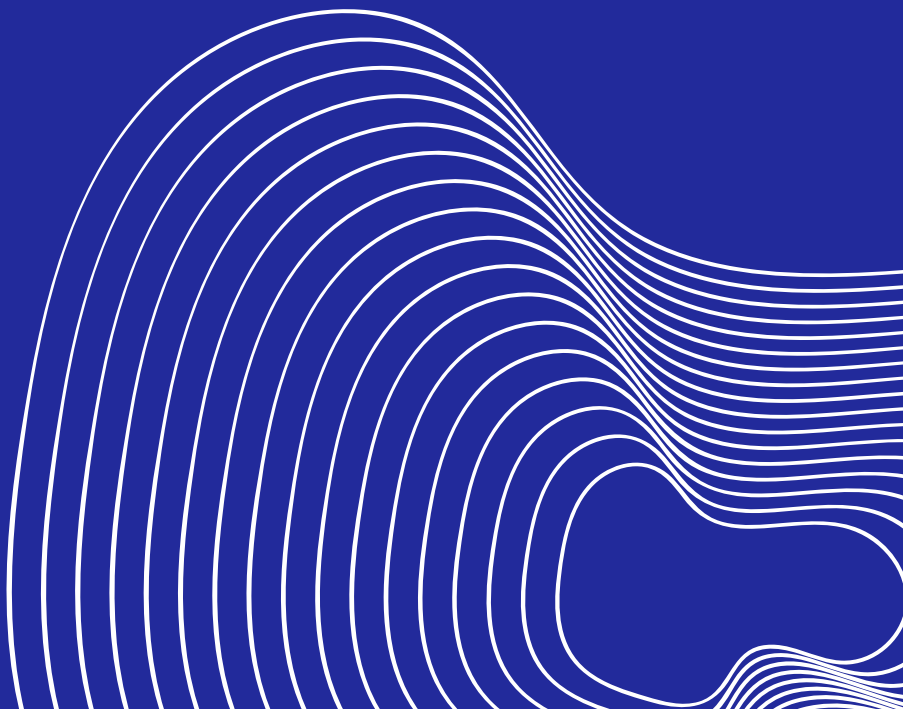
kochański & partners Business Law Firm

# THE RIGHT FOCUS

**KWIECIEŃ 2023**



kochański & partners Business Law Firm

# SPIS TREŚCI


3 NAJNOWSZE ZMIANY W KODEKSIE PRACY
Anna Gwiazda

9 EARN-OUT CZYLI WILK SYTY I OWCA CAŁA
Paweł Mardas

11 ZASTAW REJESTROWY CZYLI ZABEZPIECZENIE FINANSOWANIA
Dominik Karkoszka / Adam Czarnota

12 THE IDEAS POWERED FOR BUSINESS SME FUND
Tomasz Szambelan

14 INFLUENCERZE! UWAŻAJ KOGO PROMUJESZ NA INSTAGRAMIE - PROMOCJA ALKOHOLU W SOCIAL MEDIACH I BARDZO SUROWE GRZYWNY
Mateusz Ostrowski / Bartłomiej Galos

15 SLIM VAT 3.0
Wojciech Śliż / Jerzy Cyran

kochański & partners Business Law Firm

# NAJNOWSZE ZMIANY W KODEKSIE PRACY

ANNA GWIAZDA

4 kwietnia 2023 r. została ogłoszona ustawa z 9 marca 2023 r. nowelizująca Kodeks pracy.

Zmiany wejdą w życie po 21 dniach, czyli 26 kwietnia 2023 r.

## Wdrożenie unijnych dyrektyw

Najnowsze zmiany w Kodeksie pracy mają na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego unijnych dyrektyw: tzw. dyrektywy work life balance[1] oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych warunków pracy[2].
Celem nowych regulacji jest w szczególności zapewnienie przejrzystości, co do warunków pracy oraz poprawa warunków życia i pracy.

## Zmiany w umowach na okres próbny

Długość okresu próbnego nie ulegnie zmianie i nadal będzie wynosiła maksymalnie **3 miesiące.**

Z przypadku jednak, gdy po okresie próbnym pracodawca zamierza zawrzeć umowę o pracę na czas określony, długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i nie może przekraczać:

- **1 miesiąca** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**
- **2 miesięcy** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący **co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy**

Już zatem na etapie zawierania umowy na okres próbny pracodawca będzie musiał określić planowaną długość umowy po jego zakończeniu i odpowiednio do tych planów ustalić jego długość. W konsekwencji, w umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazywany okres, na który strony będą miały zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy.

Nowością jest również możliwość przedłużenia okresu próbnego o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności (np. choroby).

W umowie o pracę strony będą mogły również uzgodnić jednokrotne wydłużenie okresu próbnego (maksymalnie o jeden miesiąc), jeśli okaże się to uzasadnione z uwagi na rodzaj pracy. W niektórych przypadkach bowiem sprawdzenie kwalifikacji pracownika (a taki jest główny cel okresu próbnego) może wymagać więcej czasu.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne tylko w sytuacji, gdy pracownik miałby być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy. Nowelizacja likwiduje możliwość ponownego zatrudnienia na okres próbny w celu wykonania tego samego rodzaju pracy po trzech latach od wygaśnięcia lub rozwiązania poprzedniej umowy.

## Prawo do jednoczesnego zatrudnienia u innego pracodawcy

Zarówno Konstytucja RP, jak i kodeks pracy zawierają postanowienia dotyczące zasady wolności pracy (w szczególności prawo do swobodnie wybranej pracy zgodnie z art. 10 kodeksu pracy).

Nowelizacja kodeksu pracy wprowadza natomiast wyraźny przepis, zgodnie z którym pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

Zakaz ten nie będzie miał zastosowania w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Pracodawca będzie mógł wymagać od pracownika rezygnacji z dodatkowego zatrudnienia u innego podmiotu tylko wówczas, gdy to dodatkowe zatrudnienie naruszałoby zakaz konkurencji.

