kochański & partners Business Law Firm

THE RIGHT FOCUS

GRUDZIEŃ 2025

kochański & partners Business Law Firm

SPIS TREŚCI

3 FUNDACJA RODZINNA / TWÓJ MIĘDZYPOKOLENIOWY SKARBIEC, A NASZ PRZEWODNIK PO BEZPIECZNEJ SUKCESJI

Mirosław Malczeski

5 ROK 2025 W SEKTORZE BANKOWYM / ZMIANY PRAWNE, PODATKOWE I STRATEGICZNE WYZWANIA

Weronika Magdziak - Śliwa, Tomasz Leśko

7 RÓŻNORODNOŚĆ TO FAKT, INKLUZYWNOŚĆ TO DZIAŁANIE. JAK BUDOWAĆ FIRMĘ, W KTÓREJ KAŻDY CHCE PRACOWAĆ (I DLACZEGO TO SIĘ OPŁACA)?

Angelika Stańko

9 ZMIANY W POSTĘPOWANIACH I KONTROLACH SKARBOWYCH. CZY USTAWODAWCA POSZEDŁ NA RĘKĘ PODATNIKOM?

Jan Janukowicz

FUNDACJA RODZINNA / TWÓJ MIĘDZYPOKOLENIOWY SKARBIEC, A NASZ PRZEWODNIK PO BEZPIECZNEJ SUKCESJI

MIROSLAW MALCZESKI

W którymś momencie każda firma rodzinna staje przed dylematem: jak przekazać biznes kolejnemu pokoleniu, by wypracowany majątek nie został rozdrobniony, sprzedany lub zaprzepaszczony? Odpowiedzią jest fundacja rodzinna. Rozwiązanie, które od maja 2023 r. pozwala polskim przedsiębiorcom budować „rodzinne skarbce" na wzór tych zachodnich. Sprawdzamy, jak mądrze zaplanować przyszłość zarówno swojej rodziny, jak i swojej firmy.

Sukcesja to więcej niż przekazanie władzy

Fundacja rodzinna to nie tylko wehikuł inwestycyjny, to przede wszystkim strażnik wartości i ciągłości biznesu. Pozwala oddzielić majątek prywatny od firmowego i chronić go przed ryzykiem gospodarczym oraz roszczeniami wierzycieli (z pewnymi wyjątkami dotyczącymi alimentów czy długów sprzed założenia fundacji).

Dlaczego warto myśleć o fundacji?

- **Ochrona przed rozdrobnieniem:** majątek nie podlega standardowym podziałom spadkowym, lecz pozostaje w jednym ręku - fundacji, która zarządza nim zgodnie z wolą fundatora
- **Eliminacja konfliktów:** fundacja chroni firmę przed paraliżem decyzyjnym w przypadku sporów między spadkobiercami
- **Zabezpieczenie przed „czarnymi owcami":** struktura fundacji pozwala ograniczyć wpływ tych członków rodziny, którzy nie są przygotowani do zarządzania lub działają na szkodę biznesu, przy jednoczesnym zapewnieniu im wsparcia finansowego

Więcej o tym przeczytasz tutaj >>

Fundamenty prawne. Jak działa fundacja rodzinna?

Fundacja rodzinna to osoba prawna z siedzibą w Polsce. Jej sercem jest statut, a paliwem - majątek wniesiony przez fundatora (minimum 100 000 zł funduszu założycielskiego).

Kluczowe organy fundacji:

- **Zarząd:** kieruje bieżącymi sprawami i reprezentuje fundację. Mogą w nim zasiadać fundatorzy, zaufani członkowie rodziny lub profesjonalni menedżerowie
- **Rada Nadzorcza:** pełni funkcję kontrolną. Jest obowiązkowa, gdy liczba beneficjentów przekracza 25 osób
- **Zgromadzenie Beneficjentów:** to organ opiniodawczy i zatwierdzający (np. sprawozdania finansowe), w którym zasiadają osoby wskazane w statucie

Ważne: Proces rejestracji w sądzie w Piotrkowie Trybunalskim może obecnie trwać ponad rok, ale „fundacja w organizacji" może działać i zarządzać majątkiem niemal natychmiast po wizycie u notariusza.

