o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne.

Harmonogram wprowadzania wskazanych przepisów, określony w ustawie z dnia 29 października 2021 roku o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r. poz. 2105, z późn. zm.), różnicuje terminy wdrożenia w zależności od grupy podatników. Ministerstwo Finansów poinformowało, że pierwsza grupa, obejmująca przedsiębiorców rozliczających się na podstawie ustaw o PIT i ryczałcie, którzy są zobowiązani do przesyłania JPK_VAT, rozpocznie prowadzenie elektronicznych ksiąg od początku 2026 roku. Pierwsze przesłanie danych w nowym formacie nastąpi w 2027 roku, równoległe z terminem składania zeznań podatkowych.

W drugim etapie, od początku 2027 roku, obowiązek prowadzenia elektronicznej dokumentacji obejmie pozostałych podatników podatku dochodowego od osób fizycznych, a przesyłanie ksiąg w ustrukturyzowanej formie zaplanowano na 2028 rok.

Ministerstwo, po konsultacjach społecznych przeprowadzonych wiosną bieżącego roku, opracowało logiczne struktury:

- JPK_PKPiR – dane z podatkowej księgi przychodów i rozchodów,
- JPK_EWP – dane z ewidencji przychodów,
- JPK_ST – dane dotyczące środków trwałych.

Podstawą opracowania tych struktur były obowiązujące od 2018 roku schematy JPK_PKPiR oraz JPK_EWP, dostępne na żądanie. Struktury logiczne dla wykazu środków trwałych i wartości niematerialnych zostały zaprojektowane jako odrębne.

Finalne wersje dokumentów można znaleźć na stronie Ministerstwa Finansów. Resort uruchomił również adres e-mail (jpkPD.helpdesk@mf.gov.pl) dla przedsiębiorców, którzy mają pytania dotyczące nowych struktur. Dodatkowo zaplanowano publikację broszur informacyjnych, które szczegółowo opiszą zawartość i elementy struktur logicznych.

Prezydent podpisał projekt ustawy - Wigilia dniem wolnym od pracy

Prezydent Andrzej Duda w dniu 27.12.2024 podpisał ustawę ustanawiającą Wigilię dniem wolnym od pracy, jednocześnie kierując ją do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej. Decyzja ta wynikała z uwag zgłaszanych przez organizacje pracownicze, które wskazywały na potencjalną dyskryminację pracowników handlu zawartą w nowych przepisach. Wskazywano m.in. na brak konsultacji społecznych oraz zaskoczenie, jakie wywołały zapisy ustawy. Szczególne zastrzeżenia dotyczyły wprowadzenia dodatkowej, trzeciej handlowej niedzieli w grudniu, co może negatywnie wpływać na sytuację pracowników sektora handlowego.

Zgodnie z ustawą, od 2025 roku trzy niedziele przed Wigilią będą handlowe, ale pracownicy handlu nie będą mogli pracować więcej niż w dwie z nich. Zwraca się jednak uwagę, iż brak jest jednoznacznych regulacji w tej kwestii.

Zgodnie z ustawą, Wigilia stanie się dniem wolnym od pracy dla wszystkich pracowników, w tym tych zatrudnionych w handlu. Regulacja wejdzie w życie 1 lutego 2025 roku.

Utrudnienia w uzyskiwaniu wiz przez cudzoziemców

Rada Ministrów zatwierdziła nowe przepisy, które mają ograniczyć nadużycia związane z wizami studenckimi oraz uregulować kwestie zatrudniania cudzoziemców w Polsce.

Pierwszy projekt ustawy poświęcony jest właśnie kwestii edukacji, natomiast drugi projekt wdraża unijną dyrektywę dotyczącą Niebieskiej Karty UE. Dokument ten ułatwi wjazd, pobyt i zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych pracowników spoza Unii Europejskiej. Przewidziano także możliwość czasowego przenoszenia się takich pracowników między państwami członkowskimi na preferencyjnych zasadach.

Trzeci projekt koncentruje się na zmianach w zasadach zatrudniania obcokrajowców. Wprowadza surowsze kary za nielegalne zatrudnianie, które wyniosą od 3 tys. do 50 tys. zł za każdy przypadek naruszenia. Nowe przepisy umożliwią też lokalnym samorządom ograniczanie zatrudniania cudzoziemców w określonych branżach na ich terenie. Dodatkowo planowane są programy integracyjne, takie jak punkty wsparcia na rynku pracy tworzone przez publiczne służby zatrudnienia.