Sam fakt podejmowania pracy u innego pracodawcy nie będzie też mógł być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, w szczególności nie będzie mógł stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyną zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

## Szerszy zakres danych w umowie o pracę

Zmianie ulegnie katalog minimalnych informacji, jakie powinny być zawarte w umowie o pracę.

W szczególności pracodawca powinien informować w umowie o adresie swojej siedziby.

Rozbudowane muszą też zostać postanowienia umowy o pracę na okres próbny. W umowie na okres próbny:

- Należy wskazać czas jej trwania lub dzień jej zakończenia
- Należy wskazać okres, na który strony zamierzają zawrzeć umowę na czas określony po zakończeniu okresu próbnego jeśli jest on krótszy niż 12 miesięcy
- Można wskazać możliwość przedłużenia okresu próbnego, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy (maksymalnie o 1 miesiąc)
- Można również przewidzieć możliwość przedłużenia okresu próbnego o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności

## Rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika

Istotnej zmianie ulegną obowiązki pracodawcy w zakresie informowania o warunkach zatrudnienia. Katalog informacji przekazywanych przez pracodawcę nowo zatrudnianym pracownikom ulegnie rozszerzeniu.

Nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy (dotychczas 7 dni od zawarcia umowy o pracę) pracodawca poinformuje pracownika o:

- Obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy
- Obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy
- Przysługujących pracownikowi przerwach w pracy
- Przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku
- Zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią
- W przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę
- W przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy
- Innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych
- Wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania
- Obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia
- Prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy
- Układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji
- W przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy

Dodatkowo, nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, pracodawca powinien poinformować o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy (tj. Zakład Ubezpieczeń Społecznych lub odpowiedni zagraniczny zakład ubezpieczeń społecznych, do którego odprowadzane są składki) oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę. Pracodawca będzie informował pracownika również o Pracowniczych Planach Kapitałowych.

O każdej zmianie adresu swojej siedziby pracodawca powinien poinformować pracowników w terminie 7 dni od zmiany adresu.
Uproszczeniem dla pracodawców ma być możliwość przekazywania pracownikom informacji w formie elektronicznej (np. e-mailem lub przez umieszczenie informacji na dysku).

Obowiązek przekazania rozszerzonego katalogu informacji dotyczy nowych pracowników, tj. zatrudnianych po wejściu w życie ustawy, czyli po 26 kwietnia 2023r. Dotychczasowi pracownicy będą jednak mogli wystąpić do pracodawcy z wiążącym żądaniem przekazania rozszerzonego katalogu informacji. Pracodawca będzie wówczas zobowiązany do przekazania informacji w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Dodatkowe informacje będą również musiały zostać przekazane pracownikowi przed wyjazdem służbowym za granicę na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie (w szczególności czasu pobytu, waluta wynagrodzenia, warunki powrotu).

## Dodatkowe obowiązki informacyjne pracodawcy

W ramach wdrożenia dyrektywy w zakresie przejrzystości i przewidywalności warunków pracy nowelizacja kodeksu pracy nakłada na pracodawców obowiązek informowania wszystkich pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy:

- O możliwościach awansu oraz
- Wolnych stanowiskach pracy

## Wniosek pracownika o zmianę frmy umowy i bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy będzie mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o:

- Zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub
- Bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy

Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.
Pracodawca nie będzie związany wnioskiem pracownika, ale powinien go w miarę możliwości uwzględnić.

Wniosek pracownika powinien zostać przez pracodawcę przeanalizowany, z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i pracownika. Odpowiedzi na wniosek należy udzielić w terminie 1 miesiąca, wskazując, w razie nieuwzględnienia, przyczyny odmowy.

Zarówno wniosek pracownika, jak i odpowiedź pracodawcy mogą mieć formę pisemną lub elektroniczną (np. e-mail).

## Dodatkowe przerwy

W ramach wdrażania rozwiązań zmierzających do poprawy warunków zatrudnienia, zmianie ulegną zasady dotyczące przerw w pracy. Zgodnie z dotychczasowymi zasadami, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Nowelizacja kodeksu pracy przewiduje wprowadzenie dodatkowych przerw wliczanych do czasu pracy:

- Drugiej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy
- Trzeciej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin

Dodatkowe przerwy pracy mają służyć lepszej regeneracji pracownika, nie mogą być zatem kumulowane, a ich wykorzystanie jest obowiązkiem pracownika.

## Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Nowością jest możliwość skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.

Zwolnienie będzie obejmowało 2 dni (lub 16 godzin) w ciągu roku kalendarzowego, z zachowaniem prawa do 50 proc. wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Wniosek pracownik powinien zgłosić w formie pisemnej lub elektronicznej (np. e-mailem) najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

## Urlop opiekuńczy

Nowelizacja wprowadza nowy rodzaj urlopu – urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia, jednak okres korzystania z urlopu opiekuńczego będzie wliczał się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Urlop opiekuńczy ma na celu umożliwienie pracownikowi zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członkom rodziny (syn, córka, matka, ojciec, małżonek) lub osobie zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Urlop ten będzie mógł być wykorzystany jednorazowo albo w częściach i będzie udzielany na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

We wniosku pracownik będzie wskazywał:

- Dane osoby wymagającej opieki / wsparcia
- Przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia (we wniosku nie będą podawane szczegółowe informacje o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę)
- Stopień pokrewieństwa
- Adres zamieszkania, w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny (w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym)

## Uprawnienia rodzicielskie a godziny nadliczbowe

Zgodnie z aktualnym brzmieniem Kodeksu pracy, pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Nowelizacja rozciąga te uprawnienia na pracowników wychowujących dziecko do 8. roku życia.

## Wniosek o elastyczną organizację pracy

Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.
Elastyczna organizacja oznacza: pracę zdalną, przerywany czas pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, obniżenie wymiaru czasu pracy.

Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika, ale powinien go rozpatrywać uwzględniając zarówno potrzeby pracownika, jak i potrzeby i możliwości własne, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

W terminie 7 dni od złożenia wniosku pracodawca powinien poinformować pracownika o uwzględnieniu wniosku lub przyczynach odmowy.

## Urlop rodzicielski – wydłużenie wymiaru oraz wprowadzenie nieprzenoszalnej części

Nowelizacja Kodeksu pracy wydłuża wymiar urlopu rodzicielskiego:

- do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka (zamiast dotychczasowych 32 tygodni)
- do 43 tygodni w przypadku porodu mnogiego (zamiast dotychczasowych 34 tygodni)

Rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, będą mieli prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 65 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka
- 67 tygodni – w przypadku porodu mnogiego

Wprowadzono również zasadę, zgodnie z którą każdemu z pracowników – rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego wymiaru urlopu. Prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka – ta część urlopu będzie nieprzenoszalna.

Urlop rodzicielski będzie mógł być udzielany jednorazowo lub w częściach (nie więcej jednak niż w 5 częściach), nie później niż do ukończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

## Skrócony okres na skorzystanie z urlopu ojcowskiego

Wymiar urlopu ojcowskiego nie ulega zmianie – nadal będzie wynosił 2 tygodnie. Skróceniu natomiast ulegnie okres, w którym pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego, tj.:

- Do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia (dotychczas 24 miesiąca) albo
- Do upływu 12 miesięcy (dotychczas 24 miesięcy) od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia

## Nowe zasady wypowiadania umów na czas określony

Dotychczas pracodawcy nie mieli obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony.

Brak było również obowiązku konsultacji związkowej, jak również brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy. Konsekwencją była zatem słabsza ochrona praw pracownika w przypadku tego typu umów.

W związku z tym Komisja Europejska wskazywała na nieuzasadnione nierówne traktowanie w zakresie warunków wypowiadania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.

Nowelizacja wprowadza zasadniczą zmianę w tym zakresie. Pracodawca będzie miał obowiązek:

- Uzasadniać rozwiązanie umowy zawartej na czas określony
- Przeprowadzać konsultacje związkowe także w razie zamiaru wypowiedzenia umowy na czas określony

W przypadku ustalenia przez sąd, że rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest nieuzasadnione lub niezgodne z prawem, sąd będzie mógł przywrócić pracownika do pracy (albo zasądzić odszkodowanie, jeśli okres do upływu umowy na czas określony jest zbyt krótki).

## Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszeń przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika. Zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Pracownik, który skorzystał z uprawnień i jego prawa zostały naruszone przez pracodawcę ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić:

- Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę formy umowy i bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy
- Dodatkowe zatrudnienie (na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej u innego pracodawcy), chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo dodatkowe zatrudnienie narusza obowiązujący pracownika zakaz konkurencji
- Dochodzenie przez pracownika informacji dodatkowych na temat warunków zatrudnienia
- Skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

W razie sporu będzie miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, co oznacza, że to pracodawca będzie zobowiązany udowodnić, że wypowiadając umowę o pracę nie kierował się w/w powodami.

Jeśli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny są w/w powody może w terminie 7 dni od wypowiedzenia umowy przez pracodawcę złożyć wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Pracodawca zobowiązany jest odpowiedzieć w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku.

## Rozszerzona ochrona pracowników – rodziców

Wzmocniona zostanie ochrona pracowników – rodziców.

W okresie:

- Ciąży oraz urlopu macierzyńskiego

a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie:

- Urlopu macierzyńskiego albo jego części
- Urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części
- Urlopu ojcowskiego albo jego części
- Urlopu rodzicielskiego albo jego części

do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie będzie mógł:

- Prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem
- Wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy

W/w ochrona zaczyna obowiązywać na:

- 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
- 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części
- 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego albo jego części

[1] dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79)
[2] dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105)

# EARN-OUT
# CZYLI WILK SYTY I OWCA CAŁA

PAWEŁ MARDAS

Podstawą każdej transakcji M&A jest wycena spółki. Naturalne jest, że sprzedający kieruje się założeniem, by sprzedać ją jak najdrożej, natomiast kupujący nie chce za nią przepłacić. Przy czym dynamika procesów transakcyjnych oraz ich złożoność mogą prowadzić do tego, że oczekiwania stron, co do ceny ustalonej na początkowym etapie rozmów, ulegają zmianie.

Często też obraz finansowy sprzedawanej spółki w istotny sposób różni się od siebie na poszczególnych etapach procesu transakcyjnego, jak również bezpośrednio po zamknięciu transakcji. Dlatego warto znać sposoby i narzędzia, które pomagają zarządzać ceną zakupu spółki. Takie jak np. mechanizm earn-out.

## Earn-out, czyli jak pogodzić oczekiwania sprzedającego i kupującego spółkę

Oprócz innych, rozlicznych metod korygowania ceny w przypadku, w którym pomiędzy podpisaniem umowy a zamknięciem transakcji upływa więcej czasu, powszechnie stosowanym mechanizmem jest earn-out.

Earn-out daje sprzedającemu możliwość uzyskania dopłaty do ceny po zamknięciu transakcji, w sytuacji, w której sprzedawana spółka osiąga określone parametry, czy też założenia finansowe.

Takie parametry mogą być różne. Na przykład określony poziom przychodu bądź dochodu, co oznacza, że znaczenie przy ustaleniu, czy earn-out będzie podlegał wypłacie, może mieć nie tylko przychód, ale również poziom kosztów jego uzyskania.
Jednym z powszechnie stosowanych, mierników efektywności wzrostu wyników spółki w klauzulach earn-out jest EBITDA.