Więcej o planowaniu fundacji rodzinnej znajdziesz tu >>

Podatki – korzyści i pułapki

Fundacja rodzinna oferuje atrakcyjny model opodatkowania, przypominający estoński CIT, ale wymaga czujności.

Jak to wygląda aktualnie?

- **Reinwestycja:** fundacja nie płaci CIT od bieżących dochodów z dozwolonej działalności (np. najem, dywidendy, odsetki)
- **Wypłaty dla beneficjentów:** fundacja płaci 15% CIT przy wypłacie świadczeń
- **PIT od wypłat na rzecz beneficjentów:** najbliższa rodzina (tzw. Grupa „zero" – rodzice, małżonek, dzieci, wnuki) jest zwolniona z PIT. Dalsza rodzina płaci 10%, a osoby obce – 15%

Więcej o korzyściach podatkowych fundacji rodzinnej znajdziesz tu >>

Uwaga na „Ukryte zyski"

Fiskus ściga sytuacje, gdy zysk jest wypłacany „pod przykrywką". Jeśli fundacja wypłaci zawyżone wynagrodzenie beneficjentowi, kupi od niego usługi, a nawet jeśli udzieli beneficjentowi pożyczki, może to przy spełnieniu dodatkowych warunków zostać opodatkowane sankcyjną stawką 15% CIT jako ukryty zysk. Katalog tych zdarzeń jest sukcesywnie uszczelniany przez sądy i interpretacje.

Więcej o ukrytych zyskach przeczytasz tu >>

Projektowanie struktury – szycie na miarę

Statut to najważniejszy dokument fundacji. To tutaj fundator określa, kto dostanie pieniądze i na jakich zasadach. Ustawodawca daje tu ogromną elastyczność.

Co możesz zapisać w statucie?

- **Warunkowe wypłaty:** Pieniądze tylko po ukończeniu studiów, osiągnięciu określonego wieku lub w razie choroby
- **Krąg beneficjentów:** Mogą to być osoby fizyczne (rodzina, partnerzy) lub organizacje pożytku publicznego
- **Mechanizmy kontrolne:** Możesz powołać radę nadzorczą, aby patrzyła zarządowi na ręce, bądź wyposażyć w odpowiednie narzędzia kontrolne Zgromadzenie Beneficjentów
- **Edukacja:** Fundacja może finansować rozwój kompetencji następców, by przygotować ich do przejęcia sterów

Dzięki przemyślanej strukturze unikasz paraliżu decyzyjnego i zapewniasz, że firma będzie realizować Twoją wizję nawet wtedy, gdy Ciebie już zabraknie. Więcej o strukturze fundacji rodzinnej znajdziesz tu >>

Wniesienie majątku – operacja na żywym organizmie

Przekazanie majątku (aport) do fundacji to proces, który wymaga precyzji chirurga i wsparcia notariusza oraz doradcy podatkowego.

O czym musisz pamiętać?

- **Forma:** najczęściej jest to darowizna. Nieruchomości wymagają aktu notarialnego,
- a udziały w spółkach – podpisów notarialnie poświadczonych
- **Zakaz zwrotu:** na ogół fundator nie może wycofać majątku wniesionego na pokrycie funduszu założycielskiego
- **Ekonomia, nie tylko podatki:** wniesienie aktywów musi mieć uzasadnienie ekonomiczne. Sztuczne konstrukcje tworzone tylko dla optymalizacji podatkowej mogą zostać zakwestionowane (klauzula obejścia prawa)
- **Proporcja mienia:** jeśli fundację zakłada kilka osób (np. niespokrewnionych), struktura wniesionego majątku wpłynie na opodatkowanie późniejszych wypłat dla beneficjentów

Więcej o tym, jak przekazać majątek fundacji znajdziesz tu >>

Podsumowanie

Fundacja rodzinna to potężne narzędzie dla tych, którzy myślą długoterminowo. Pozwala zabezpieczyć dorobek życia i zapewnić spokój rodzinie.

Jednak w celu właściwego wykorzystania możliwości, które daje nowa w naszym systemie prawnym instytucja, jej założenie i wniesienie do niej majątku powinno być poprzedzone audytem i ścisłą współpracą z ekspertami.