Projekt ustawy został już zaakceptowany przez Radę Ministrów i zostanie przedstawiony sejmowi.

UE Ministerstwo Finansów: prezent dla pracowników nie zawsze podlega podatku dochodowemu

Jeśli upominek pochodzi z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, pracownik nie musi płacić podatku dochodowego (PIT), natomiast w przypadku darowizny, może on skorzystać z tzw. kwoty wolnej od podatku od spadków i darowizn.

Ministerstwo Finansów opublikowało wytyczne dotyczące opodatkowania prezentów świątecznych. Potwierdzają one wcześniejsze informacje mówiące, że zazwyczaj upominki powinny być rozliczane zgodnie z ustawą o PIT, chyba że są to darowizny, wtedy zastosowanie ma ustawa o podatku od spadków i darowizn. W obu przypadkach istnieje możliwość uniknięcia obowiązku podatkowego.

Ministerstwo przypomina, że wynagrodzenie z umowy o pracę to nie tylko pensja i premia, ale także różne inne benefity, takie jak okolicznościowe prezenty. Jeśli prezenty są związane z realizacją obowiązków służbowych, na przykład uzależnione od zaangażowania pracowników, powinny być traktowane jako przychód ze stosunku pracy i rozliczane na podstawie umowy o PIT. W takim przypadku pracodawca zobowiązany jest do obliczenia wysokości tego przychodu i potrącenia zaliczki na podatek.

Upominek może być zwolniony z PIT, jeśli pochodzi z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (lub z funduszy związku zawodowego). Należy jednak pamiętać, że ulgi mają swoje limity – w 2023 r. przysługiwały na kwoty do 2 tys. zł rocznie, natomiast w 2024 r. limit ten spadnie do 1 tys. zł. Przykładowo, jeśli pracownik otrzymał prezent o wartości 400 zł na Wielkanoc i 600 zł na Boże Narodzenie, łącznie 1000 zł mieści się w limicie zwolnienia. Kwoty przekraczające ten limit muszą być opodatkowane. Ulga dotyczy zarówno świadczeń pieniężnych, jak i rzeczowych, jednak nie obejmuje bonów czy talonów, które można wymieniać na towary lub usługi.

Umowy o pracę obowiązkowe dla obcokrajowców

Jak wynika ze stanowiska Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zatrudnienie obcokrajowców na umowach cywilnoprawnych wpływa negatywnie na rynek pracy. Jak argumentuje Ministerstwo, wprowadzenie obowiązkowych umów o pracę ma chronić polskich pracowników przed nieuczciwą konkurencją, która może prowadzić do obniżania warunków pracy poprzez zatrudnianie cudzoziemców za niższe wynagrodzenia. Z punktu widzenia prawników, cudzoziemcy mogą mieć lepsze warunki zatrudnienia niż Polacy, którzy nadal będą mieli możliwość pracy na umowach cywilnoprawnych.

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano wyjaśnienia MRPiPS dotyczące uwag zgłoszonych do projektu ustawy regulującej warunki zatrudniania cudzoziemców w Polsce, który był przedstawiony przez kilka ministerstw. Szczególnie istotne okazały się komentarze Ministerstwa w odniesieniu do art. 28 i 59 ust. 1, które nakładają wymóg zatrudniania cudzoziemców na umowę o pracę w przypadkach związanych z uzyskiwaniem zezwoleń na pracę.

Pierwszym z nich jest brak równouprawnienia na rynku pracy, co może prowadzić do uprzywilejowania cudzoziemców w zakresie warunków zatrudnienia w porównaniu do Polaków, którzy wciąż będą mogli pracować na umowach cywilnoprawnych. Taki stan rzeczy może skutkować dyskryminacją obywateli polskich. Kolejnym efektem może być zmniejszenie elastyczności zatrudnienia, ponieważ cudzoziemcy często zmieniają pracodawców bez wcześniejszego powiadomienia. Umowy cywilnoprawne pozwalały na łatwiejsze dostosowywanie się do takich sytuacji. Trzecim skutkiem jest pojawienie się problemów z nadgodzinami, ponieważ cudzoziemcy często oczekują pracy w większym wymiarze, co może skłonić ich do szukania bardziej atrakcyjnych ofert w innych krajach lub w szarej strefie.

Zwiększenie transparentności ofert pracy – projekt ustawy

W Kodeksie Pracy planowane są zmiany, które mają na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń w ofertach pracy, co ma wzmocnić pozycję pracowników i zredukować różnice płacowe pomiędzy płciami. Do Sejmu został złożony projekt ustawy, który wprowadza obowiązek dla pracodawców do zamieszczania w ogłoszeniach o pracę widełek płacowych oraz zapewnia ochronę jawności wynagrodzeń.