Ale przesłanki wypłaty earn-out mogą mieć również charakter niefinansowy, jak np. uzyskanie przez spółkę patentu w określonym czasie po zamknięciu transakcji. Earn-out jest rozwiązaniem, które godzi przeciwstawne oczekiwania stron, co do ceny sprzedaży.

Sprzedający wie, że za sprzedawaną spółkę powinien dostać więcej, ponieważ ma ona duży potencjał wzrostu, co potwierdzą wyniki osiągnięte po zamknięciu transakcji.

Kupujący natomiast wie, że oczekiwana przez sprzedającego cena nie zostanie zapłacona od razu, lecz pewna jej część zostanie odroczona i uzależniona od uprzedniego osiągnięcia prognozowanych wyników.

## Earn-out w transakcjach fuzji i przejęć

Z powyższych względów earn-out jest rozwiązaniem powszechnie stosowanym w transakcjach M&A. Warto więc przyjrzeć się temu nieco bardziej wnikliwie. Na pierwszy rzut oka sprawa wydaje się prosta, choć tak znowu prosta nie jest.

O tym, czy earn-out będzie mógł być zrealizowany decydują nie tylko starania o osiągnięcie określonych wyników, ale również dokumentacja transakcyjna, w której klauzula earn-out zostanie zapisana w odpowiedni sposób.

Pokazując to zagadnienie na konkretnym przykładzie, weźmy pod uwagę transakcję, w której sprzedający otrzymał możliwość zwiększenia ceny w formule earn-outu, jeżeli spółka osiągnie określony poziom EBITDA w terminie kolejnych 6 miesięcy po zamknięciu transakcji.

Z perspektywy sprzedającego jednym z pierwszych problemów, który się pojawi będzie to, jak w tym czasie zapewnić sobie wystarczającą „kontrolę nad spółką", by mieć realny wpływ na możliwość zrealizowania wyników, od których przecież zależy wypłata jego earn-outu.

Bez większego problemu można wyobrazić sobie sytuację, w której kupujący, jako nowy właściciel, nie będzie zainteresowany dopłatą do ceny, i w sposób celowy skonfiguruje koszty operacyjne lub inne parametry mające wpływ na osiągnięcie oczekiwanego przez sprzedającego wyniku, czym utrudni mu uzyskanie earn-outu.

Tego rodzaju sytuacje uzasadniają potrzebę zapewnienia po stronie sprzedającego wpływu na politykę kosztową sprzedanej spółki lub inne istotne parametry, przez czas, który jest istotny dla ustalenia earn-outu.

Z perspektywy kupującego zapisanie earn-outu również wymaga szczególnej uwagi i przemyślenia możliwych konsekwencji. Kupujący będzie bowiem zainteresowany tym, aby miernik wyników spółki, będący podstawą wypłaty earn-outu, był na tyle jednoznaczny, żeby wiązał możliwość dopłaty do ceny z rzeczywiście osiągniętymi wynikami, istotnymi z jego perspektywy.

Oczekiwanie jednoznacznej i obiektywnej formuły earn-out powinno być także oczekiwaniem sprzedającego, któremu w równym stopniu będzie zależeć na uniknięciu sporów w tym zakresie.

## Earn-out to sztuka zbalansowania potrzeb i oczekiwań

Praca nad klauzulą earn-outową wymaga zachowania równowagi wobec oczekiwań obu stron transakcji. Potrzeba sprzedającego zapewnienia sobie określonej kontroli nad możliwością osiągnięcia wyników, od których zależy dopłata do ceny, nie może ponad miarę ingerować w swobodę decyzyjną kupującego, jako nowego właściciela spółki, w odniesieniu do dalszego jej funkcjonowania i prowadzenia biznesu.

# ZASTAW REJESTROWY
# CZYLI ZABEZPIECZENIE FINANSOWANIA

DOMINIK KARKOSZKA

ADAM CZARNOTA

W obecnej sytuacji ekonomicznej i przy nieustannie rosnącej inflacji przedsiębiorcy, by utrzymać działalność na dotychczasowym poziomie lub zapewnić firmie dalszy rozwój, coraz częściej poszukują zewnętrznego finansowania.

Co oczywiste, podmioty udzielające takich finansowań mają dość daleko idące wymagania w zakresie zabezpieczenia zwrotu udostępnionych środków.

W praktyce jednym z najczęściej stosowanych zabezpieczeń jest ustanowienie zastawu rejestrowego na udziałach (lub akcjach) i majątku spółki pozyskującej finansowanie.

## Zastaw rejestrowy – zalety i korzyści

Zastaw rejestrowy jest ograniczonym prawem rzeczowym i podstawowym zabezpieczeniem na rzeczach ruchomych i zbywalnych prawach majątkowych. Na jego podstawie rzecz obciążona pozostaje na ogół we władaniu zastawcy, a wierzyciel może dochodzić swoich roszczeń bez względu na to, czyją staje się własnością – z pierwszeństwem przed wierzycielami osobistymi właściciela rzeczy (choć istnieją w tym zakresie pewne wyjątki).

Zastaw rejestrowy bierze swoją nazwę od tego, że jego powstanie jest uzależnione od wpisu do rejestru (co odróżnia go od innych zastawów funkcjonujących w polskim prawie). Wpis ten decyduje o powstaniu prawa zastawu oraz powoduje, że prawo to zyskuje skuteczność względem osób trzecich – zatem co do zasady nikt nie może zasłaniać się nieznajomością wpisu w rejestrze zastawów.

Popularność tego zabezpieczenia niewątpliwie wynika z jego zalet. I to zarówno z perspektywy podmiotu, który pozyskuje finansowanie, jak i tego, który go udziela. Są to:

- Brak skomplikowanej procedury ustanowienia – wystarczy zawarcie umowy zastawniczej (na piśmie pod rygorem nieważności) i rejestracja za pomocą urzędowego formularza
- Niski koszt ustanowienia zastawu rejestrowego (opłata rejestracyjna wynosi jedynie 200 złotych)
- Publiczna dostępność informacji (rejestr zastawów prowadzą sądy rejonowe, które udostępniają informację o ustanowieniu zastawu rejestrowego na składnikach majątku danego podmiotu)
- Możliwość zabezpieczenia odsetek, należności ubocznych i kosztów przez podmiot udzielający finansowania.