Więcej o tym znajdziesz tu >>

Chcesz zabezpieczyć swój biznes na pokolenia? Skontaktuj się z nami. Pomożemy zbudować Twój rodzinny skarbiec

ROK 2025 W SEKTORZE BANKOWYM / ZMIANY PRAWNE, PODATKOWE I STRATEGICZNE WYZWANIA

WERONIKA MAGDZIAK - ŚLIWA

TOMASZ LEŚKO

Rok 2025 był dla polskiego sektora bankowego czasem głębokich reform i nowych obowiązków regulacyjnych. Banki, mimo rekordowych wyników finansowych, musiały bowiem mierzyć się z nasilającą się presją podatkową, zmianami w benchmarkach, a także z implementacją unijnych regulacji dotyczących bezpieczeństwa operacyjnego, przeciwdziałania praniu pieniędzy, płatności cyfrowych, wykorzystania sztucznej inteligencji, raportowania ESG oraz zielonej transformacji. W tle tych procesów obserwowaliśmy też rynkową konsolidację, po części wymuszoną rosnącą konkurencją ze strony nowych banków. Sprawdzamy, jak wszystkie te czynniki zmieniły polski rynek instytucji finansowych.

CIT i nowe obciążenia fiskalne

Największe znaczenie miały zmiany w podatku CIT. Ustawodawca zdecydował się bowiem na podwyższenie stawki dla instytucji finansowych, co w krótkim okresie ma zwiększyć wpływy budżetowe, ale jednocześnie rodzi obawy o ograniczenie zdolności banków do finansowania gospodarki. Z perspektywy prawnej zmiana ta wymaga nie tylko dostosowania polityki podatkowej, lecz także analizy wpływu na długoterminowe umowy kredytowe i struktury kapitałowe.

POLSTR zamiast WIBOR

Równolegle postępuje reforma wskaźników referencyjnych i zastępowanie WIBORu indeksem POLSTR. Nowy benchmark, oparty na transakcjach overnight, ma zwiększyć transparentność i odporność rynku na nadużycia. Choć pełne wdrożenie nastąpi dopiero w perspektywie kilku lat, banki już dziś przygotowują się do konwersji umów i aktualizacji dokumentacji kredytowej. A to wymaga precyzyjnego ujęcia nowych mechanizmów w ich regulaminach i umowach.

Nowe regulacje unijne – DORA, AML, PSD3, AI Act, CSRD

Od stycznia obowiązuje rozporządzenie DORA, które wprowadza rygorystyczne wymogi w zakresie odporności operacyjnej i cyberbezpieczeństwa.

Równocześnie trwa implementacja VI Dyrektywy AML i uruchamianie europejskiego nadzoru AMLA, co oznacza rozszerzenie obowiązków w zakresie weryfikacji klientów i monitorowania transakcji.

W obszarze płatności przygotowania do PSD3 i rozporządzenia PSR wyznaczają kierunek dla silnego uwierzytelniania i nowego porządku nadzorczego. Wymogi kapitałowe wynikające z CRD VI i CRR III zaostrzają ramy zarządzania ryzykiem. Nowością jest również AI Act, który porządkuje wykorzystanie algorytmów w procesach bankowych oraz CSRD, nakładająca obowiązek raportowania ESG i integracji zasad zrównoważonego rozwoju w politykach kredytowych.

Banki jako katalizator zielonej transformacji

Instytucje finansowe stają się realnym katalizatorem transformacji klimatycznej: projektują struktury finansowania dla OZE, efektywności energetycznej i niskoemisyjnego transportu, aranżują emisje zielonych obligacji, oferują kredyty powiązane ze wskaźnikami ESG i doradztwo w zakresie zrównoważonego rozwoju. Coraz częściej łączą finansowanie komercyjne z gwarancjami i instrumentami pomocowymi, aby obniżać koszt kapitału i zwiększać dostępność środków dla projektów o wysokim znaczeniu środowiskowym.