Zmiany przewidują, że każda oferta zatrudnienia będzie musiała wskazywać minimalną oraz maksymalną wysokość wynagrodzenia na konkretne stanowisko. Pracodawcy, którzy nie przestrzegają tych zasad lub zatrudniają pracowników na gorszych warunkach, mogą zostać obciążeni grzywną za łamanie praw pracowniczych. Dodatkowo, w ramach ochrony jawności wynagrodzeń, pracodawcy nie będą mogli zabraniać pracownikom dzielenia się informacjami na temat swoich zarobków. Pracownicy zyskają również prawo do informacji o średnich zarobkach na podobnych stanowiskach, z uwzględnieniem płci. Celem tych regulacji jest zmniejszenie luki płacowej oraz wzmocnienie pozycji negocjacyjnej pracowników, szczególnie młodych. Zwolennicy projektu uważają, że większa jawność wynagrodzeń wpłynie korzystnie na rynek pracy, zmniejszając praktyki manipulacyjne związane z niewłaściwym ustalaniem płac. Jednak niektórzy pracodawcy są sceptyczni, obawiając się o konkurencyjność swoich ofert, tajemnice handlowe oraz trudności w stworzeniu przejrzystej struktury płac.

Jeżeli nowe przepisy zostaną wprowadzone, mogą znacząco zmienić zasady funkcjonowania rynku pracy, dając pracownikom większą kontrolę nad swoimi wynagrodzeniami, a pracodawcom narzucając nowe standardy dotyczące transparentności płac.

INTERPRETACJE / ORZECZENIA

Zawarcie ugody nie zawsze oznacza, że wydatek można uznać za koszt podatkowy

W interpretacji indywidualnej z dnia 3 grudnia 2024 r. Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej uznał, że odszkodowanie wypłacone sąsiedniej firmie za szkody powstałe w wyniku pożaru nie kwalifikuje się jako koszt podatkowy. Argumentował, że wydatek ten nie jest bezpośrednio związany z osiąganiem przychodów z działalności gospodarczej.

Urzędnicy nie podzielają stanowiska, że zawarcie ugody z poszkodowanym jest bardziej rozsądnym rozwiązaniem niż prowadzenie długotrwałego procesu sądowego. Wskazuje na to interpretacja wydana przez dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej. Sprawa dotyczyła spółki, której hala produkcyjna uległa spaleni. W wyniku pożaru, spowodowanego między innymi awarią hydrantu i sieci wodociągowej, ogień przeniósł się na sąsiednią nieruchomość. Właściciele poszkodowanej firmy wystąpili z pozwem o odszkodowanie.

W trakcie postępowania spółka zdecydowała się na ugodę, zobowiązując się do zapłaty niemal 400 tys. zł odszkodowania. We wniosku o interpretację podatkową spółka argumentowała, że ugoda była racjonalnym krokiem, ponieważ uniknięcie potencjalnie wyższych kosztów sądowych pozwoliło jej na ograniczenie strat i przywrócenie działalności do stanu sprzed pożaru. Organ podatkowy jednak nie zgodził się z tą argumentacją. Uznał, że zawarcie ugody, choć gospodarczo uzasadnione, nie spełnia warunku uznania wydatku za koszt uzyskania przychodu. Zwrócono uwagę, że spółka zapłaciła odszkodowanie, rezygnując z możliwości obrony swoich racji w sądzie, co mogło skutkować całkowitym oddaleniem roszczeń poszkodowanego. Wobec tego nie można jednoznacznie stwierdzić, że wydatek ten służył uzyskaniu, zabezpieczeniu lub zachowaniu źródła przychodów.

Podstawa prawna:

Pismo z dnia 3.12.2024 r., wydane przez: Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, 0113-KDIPT2-1.4011.632.2024.2.MAP, Skutki podatkowe wypłaty odszkodowania w ramach ugody sądowej

Sprzedaż samochodu wykupionego po leasingu na cele prywatne nie podlega VAT

Samochód nabyty na cele prywatne w ramach wykupu leasingowego staje się składnikiem majątku osobistego przedsiębiorcy. W związku z tym jego sprzedaż nie podlega opodatkowaniu VAT, gdyż przedsiębiorca nie występuje w tym przypadku jako podatnik VAT. Tak wynika z interpretacji dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia 9 grudnia 2024 r.