## Umowa zastawnicza – aspekty praktyczne

Przy negocjowaniu i zawieraniu umowy zastawu rejestrowego należy pamiętać o dostosowaniu jej do swoich potrzeb i relacji z drugą stroną.

Ustawodawca pozostawił bowiem swobodę w regulowaniu niektórych aspektów związanych z ustanowieniem zastawu rejestrowego zgodnie z uznaniem stron umowy, m.in.:

- Możliwość wprowadzenia postanowień, zgodnie z którymi przedmiot zastawu, po spełnieniu określonych przesłanek, może przejść na własność zastawnika
- Wprowadzenie ograniczeń rozporządzania i dalszego obciążania przedmiotu zastawu
- Możliwość zaspokojenia zastawnika w drodze przetargu publicznego, w ramach którego dojdzie do sprzedaży przedmiotu zastawu
- Możliwość przyznania zastawnikowi prawa głosu na zgromadzeniu wspólników / walnym zgromadzeniu akcjonariuszy w przypadku zastawu ustanowionego na udziałach / akcjach w określonych przypadkach
- Możliwość zaspokojenia zastawnika z dochodów przedsiębiorstwa

## Podsumowanie

Zastaw rejestrowy jest bez wątpienia jednym z najlepszych sposobów zabezpieczenia wierzytelności. Należy jednak pamiętać, że niezwykle istotne jest odpowiednie dostosowanie treści umowy zastawu rejestrowego do indywidualnych potrzeb. Bo to będzie znacząco wpływać na uprawnienia, zarówno w stosunku do przedmiotu zastawu, jak i drugiej strony umowy.

# THE IDEAS POWERED FOR BUSINESS SME FUND

TOMASZ SZAMBELAN

O tym, dlaczego ochrona własności intelektualnej i znaków towarowych to dzisiaj konieczność pisaliśmy wielokrotnie. I to zarówno w kontekście nowych technologii, jak i tradycyjnych gałęzi gospodarki.

Jednak małe i średnie przedsiębiorstwa nie zawsze dysponują odpowiednimi funduszami na zabezpieczenie swoich praw. Dlatego z pomocą przychodzą instytucje UE m.in. z programem dotacji SME Fund – przeznaczonym dla małych i średnich przedsiębiorstw w obszarze ochrony praw własności intelektualnej.

SME Fund to projekt wspierany przez Komisję Europejską oraz Urząd Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO). Wnioski można składać nieprzerwanie do 8 grudnia 2023 r. Warto się jednak spieszyć, bo ilość środków jest ograniczona, dlatego o ich przyznaniu zdecyduje kolejność zgłoszeń.

## The Ideas Powered for Business SME FUND – nawet do 1000 EUR dofinansowania

W programie wystawiane są bony na częściowe pokrycie opłat na wybrane czynności.

Każde małe i średnie przedsiębiorstwo, które chce dokonać zgłoszenia znaku towarowego lub wzoru, może otrzymać zwrot kosztów w kwocie do 1000 EUR poniesionych na:

- Opłaty pobierane przez urzędy ds. własności intelektualnej (w tym Urząd Patentowy RP i Urząd Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej- EUIPO) za zgłoszenie znaku towarowego lub wzoru, za dodatkowe klasy oraz za badanie, rejestrację, publikację i odroczenie publikacji na szczeblu unijnym i krajowym (zwrot do 75 proc.)

- Opłaty pobierane przez Światową Organizację Własności Intelektualnej (WIPO) za zgłoszenie znaku towarowego lub wzoru, opłat za wyznaczenie i późniejszych opłat za wyznaczenie poza UE. Opłaty za wyznaczenie uiszczane w państwach członkowskich są wyłączone, podobnie jak opłaty manipulacyjne pobierane przez urząd pochodzenia (zwrot do 50 proc.).

## Kto dokładnie może skorzystać z SME FUND

Fundusz SME FUND przeznaczony jest dla małych i średnich przedsiębiorstw mających siedzibę w Unii Europejskiej. W przypadku podmiotów z Polski są to:

- Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą
- Spółki prawa handlowego tj. spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa, spółka komandytowo-akcyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka akcyjna, prosta spółka akcyjna.

Wspomniane podmioty muszą spełniać warunek małego lub średniego przedsiębiorstwa, czyli zatrudniać mniej niż 250 pracowników oraz mieć roczny obrót do 50 mln EUR lub całkowity bilans roczny do 43 mln EUR.

Procedura uzyskania i zrealizowania dotacji jest przejrzysta, a do samego wniosku należy dołączyć:

- Wyciąg z rachunku bankowego przedsiębiorstwa
- Zaświadczenie VAT albo zaświadczenie o posiadaniu NIP
- Oświadczenie osób upoważnionych – jeśli wniosek składa pełnomocnik.

## SME – najważniejsze informacje

Dotacje przyznawane są zgodnie z kolejnością zgłoszeń. Nie można wnioskować o dofinansowanie na usługi, na które uzyskano wcześniej wsparcie krajowe lub unijne.

## Kiedy należy składać wnioski?

Wnioski można składać od 23 stycznia 2023 r. do 8 grudnia 2023 r. Dotacje są dostępne przez cały rok, aż do momentu wykorzystania wszystkich środków.

Według danych opublikowanych przez Obserwatorium Urzędu Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO) małe i średnie przedsiębiorstwa posiadające prawa własności intelektualnej – takie jak patenty, wzory lub znaki towarowe – mają o 68 proc. wyższe dochody w przeliczeniu na pracownika niż te, które ich nie posiadają.