Konsolidacja i nowi gracze na rynku

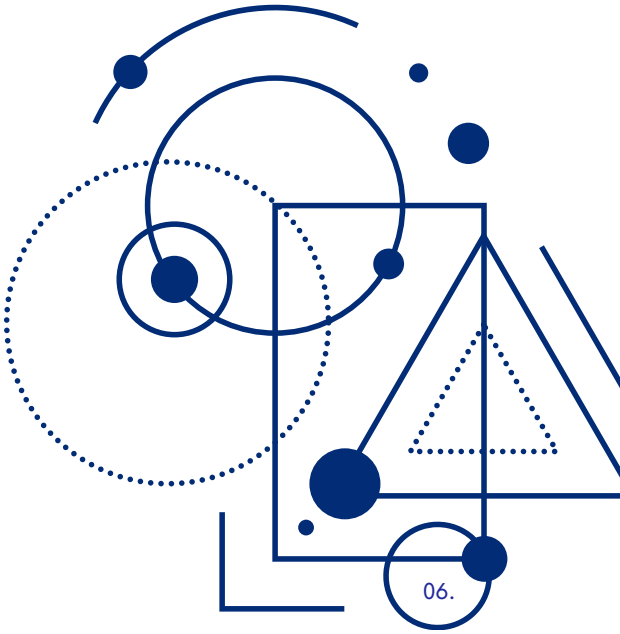
W 2025 r. mieliśmy też okazję obserwować kilka ciekawych rynkowych zjawisk:

- VeloBank uzyskał zgodę na przejęcie części detalicznej Citi Handlowego, obejmującej segment klientów indywidualnych i mikroprzedsiębiorstw
- Erste Group ogłosiła nabycie znaczącego pakietu udziałów w Santander Bank Polska, wzmacniając swoją obecność w regionie Europy Środkowo-Wschodniej
- Ponadto w Warszawie rozpoczął działalność pierwszy koreański bank - Industrial Bank of Korea - który ma wspierać finansowanie MŚP i rozwój relacji handlowych z rynkiem azjatyckim

Finansowanie projektów strategicznych

Banki angażują się w finansowanie modernizacji obronności i programu energetyki jądrowej. Wymaga to skomplikowanych konstrukcji prawno-finansowych, gwarancji państwowych i zgodności z regulacjami unijnymi dotyczącymi pomocy publicznej.
W praktyce oznacza to tworzenie struktur opartych na mechanizmach CfD, udział agencji kredytów eksportowych oraz integrację finansowania komercyjnego z instrumentami publicznymi.

Rok 2025 był dla sektora bankowego czasem intensywnych zmian prawnych, podatkowych i rynkowych. Wdrażanie nowych regulacji (DORA, AMLA, PSD3, AI Act, CSRD), rosnące znaczenie ESG, konsolidacja rynku i pojawienie się nowych graczy, a także finansowanie projektów strategicznych – wszystko to wymaga od instytucji nie tylko dostosowania procedur, ale również strategicznego planowania i wsparcia prawnego. Nadchodzące lata będą też kluczowe dla harmonizacji działalności banków z dynamicznie zmieniającym się otoczeniem regulacyjnym i gospodarczym. Będziemy to obserwować z prawdziwą ciekawością.



RÓŻNORODNOŚĆ TO FAKT, INKLUZYWNOŚĆ TO DZIAŁANIE. JAK BUDOWAĆ FIRMĘ, W KTÓREJ KAŻDY CHCE PRACOWAĆ (I DLACZEGO TO SIĘ OPŁACA)?

ANGELIKA STAŃKO

W ostatnich latach rynek pracy przeszedł rewolucję. Dziś pracownicy, zwłaszcza w sektorach opartych na zaufaniu i innowacjach, takich jak finanse czy bankowość szukają czegoś więcej niż tylko pensji. Szukają miejsca, w którym mogą być sobą. Dlatego budowanie kultury inkluzywności przestało być działaniem z kategorii nice-to-have, a stało się twardym wymogiem biznesowym i... prawnym. Sprawdzamy, jak zamienić hasła DEI (Diversity, Equity, Inclusion) w realną przewagę rynkową i przygotować się na nadchodzące zmiany w Kodeksie pracy.

Inkluzywność – czyli dokładnie co?