O interpretację wystąpił przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, będący czynnym podatnikiem VAT. W ramach działalności korzystał z samochodu osobowego na podstawie leasingu operacyjnego, odliczając 50% VAT od faktur za leasing. Po zakończeniu umowy leasingowej wykupił pojazd, ale przeznaczył go wyłącznie na cele prywatne. Nie wprowadził go do ewidencji środków trwałych ani nie odliczał dalszego VAT.

Przedsiębiorca zamierza sprzedać samochód i argumentuje, że nie musi płacić VAT, ponieważ transakcja dotyczy jego majątku prywatnego i nie stanowi działalności gospodarczej. Organ podatkowy zgodził się z tym stanowiskiem. Podkreślił, że jeśli sprzedaż majątku osobistego jest okazjonalna, to nie nosi ona cech działalności gospodarczej, a sprzedający nie działa w charakterze podatnika VAT.

Opodatkowanie VAT miałyby miejsce tylko wtedy, gdyby sprzedaż miała charakter zawodowy i była częścią zorganizowanej działalności, np. sprzedaży samochodów w celach handlowych. W analizowanym przypadku nic na to nie wskazuje – sprzedaż auta traktowana jest jako zwykłe rozporządzenie majątkiem osobistym.

Podstawa prawna:

Pismo z dnia 9.12.2024 r., wydane przez: Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, 0113-KDIPT1-3.4012.883.2024.1.MWJ, Sprzedaż samochodu wykupionego z leasingu a VAT.

Krajowa Informacja Skarbowa uściśla zasady klasyfikowania kosztów

W interpretacji indywidualnej z dnia 4 listopada 2024 r. Skarbowej (nr 0111-KDIB2-1.4010.413. 2024.1.AS) Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej określił sposoby klasyfikacji wydatków firmowych – przedsiębiorstwo ma prawo rozliczyć koszty związane z wyżywieniem, które oferuje przedstawicielom swoich kontrahentów. Natomiast koszty związane z prezentami muszą zostać wykluczone. Wnioskującą spółką jest podmiot prowadzący ośrodek naukowy, który współpracuje z różnymi firmami w zakresie przeprowadzania badań. Kontrahenci wysyłają swoich audytorów, którzy monitorują postępy prac. Audytorzy nie są formalnie związani z ośrodkiem żadną umową, ale współpracują z nim. Oprócz audytorów, do ośrodka przyjeżdżają także menedżerowie, którzy nadzorują ich działania.

Audytorzy otrzymują upominki z logo spółki, z okazji różnych świąt czy imienin. Zazwyczaj są to kosmetyki lub biżuteria w przedziale cenowym od 200 do 700 zł. Czy spółka może uwzględnić te wydatki jako koszty uzyskania przychodów? Fiskus odpowiada, że takie wydatki jak kawa, herbata, posiłki czy usługi gastronomiczne mogą być zaliczone do kosztów, ponieważ zapewnienie posiłków jest uważane za zgodne z dobrymi praktykami biznesowymi. Spółka ponadto może odliczyć wydatki związane z organizacją spotkań.

Natomiast wydatki na prezenty nie mogą być uznane za koszty. Wręczanie prezentów audytorom traktowane jest jako działanie reprezentacyjne, które nie podlega odliczeniu. „Wydatki spełniają przesłankę kosztów reprezentacji, bowiem służą budowaniu relacji z partnerami biznesowymi i jednocześnie podniesieniu prestiżu spółki, czy wywołaniu jak najlepszego wrażenia, jak również w sposób pośredni promują oraz kreują pozytywny wizerunek spółki” – stwierdzono w interpretacji.

Podstawa prawna:

Pismo z dnia 4.11.2024 r., wydane przez: Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, 0111-KDIB2-1.4010.413.2024.1.AS, Wydatki na zakup napojów, posiłków, usług gastronomicznych, spotkania biznesowe i prezenty jako koszt podatkowy.