Warto więc skorzystać z możliwości uzyskania ochrony, która przynosi wymierne efekty dla przedsiębiorstw.

kochański & partners Business Law Firm

# INFLUENCERZE! UWAŻAJ KOGO PROMUJESZ NA INSTAGRAMIE

## PROMOCJA ALKOHOLU W SOCIAL MEDIACH I BARDZO SUROWE GRZYWNY

MATEUSZ OSTROWSKI

BARTŁOMIEJ GALOS

Koniec 2022 i początek 2023 roku to czas, w którym promowanie napojów alkoholowych w przestrzeni social mediów zaczęło wzbudzać ogromne zainteresowanie opinii publicznej.

Szczególne emocje wywołują alkohole wysokoprocentowe. Te bowiem, zgodnie z ustawą o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, bezwzględnie nie mogą być reklamowane i promowane.

Na przekór zaś zakazowi, Internet jest wręcz zalewany treściami, w których pojawiają się nazwy trunków, ich znaki towarowe i kształty graficzne.

### Jak influencerzy „radzą sobie" z zakazami

Co ciekawe, w większości przypadków alkohol nie jest głównym bohaterem utworu. Często internauci mają do czynienia z treściami, których nie można jednoznacznie zakwalifikować jako reklamy bądź promocji. W przestrzeni publicznej pojawiają się bowiem deklaracje twórców, że nikogo nie namawiają do picia alkoholu i całkowicie zaprzeczają, jakoby tworzony przez nich content można było uznać za reklamę bądź promocję.

Swoją działalność chętnie zaś tłumaczą jako „szerzenie wiedzy" o np. nieoczywistym zastosowaniu alkoholu w kuchni, bądź historii z nim związanych. Alkohole pojawiają się również w losowych miejscach, często bez prawidłowego oznaczenia współpracy reklamowej, co odbiega od wytycznych UOKiK i narusza wskazaną powyżej ustawę.

### Influencerzy zalewają nas reklamami alkoholu – w Polsce czekają ich surowe kary

W obecnie panującym reżimie prawnym takie działania mogą doprowadzić influencerów do przykrych konsekwencji, wśród których konieczność usunięcia posta bądź zakończenia współpracy z danym zleceniodawcą będzie jedynie kroplą w morzu negatywnych skutków.

Mimo tego, że – przykładowo we Francji – Instagram został zmuszony „jedynie" do usunięcia treści influencerów reklamujących napoje alkoholowe, a wyrok zobowiązał właściciela serwisu – firmę Meta - do dostarczenia Stowarzyszeniu Addictions France danych zawierających prawdziwe tożsamości influencerów, (imię i nazwisko, data i miejsce urodzenia, numery telefonów) to polskie ustawodawstwo w tym zakresie przewiduje znacznie ostrzejsze sankcje.

A te dodatkowo, mogą zostać wymierzone bezpośrednio - nie we właściciela serwisu, ani w określonych producentów alkoholi, a w samych influencerów czy też zwykłe osoby fizyczne, których działalność na mediach społecznościowych przybrałaby miano „promocji" bądź „reklamy".

Kto bowiem wbrew zakazowi promocji sformułowanemu w art. 131 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi prowadzi reklamę lub promocję napojów alkoholowych lub informuje o sponsorowaniu imprezy masowej, z zastrzeżeniem art. 131 ust. 5 i 6, podlega grzywnie od 10 000 zł do nawet 500 000 zł.

### Nawet do pół miliona kary za złamanie zakazu reklamy alkoholu

Mimo tego, że przepisy te weszły w życie z końcem 1997 roku, nadal trudno jest znaleźć przypadki orzecznicze nakładające na promujących wysokie grzywny. Jednak transformacja technologiczna data powyższej regulacji nowe życie.

Jeden ze znanych działaczy społecznych wszczął na tej podstawie postępowanie przed Prokuraturą Rejonową Warszawa-Śródmieście, na skutek którego prokurator postawił zarzuty karne trzem osobom prowadzącym w mediach społecznościowych profile publiczne o znacznym zasięgu.

Zagadnienie to staje się więc aktualne, a sytuacja wskazuje, że osoby rozprzestrzeniające w social mediach swój content muszą mierzyć się z odpowiedzialnością, której do tej pory nie byli świadomi.

# SLIM VAT 3.0

WOJCIECH ŚLIŻ

JERZY CYRAN

8 marca br. odbyło się I czytanie dotyczące projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw, tzw. SLIM VAT 3 (druk nr 3025).

Zakłada się, że projektowana ustawa wejdzie w życie 1 kwietnia 2023 r. poza zmianami w zakresie sankcji VAT, których wejście nastąpi z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

Poniżej prezentujemy katalog najważniejszych rozwiązań podatkowych przewidzianych w projekcie.

### Podwyższenie limitu sprzedaży małego podatnika do 2 000 000 euro

- Zmianie ulegnie limit rocznego obrotu uprawniającego do posiadania statusu małego podatnika z 1 200 000 € do 2 000 000 € (wraz z kwotą podatku)
- Dzięki temu większa ilość podatników będzie mogła korzystać z metody kasowej oraz kwartalnego rozliczenia w VAT

### Doprecyzowanie zasad stosowania kursu przeliczeniowego dla faktur korygujących faktury pierwotne wystawione w walucie obcej

- Podczas przeliczania kursu waluty obcej w wystawianych fakturach korygujących in plus oraz in minus zostanie wprowadzona generalna zasada, według której przeliczenie kwoty korekty podstawy opodatkowania dokonane będzie według kursu danej waluty obcej obowiązującego przed jej zmianą.
- W przypadku wprowadzenia opustu lub obniżki ceny na fakturze korygującej dotyczącej dostaw towarów lub świadczenia usług z podstawą opodatkowania wyrażoną w walucie obcej, podatnik będzie miał możliwość przeliczenia według:
  - kursu średniego danej waluty ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień wystawienia faktury korygującej
  - kursu wymiany opublikowanego przez Europejski Bank Centralny na ostatni dzień przed dniem wystawienia faktury korygującej, z tymże waluty inne niż euro przelicza się z zastosowaniem ich kursu względem euro.
- To rozwiązanie ma sprostować dotychczasową zasadę przeliczania kursu waluty obcej w fakturach korygujących