Inkluzywność (inaczej włączanie) to kultura organizacyjna, w której każdy członek zespołu czuje się szanowany, zaangażowany i doceniany.
Wyobraź sobie środowisko, w którym Twoje pochodzenie, płeć, wyznanie czy orientacja nie są „filtrem", przez który ocenia się Twoją pracę. Liczy się to, co wnosisz do projektu.

Na czym to polega w praktyce?

- Uniwersalny szacunek: Każdy jest traktowany podmiotowo, bez względu na indywidualne cechy
- Systemowe działanie: inluzywność to nie są jednorazowe akcje, ale przemyślane procedury – od rekrutacji po awanse
- Eliminacja barier: Aktywne usuwanie uprzedzeń i walka z dyskryminacją (nawet tą nieświadomą)

Różnorodność a Inkluzywność – dlaczego nie wolno tego mylić?

To najczęstszy błąd w myśleniu o DEI. Używamy tych słów zamiennie, a to dwa zupełnie różne (choć powiązane) światy.
Najprostsza definicja? Różnorodność to fakt (kto siedzi przy stole). Inkluzywność to działanie (czy te osoby mają prawo głosu i czy ten głos jest słyszany).
Kluczowe różnice:

- Różnorodność (Diversity): odnosi się do liczb i statystyki. Dotyczy różnic w zespole (takich jak wiek, płeć, doświadczenie, sprawność fizyczna). Możemy mieć różnorodny zespół, który jednak nie będzie potrafił ze sobą rozmawiać
- Inkluzywność (Inclusivity): to sposób, w jaki traktujemy te różnice. To kultura, która sprawia, że różnorodne talenty chcą u nas zostać i dzielić się wiedzą

Warto pamiętać, że inkluzywność bez różnorodności jest mało widoczna. Ale różnorodność bez inkluzywności to proszenie się o kłopoty. Prowadzi bowiem do konfliktów i rotacji pracowników, którzy czują się wyobcowani.

Dlaczego to się opłaca? Biznesowy wymiar różnorodności

Co zyskuje firma stawiająca na inkluzywność?

- Innowacyjność: różne perspektywy to różne pomysły na rozwiązywanie tych samych problemów. Monokultura zabija kreatywność

- Lepszy Customer Experience: zespół, który odzwierciedla strukturę społeczeństwa, lepiej rozumie zróżnicowane potrzeby Klientów i potrafi dostosować do nich komunikację
- Talent Magnet: Najlepsi specjaliści wybierają firmy, w których czują się bezpiecznie i mogą być sobą

Wyzwania i bariery – dlaczego to bywa trudne?

Budowanie inkluzywnego miejsca pracy wymaga planowania, strategii i konsekwentnej realizacji. To zdecydowanie maraton, z konkretnymi checkpointami, wymagający podsumowań i czasem korekty kierunku. Bo po drodze organizacje napotykają bariery, które często tkwią głęboko w ludzkiej psychice. I z którymi warto się zmierzyć.

Co to za problemy?

- Stereotypy i uprzedzenia: często nieuświadomione „skróty myślowe", które każą nam oceniać ludzi przez pryzmat grupy, a nie kompetencji
- Opór przed zmianą: „zawsze tak robiliśmy" to zdanie, które hamuje rozwój kultury włączającej
- Brak zaangażowania liderów: jeśli zarząd i managerowie nie dają przykładu, żadna oddolna inicjatywa nie przetrwa
- Błędy w komunikacji: obawa przed powiedzeniem „czegoś nie tak" często paraliżuje otwartą rozmowę o potrzebach pracowników

Kluczem do przełamania tych barier jest edukacja i świadome zarządzanie.

Nowe obowiązki od 2025 roku

Inkluzywność to nie tylko dobra wola pracodawcy. To coraz częściej twarde wymogi prawne, płynące z Unii Europejskiej. Najważniejsza zmiana na horyzoncie to nowelizacja Kodeksu pracy wynikająca z Dyrektywy UE 2023/970.

Od 24 grudnia 2025 r. obowiązują przepisy dotyczące równości płac i transparentności wynagrodzeń. Celem jest zwalczanie luki płacowej (gender pay gap) i dyskryminacji finansowej.

Na co musisz się przygotować?