WYROKI SĄDOWE

Nie zawsze podniesiony głos przełożonego można uznać za mobbing

Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie Pracownicy, która wniosła pozew, żądając odszkodowania oraz zadośćuczynienia, twierdząc, że była ofiarą mobbingu, który doprowadził do problemów zdrowotnych. Wskazała, że podczas zatrudnienia doświadczała ciągłego prześladowania, zastraszania, publicznego ośmieszania, zmuszania do pracy w soboty oraz wulgarnych i agresywnych uwag ze strony przełożonej. Pracownica zarzucała również, że doszło do złamania przepisów prawa pracy oraz zatrucia jej przez wyciek gazu. Utrzymywała, że mobbing zmusił ją do podjęcia leczenia psychiatrycznego i uniemożliwił dalsze zatrudnienie. Postępowanie przeprowadzone przez Sąd nie wykazało, by przełożona zachowywała się niewłaściwie wobec podwładnych. Zeznania świadków potwierdziły, że wydawała polecenia w spokojny sposób, nie była impulsywna ani wulgarna, a podniesienie głosu zdarzało się wyjątkowo rzadko. Przełożona wyrażała się pozytywnie Pracownicy, chwaliąc jej umiejętności, a zastrzeżenia zgłaszała jedynie po złożeniu przez pracownicę skargi do inspekcji pracy.

Z ustaleń sądu wynika, że źródłem sporu był osobisty żal pracownicy związany z odmową przyznania mieszkania komunalnego. W czasie zatrudnienia Pracownica poprosiła pracodawcę o wystawienie zaświadczenia o zarobkach, lecz z powodu niedopatrzenia dokument nie został opatrzony pieczętą zakładu. W konsekwencji jej wniosek został odrzucony, co wywołało negatywne nastawienie pracownicy do Pracodawcy i Przełożonej. W sprawie wycieku gazu ustalono, że właściciel budynku wyeliminował zagrożenie, a nikt nie doznał uszczerbku na zdrowiu. Inspekcja pracy wykazała pewne nieprawidłowości, które zostały jednak szybko naprawione.

Sąd uznał, że powódka niesłusznie traktowała każdą sytuację budzącą jej niezadowolenie jako mobbing. Dowody nie potwierdziły, by przełożona przejawiała wobec niej agresywne lub nękające zachowania. Podkreślono, że okazjonalne podniesienie głosu nie spełnia kryteriów mobbingu. W związku z tym sąd oddalił pozew o odszkodowanie i zadośćuczynienie, uznając zarzuty za bezzasadne.

Podstawa prawna:

Orzeczenie Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 20 listopada 2024 r. IX P 3/23.

Sąd Najwyższy uchylił wyrok w sprawie prezesa spółki zlecającego handlowanie w niedzielę

Prezes zarządu spółki z o.o. został oskarżony o naruszenie przepisów, ponieważ w placówce handlowej, w której działał Klub Czytelnika, zlecił pracę w niedzielę zarówno pracownikom, jak i zleceniobiorcom. Izba Karna Sądu Najwyższego, uwzględniając kasację Rzecznika Praw Obywatelskich na korzyść przedsiębiorcy, stwierdziła bezzasadność zarzutów i uchyliła wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy. Wcześniej, w sierpniu 2023 r., Sąd Rejonowy w Lubinie uniewinnił oskarżonego z zarzucanego mu czynu.

Państwowy Inspektor Pracy złożył apelację od uniewinnienia, wskazując na naruszenie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu. Prezes spółki tłumaczył, że działania były zgodne z prawem, ponieważ sklep współpracował z Klubem Czytelnika. Inspekcja uznała jednak, że takie działanie stanowiło obejście przepisów, które dopuszczają handel w niedzielę jedynie w obiektach związanych z działalnością kulturalną, sportową, oświatową, turystyczną czy rekreacyjną.

W grudniu 2023 r. Sąd Okręgowy zmienił wyrok i uznał oskarżonego za winnego, odstępując jednak od wymierzenia kary, wskazując, że zachowanie prezesa wypełniło znamiona czynu zabronionego. Decyzja została uzasadniona jako zgodna z opinią Państwowej Inspekcji Pracy, przy jednoczesnym uwzględnieniu okoliczności sprawy oraz cech osobistych obwinionego. Rzecznik Praw Obywatelskich zakwestionował wyrok sądu II instancji, wskazując na naruszenie przepisów procedury karnej, w szczególności zakazu skazania osoby uprzednio uniewinnionej, wynikającego z art. 454 par. 1 k.p.k. Złożona przez zastępcę RPO kasacja zawierała wniosek o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Legnicy.

Sąd Najwyższy przychylił się do wniosków Rzecznika Praw Obywatelskich i prokuratora, uchylając wyrok i przekazując sprawę do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy. SN wskazał na rażące naruszenie prawa, podkreślając, że regulacje procesowe mają zagwarantować prawo do rozpatrzenia sprawy przez dwie instancje. Jednocześnie SN nie odniósł się do meritum sprawy, pozostawiając ocenę zasadności zarzutów sądowi odwoławczemu.