## Konsolidacja wydawania WIS, WIA, WIT oraz WIP oraz likwidacja opłaty

- Organem właściwym do wydawania oraz zmiany i uchylania WIS, WIA, WIT oraz WIP w ramach I instancji oraz rozpatrywania spraw odwoławczych w ramach II instancji będzie Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej
- Rozszerzony zostanie katalog osób uprawnionych do złożenia wniosku o Wiążącą Informację Stawkową o podmiot publiczny w zakresie umowy o partnerstwie publiczno-prywatnym oraz o podmiot zamawiający w zakresie umowy koncesji na roboty budowalne lub usług
- Zostanie przygotowany wzór wniosku o WIS w celu ujednolicenia wniosków i usprawnienia ich obsługi
- Usunięta zostanie opłata związana ze złożeniem wniosku o wydanie WIS
- Organ wydający WIS w razie konieczności będzie mógł wezwać do dostarczenia dokumentów odnoszących się do towaru albo usługi składających się na czynność podlegającą opodatkowaniu. Niedostarczenie wymaganych dokumentów w terminie będzie skutkowało pozostawieniem wniosku bez rozpatrzenia z możliwością złożenia zażalenia. Podobna sankcja nastąpi również w przypadku niedostarczenia próbek towarów lub braku uiszczenia zaliczki na wymagane badania lub analizy na wezwanie organu
- W efekcie proces wydawania tzw. wiążących informacji stawkowych ulegnie ujednoliceniu i usprawnieniu w skali kraju.

## Rezygnacja z formalnego wymogu posiadania faktury dotyczącej WNT przy odliczaniu VAT naliczonego z tego tytułu

- Projektowane zmiany przewidują brak obowiązku posiadania faktury do odliczenia VAT naliczonego
- Podatek naliczony i należny z tytułu WNT będzie zawsze rozliczany dokładnie w tym samym okresie rozliczeniowym, w konsekwencji czego VAT od WNT będzie mógł być w pełni neutralny dla podatnika
- W praktyce zmiana zlikwiduje konieczność monitorowania przez podatników czy przekroczony został 3 miesięczny termin na otrzymanie faktury

## Liberalizacja warunków szybszego zwrotu VAT dla tzw. podatników bezgotówkowych oraz wzmocnienie ram proceduralnych tego zwrotu

### Obniżeniu ulegnie

- Okres, który jest badany dla ustalenia warunku: z 12 do 6 miesięcy
  - osiągania przez podatnika łącznej wartości sprzedaży wraz z podatkiem, zaewidencjonowanej przy zastosowaniu kas rejestrujących online lub wirtualnych, za każdy okres rozliczeniowy; oraz
  - prowadzenia ewidencji sprzedaży przy zastosowaniu wyłącznie kas rejestrujących, które umożliwiają połączenie i przesyłanie danych między kasą rejestrującą a Centralnym Repozytorium Kas (tzw. kasy online lub wirtualne)
- Próg łącznej wartości sprzedaży wraz z podatkiem, zaewidencjonowanej przy zastosowaniu kas rejestrujących online lub wirtualnych, za każdy okres rozliczeniowy: z 50 do 40 tys.

### Dodatkowo w okresie dwóch lat od wejścia w życie zmienionych przepisów podatnik będzie miał możliwość skorzystania z preferencyjnych warunków zwrotu VAT pod warunkiem, że:

- udział procentowy łącznej wartości sprzedaży wraz z podatkiem zaewidencjonowanej przy zastosowaniu kas rejestrujących (online lub wirtualnych), w danym okresie rozliczeniowym w całkowitej wartości sprzedaży wraz z podatkiem dokonanej przez podatnika w danym okresie rozliczeniowym, był nie niższy niż 70 proc. (po okresie dwóch lat warunek wzrośnie do wymaganych 80 proc.)

- udział procentowy otrzymanych płatności zrealizowanych z wykorzystaniem instrumentów płatniczych, w tym również przy użyciu usługi polecenia przelewu, z tytułu sprzedaży wraz z podatkiem, zaewidencjonowanej przy zastosowaniu kas rejestrujących (online lub wirtualnych), dokumentowanej paragonami z oznaczeniem, z którego wynika, że płatność została dokonana przy użyciu karty płatniczej, przez wykonanie płatności mobilnej lub usługi polecenia przelewu, zgodnym z formą otrzymanej płatności, w stosunku do łącznej wartości sprzedaży wraz z podatkiem zaewidencjonowanej przy zastosowaniu tych kas w danym okresie rozliczeniowym, był nie niższy niż 55 proc. (po okresie dwóch lat warunek wzrośnie do wymaganych 80 proc.)

Dzięki projektowanym zmianom więcej podatników zyska możliwość skorzystania z preferencyjnych warunków zwrotu VAT.

## Odformalizowanie procedur dotyczących proporcji do obliczenia i odliczenia kwoty podatku naliczonego

- Zlikwidowany zostanie obowiązek uzgadniania prognozy proporcji lub współczynnika w formie protokołu dla podatników rozpoczynających działalność w celu obliczenia kwoty podatku naliczonego oraz dla podatników rozpoczynających działalność lub których obrót we wcześniejszym roku podatkowym będzie niższy niż 30 000 zł w celu odliczenia podatku naliczonego
- W zamian zostanie wprowadzone zawiadomienie naczelnika urzędu skarbowego o przyjętej szacunkowo proporcji
- Na skutek tego procedura ustalania proporcji wstępnej ulegnie znacznemu uproszczeniu

## Zwiększenie kwoty pozwalającej na uznanie, że proporcja określona przez podatnika wynosi 100 proc.

- Kwota podatku naliczonego niepodlegająca odliczeniu, która pozwala na uznanie, że proporcja określona przez podatnika wynosi 100 proc. w sytuacji, gdy proporcja ta przekroczyła u niego 98 proc., ulegnie zwiększeniu z obecnych 500 zł do 10 000 zł
- W konsekwencji zmniejszy się ilość wykazywanych przed podatników korekt w deklaracji VAT.