- Jawność wynagrodzeń: pracodawca będzie miał obowiązek przekazywania informacji o wynagrodzeniu i polityce płacowej
- Zakaz pytań o historię płac: podczas rekrutacji nie będziesz mógł zapytać kandydata, ile zarabiał w poprzedniej firmie (choć nadal możesz pytać o oczekiwania finansowe)
- Neutralność rekrutacji: procesy rekrutacyjne muszą być prowadzone w sposób absolutnie niedyskryminujący
- Raportowanie: duże organizacje będą musiały spowiadać się z różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę

To rewolucja, która wymusi na firmach uporządkowanie siatek płac i stworzenie przejrzystych ścieżek awansu.

Więcej o dyrektywie i nowych obowiązkach znajdziesz tu >>

Inkluzywność to strategia

Budowanie inkluzywnego miejsca pracy to proces strategiczny. Wymaga audytu obecnej kultury, przeszkolenia liderów i, co najważniejsze, otwartości na drugiego człowieka. Ale w zamian otrzymujemy organizację odporniejszą na kryzysy, bardziej innowacyjną i zgodną z nadchodzącymi regulacjami prawnymi.

Jak możemy pomóc?

- Zweryfikujemy procesy rekrutacyjne organizacji wraz ze stosowanymi formularzami
- Przygotujemy niezbędne informacje, do przekazania kandydatowi już na etapie rekrutacji, tak aby wypełnić ustawowe obowiązki i niepotrzebnie nie ujawnić istotnej tajemnicy przedsiębiorstwa
- Wesprzemy w przygotowaniu firmy na dalsze planowane zmiany wdrażające Dyrektywę

kochański & partners Business Law Firm

ZMIANY W POSTĘPOWANIACH I KONTROLACH SKARBOWYCH. CZY USTAWODAWCA POSZEDŁ NA RĘKĘ PODATNIKOM?

JAN JANUKOWICZ

W ostatnim czasie szczegółowo omówiliśmy aktualny status planowanych oraz wdrażanych zmian podatkowych. Zarówno tych, które już obowiązują, regulacji zaplanowanych na najbliższe miesiące oraz rozwiązań, których wejście w życie zostało odroczone.

Tym razem koncentrujemy się na zmianach dotyczących postępowań i kontroli skarbowych, które już weszły w życie i budzą zainteresowanie wszystkich, zarówno samych podatników, jak i praktyków. Przedstawiamy ich kluczowe założenia, potencjalne konsekwencje oraz praktyczne aspekty stosowania.

Złożenie deklaracji na różnych etapach kontroli celno-skarbowej – istotna zmiana na korzyść podatników

Jedną z najważniejszych nowelizacji ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej (KAS) jest rozszerzenie uprawnień podatnika w zakresie możliwości składania deklaracji na różnych etapach kontroli celno-skarbowej.
Nowe regulacje przełamują dotychczasową zasadę „braku deklaracji w kontroli" i wprowadzają mechanizm, który pozwala podatnikowi aktywnie reagować na ustalenia organu.

Deklaracja już w trakcie kontroli

Zgodnie z art. 62 ust. 4 ustawy o KAS, w zakresie kontroli celno-skarbowej prawa podatkowego kontrolowanemu przysługuje uprawnienie do złożenia deklaracji [...] w zakresie objętym kontrolą w terminie 14 dni od dnia doręczenia upoważnienia do przeprowadzenia kontroli.

Oznacza to, że podatnik nie musi już biernie oczekiwać na zakończenie takiej kontroli i sformalizowanie jej ustaleń, lecz, już na jej wczesnym etapie, może aktywnie reagować, np. składając deklarację w zakresie objętym kontrolą. Pozwala to na samodzielne uporządkowanie rozliczeń podatkowych i potencjalne ograniczenie dalszych negatywnych konsekwencji finansowych.

Deklaracja po otrzymaniu wyniku kontroli

Co ważne, możliwość korekty nie kończy się wraz z zakończeniem czynności kontrolnych.

Art. 82 ust. 2 ustawy o KAS przewiduje, że wynik kontroli powinien zawierać pouczenie o prawie złożenia deklaracji, jeżeli kontrolowany zgadza się w całości albo w części z ustalonymi nieprawidłowościami.