Podstawa prawna:

Wyrok Izby Karnej SN z 11 grudnia 2024 r., sygnatura akt I KK 237/24.

TK: Amortyzacji składników majątku nabytych w darowiźnie jest zgodna z Konstytucją

W dniu 21 listopada 2024 r. Trybunał Konstytucyjny orzekł, że zakaz amortyzacji składników majątku nabytych w darowiźnie, obowiązujący od 1 stycznia 2018 r., jest niezgodny z Konstytucją. Wyrok odnosi się do środków trwałych i wartości niematerialnych, których amortyzację rozpoczęto przed wprowadzeniem zakazu, ale nie zakończono. Orzeczenie to otwiera podatnikom możliwość korekty rozliczeń podatkowych i odzyskania nadpłaconego podatku.

Trybunał Konstytucyjny uznał, że rozpoczęta amortyzacja stanowi „interesy w toku”, które są chronione konstytucyjnie. W ocenie Trybunału wprowadzenie zakazu amortyzacji w trakcie trwania procesu amortyzacyjnego naruszyło zasady państwa prawa, gdyż zmieniało reguły gry w sposób arbitralny i z mocą wsteczną. Podatnicy, którzy przyjęli darowizny przed 2018 r., nie mieli możliwości przewidzenia takiej zmiany i dostosowania swoich decyzji biznesowych.

Wyrok daje podatnikom dwie drogi działania w zależności od sytuacji:

1. Dla podatników, którzy nie byli stroną postępowania podatkowego – możliwe jest złożenie korekty rozliczeń podatkowych za lata 2018–2024. Korekta taka może być uzasadniona powołaniem się na wyrok TK.
2. Dla podatników, w których sprawach toczyły się postępowania podatkowe – konieczne jest złożenie wniosku o wznowienie postępowania w terminie miesiąca od wejścia w życie wyroku.

Wyrok TK może mieć szersze znaczenie, szczególnie w kontekście zmian wprowadzonych w ramach Polskiego Ładu. Od 2022 r. zakazano amortyzacji nieruchomości mieszkalnych, co wywołało wiele kontrowersji. Orzeczenie Trybunału wskazuje, że podobne zakazy mogą być również niezgodne z Konstytucją. Właściciele nieruchomości mieszkalnych mają teraz podstawy do kwestionowania tych regulacji. Wyrok Trybunału potwierdza fundamentalne zasady ochrony praw nabytych i interesów w toku. Jego implementacja pozwoli wielu podatnikom na odzyskanie nadpłaconych podatków oraz skorygowanie rozliczeń.

Podstawa prawna:

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 21.11.2024 r., sygn. akt P 11/24.

Trybunał Konstytucyjny: W trakcie postępowania sądowego terminy przedawnienia dotyczące zobowiązań podatkowych nie biegą

Sędzia Bogdan Świączkowski wskazał, że zasada ochrony prawa własności (art. 64 Konstytucji RP) nie jest absolutna i podlega ograniczeniom wynikającym z obowiązku ponoszenia ciężarów publicznych' określonego w art. 84. Uchylenie wskazanych regulacji stwarzałoby ryzyko dla finansów publicznych i wprowadziłoby chaos prawny, ponieważ przedawnienie mogłoby zależeć od wyników postępowań sądowych. Skargę do Trybunału złożyła spółka, którą urząd skarbowy oskarżył o nieprawidłowości w rozliczeniu CIT za 2006 r. Spółka argumentowała, że w wyniku wydania decyzji przez skarbowkę, która okazała się nieważna, organ mógł ponownie obliczyć podatek, mimo że zobowiązanie powinno się przedawnić w 2012 r.

Trybunał uznał jednak, że konstytucyjna ochrona własności jest ograniczona i usunięcie przepisów dotyczących przedawnienia mogłoby zaszkodzić interesom finansowym Skarbu Państwa. Sędzia zauważył, że przyznanie racji spółce mogłoby prowadzić do chaosu prawnego i uzależnić przedawnienie od decyzji sądowej.

Ponadto Naczelny Sąd Administracyjny wcześniej podkreślił, że nieudana egzekucja nie przerywa biegu terminu przedawnienia, co również było ważne w kontekście omawianego przypadku. Ostatecznie spółka przegrała sprawę, ponieważ przepisy podatkowe i zasady ich stosowania zostały uznane za zgodne z konstytucją.

Podstawa prawna:

Wyrok TK z 12 grudnia 2023 r., sygn. akt SK 110/20

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.