## Wprowadzenie opcji rezygnacji z dokonania korekty rocznej odliczonego podatku, jeżeli różnica pomiędzy wstępnie ustaloną proporcją a proporcją ostateczną nie przekroczy 2 punktów procentowych

- Zostanie wprowadzona dla podatników możliwość rezygnacji z dokonania korekty, jeżeli różnica pomiędzy proporcją wstępną a ostateczną nie przekroczy 2 punktów procentowych oraz gdy proporcja ostateczna będzie mniejsza niż proporcja wstępna. Dodatkowo podatek naliczony niepodlegający odliczeniu, który wynika z różnicy między tymi proporcjami oraz tzw. korekty wieloletniej (korekta 5- lub 10-letnia), nie może przekroczyć 10 000 zł
- Dzięki temu rozwiązaniu uproszczeniu ulegną rozliczenia podatników z niewielkimi różnicami między proporcjami

## Wprowadzenie nowej, dodatkowej możliwości uwolnienia się od odpowiedzialności solidarnej w sytuacji zmiany faktora

- Faktorzy uzyskają nową możliwość uwolnienia się od odpowiedzialności w sytuacji zmiany faktora poprzez przekazanie kwot VAT bezpośrednio na rachunek VAT nowego faktora
- W efekcie angażowanie dostawy nie będzie dłużej konieczne w proces zmiany faktora

## Wprowadzenie możliwości rezygnacji z obowiązku drukowania dokumentów fiskalnych wystawianych przy zastosowaniu kas rejestrujących

- Podatnicy prowadzący ewidencję sprzedaży przy zastosowaniu kas rejestrujących zyskają możliwość rezygnacji z obowiązku drukowania dokumentów wystawianych przy ich wykorzystaniu, tj.: raportów fiskalnych i dokumentów niefiskalnych
- Rozwiązanie to będzie miało zastosowanie tylko do kas online, w tym kas wirtualnych
- Powyższe pozwoli podatnikom na wybór, czy decydują się na przechowywanie raportów fiskalnych oraz innych dokumentów niefiskalnych w postaci papierowej, czy też wyłącznie elektronicznej
- Chociaż wprowadzane rozwiązanie oznacza, że podatnicy nie będą mieli obowiązku drukowania tych dokumentów, nadal będą one wystawiane w postaci elektronicznej
- W praktyce oznacza to ułatwienie oraz zmniejszenie kosztów wywiązywania się z obowiązków ewidencyjnych.

## Zmiany w zakresie sankcji VAT

- Obecne dodatkowe zobowiązania podatkowe w wysokości 15 proc., 20 proc. i 30 proc. staną się wartościami maksymalnymi – oznacza to, że będą one mogły zostać wymierzone w niższej wysokości
- Wysokość sankcji będzie ustalana przez organ podatkowy uwzględniając rodzaj i stopień naruszenia obowiązku skutkującego postaniem nieprawidłowości jak również ich okoliczności, rodzaj, stopnień, kwotę i częstotliwość oraz działania podjęte przez podatnika w celu ich usunięcia
- Wysokość sankcji będzie ustalana przez organ podatkowy uwzględniając rodzaj i stopień naruszenia obowiązku skutkującego postaniem nieprawidłowości jak również ich okoliczności, rodzaj, stopnień, kwotę i częstotliwość oraz działania podjęte przez podatnika w celu ich usunięcia
- Dodatkowe zobowiązanie podatkowe w wysokości 100 proc. będzie wymierzane jedynie w przypadku podatnika, który celowo i świadomie uczestniczył w oszustwie dotyczącym podatku VAT
- W konsekwencji sankcje wyznaczane przez organ będą łagodniejsze i powstanie możliwość odstąpienia od wymierzenia kary

## Rozszerzenie katalogu należności, jakie mogą być regulowane środkami z rachunku VAT

- Rozszerzenie dotyczy podatku od wydobycia niektórych kopalin, podatku od sprzedaży detalicznej, opłaty od środków spożywczych, zryczałtowanego podatku od wartości sprzedanej produkcji, podatku tonażowego oraz tzw. podatku od małpek i ich odsetek
- Zostanie wprowadzona zmiana w zakresie grupy VAT, dzięki której członkowie tej grupy będą mogli przekazać środki z rachunków VAT na rachunek VAT przedstawiciela tej grupy
- W praktyce zmniejszy się ewentualne ryzyko pogorszenia się płynności finansowej podatników wynikające z ograniczonej dyspozycyjności środków zgromadzonych na rachunku VAT.

## Wcześniej postulowane zmiany w projekcie ustawy

- Wprowadzenie możliwości rezygnacji z obowiązku wystawienia faktury zaliczkowej i ograniczenia się do wystawienia faktury rozliczeniowej zostało przeniesione do projektu ustawy wprowadzającego Krajowy System e-Faktur (tzw. KSeF)
- Usunięto projekt rozszerzenia zwolnienia od VAT na usługi zarządzania specjalnymi funduszami inwestycyjnymi (tzw. SFI)

kochański & partners Business Law Firm

# FOLLOW US

kochanski.pl

Newsletter The Right Focus nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako doradztwo prawne ani stanowić podstawy do podejmowania decyzji biznesowych. Każda sprawa jest inna i wymaga indywidualnej analizy. Kochański & Partners nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie zawartych tu informacji bez uprzedniej konsultacji >> kochanski@kochanski.pl

Copyright © 2023 / Kochański & Partners