Ponadto (na podstawie art. 82 ust. 3) kontrolowany ma 14 dni od dnia doręczenia wyniku kontroli na złożenie deklaracji w zakresie, w jakim akceptuje ustalenia organu. W praktyce oznacza to dodatkowe „okienko czasowe" na ograniczenie negatywnych konsekwencji finansowych kontroli, a tym samym złożenie deklaracji.

Niedające się usunąć wątpliwości co do stanu faktycznego – zmiana z zastrzeżeniami

Kolejną istotną zmianą, obowiązującą od 4 listopada 2025 r., jest wprowadzenie do Ordynacji podatkowej zasady rozstrzygania niedających się usunąć wątpliwości, co do stanu faktycznego na korzyść strony.

Zgodnie z nowym art. 122 § 2 Ordynacji podatkowej, w postępowaniu podatkowym wszczętym z urzędu takie wątpliwości, co do stanu faktycznego powinny być rozstrzygane na korzyść podatnika. Ta zmiana oceniana jest na plus i była długo postulowana przez praktyków.

Jednocześnie jednak ustawodawca wprowadził istotne wyłączenia, które w praktyce mogą znacząco ograniczyć możliwość powoływania się na ten przepis. Zasada ta nie znajdzie zastosowania, jeżeli:

- W postępowaniu uczestniczą strony o spornych interesach lub wynik postępowania ma bezpośredni wpływ na interesy innych osób
- Przepisy wymagają od strony wykazania określonych faktów
- Sprzeciwia się temu ważny interes publiczny, w tym istotny interes państwa

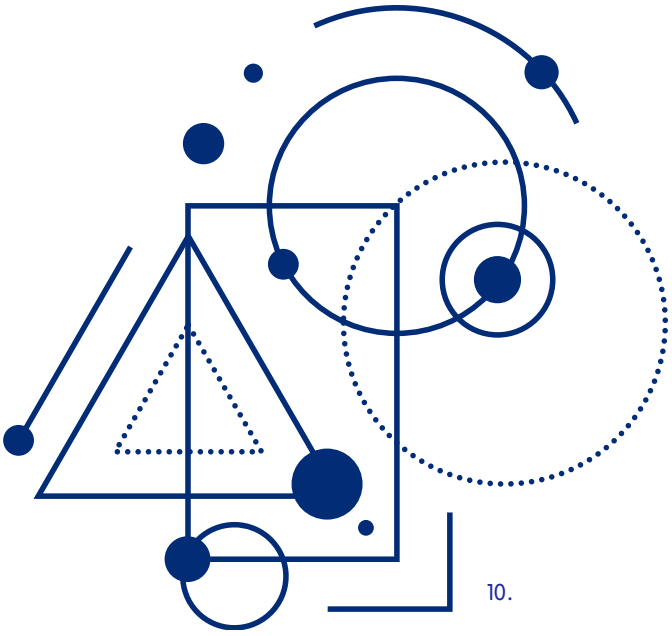
Szczególne zastrzeżenia budzi trzecie wyłączenie dotyczące ważnego interesu publicznego. Sformułowanie to ma bowiem bardzo szeroki charakter i pozostawia organom podatkowym znaczną swobodę interpretacyjną. Może to prowadzić do licznych wyłączeń stosowania tej zasady w praktyce, co de facto ograniczy jej rzeczywiste zastosowanie.

Warto podkreślić, że powyższa zmiana ma zastosowanie do postępowań wszczętych i niezakończonych przed wejściem zmian.

Zmiany w postępowaniach podatkowych to wzmocnienie podatników

Wszystkie te zmiany należy ocenić jako krok w kierunku wzmocnienia pozycji podatników, zwłaszcza w toku kontroli celno-skarbowych oraz postępowań podatkowych. W praktyce jednak skuteczność nowych regulacji będzie zależeć od sposobu ich stosowania przez organy podatkowe.

Z tego względu podatnicy powinni uwzględnić nowe przepisy w strategii obrony podczas kontroli, wykorzystując dostępne instrumenty w sposób maksymalnie efektywny. Tylko świadome korzystanie z nowych uprawnień pozwoli w pełni wykorzystać potencjał wprowadzonych zmian.



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 © 2025 / Kochański & Partners