

Katowice, dnia 12.08.2019 r.

**Dotyczy: zmiany prawa w sierpniu i wrześniu 2019 r.**

Uprzejmie informujemy, iż **w sierpniu i we wrześniu 2019 r.** zaczną obowiązywać zmiany wprowadzone w wymienionych poniżej aktach prawnych. Niniejsza informacja prawna przedstawia zmiany w prawie istotne dla przedsiębiorców obowiązujące od początku sierpnia 2019 r.

**Najważniejsze zmiany w prawie:**

**I. Zmiany w prawie pracy**

*Ustawa z dnia 16 maja 2019 r.  
o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043)  
- OPIS ZMIAN*

**W dniu 7 września 2019 r. wejdą w życie zmiany przepisów w Kodeksie Pracy.**

**Nowelizacja Kodeksu Pracy, wprowadza:**

1. otwarty katalog przesłanek uzasadniających dyskryminację,
2. ochronę dla członków najbliższej rodziny korzystających z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego,
3. odszkodowanie za mobbing dla wciąż zatrudnionego pracownika,
4. termin 14 dni na żądanie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę,
5. regulację, z której wprost wynika prawo do wystąpienia przez pracownika, w przypadku niewydania mu przez pracodawcę świadectwa pracy, z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy do sądu pracy,
6. regulację, iż pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł,
7. regulację, iż mimo upływu terminu przedawnienia pracownik będzie mógł dochodzić roszczenia ze stosunku pracy.

**Szczegółowe zmiany w prawie pracy:**

- **Otwarty katalog przesłanek uzasadniających dyskryminację pracownika**

Stworzenie otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację oznacza dla pracodawców, iż każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację.

**Do tej pory**, dyskryminację stanowiło wyłącznie gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego osobistą cechę lub właściwość niezwiązaną z wykonywaną pracą, przykładowo wymienioną w art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Prawodawca dąży tym samym do tego, żeby każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie było uznawane za dyskryminację.

**art. 11(3) otrzyma brzmienie:**

"Art. 11(3). Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.";

**art. 183a § 1 otrzyma brzmienie:**

"§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.";

➤ **Ochrona dla członków najbliższej rodziny pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego**

Istotną zmianą w przepisach Kodeksu pracy jest rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego o pracownika, innego niż pracownik-ojciec wychowujący dziecko, czyli członka najbliższej rodziny, np. dziadka, babcię, brata, siostrę. Osoby te będą objęte szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Przyznane im zostają uprawnienia analogiczne do przysługujących pracownikom oraz pracownikom - ojcom wychowującym dziecko, korzystającym z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego. Do kręgu osób korzystających z ochrony zostanie więc włączona najbliższa rodzina, w tym babcia, dziadek, siostra lub brat. Ponadto od 7 lipca 2019 pracodawca nie może wypowiedzieć lub rozwiązać umowy o pracę w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego przez innego członka najbliższej rodziny, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy (tzw. dyscyplinarka) i zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę.

**Do tej pory**, najbliższa rodzina pracownika – w tym babcia, dziadek, siostra bądź brat – nie była objęta szczególną ochroną. Bliscy nie dysponowali uprawnieniami analogicznymi do tych przysługujących pracownikom oraz pracownikom (w tym ojcom wychowującym dziecko, korzystającym z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego).

**Ponadto, jeszcze niedawno**, pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę lub ją wypowiedzieć w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego przez innego członka najbliższej rodziny – nawet jeśli nie było to rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, tzw. dyscyplinarka.

**Wskazać należy, iż ochrona pracownika oraz członków jego najbliższej rodziny w tym zakresie, została wyjątkowo rozszerzona.**

**art. 47 otrzyma brzmienie:**

"Art. 47. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 1751 pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.";

**art. 50 § 5 otrzymuje brzmienie:**

"§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 1751 pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.";

**art. 57 § 2 otrzymuje brzmienie:**

"§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 1751 pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.";

**art. 163 § 3 otrzymuje brzmienie:**

"§ 3. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 1751 pkt 3, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.";

**art. 177 § 5 otrzymuje brzmienie:**

"§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.";

➤ **Odszkodowanie dla pracownika za mobbing**

Wypłaty odszkodowania będzie mógł domagać się wciąż zatrudniony w firmie pracownik, który doznał mobbingu (a nie jak do tej pory pracownik, który poniósł szkodę z powodu nękania). Wprowa-

dzona zmiana umożliwia, w przypadku mobbingu, dochodzenie od pracodawcy, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, **także w sytuacji, gdy pracownik nie rozwiązał stosunku pracy.**

**Przed zmianą art. 943 § 4 brzmiał:** „Pracownik, który **wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę**, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”

**Po zmianach art. 943 § 4 brzmi:** „Pracownik, który **doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę**, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”

Stąd też, w wyniku nowelizacji, pracownik będzie mógł dochodzić od pracodawcy odszkodowania również w sytuacji, gdy **pracownik nie rozwiązał stosunku pracy, ale – na skutek stosowanych wobec niego działań mobbingowych – poniósł konkretną szkodę.**

Oznacza to, że pracownik będzie mógł ubiegać się o odszkodowanie w dwóch przypadkach:

- a. w razie rozwiązania wskutek mobbingu umowy o pracę oraz,
- b. w razie wyrządzenia mu szkody (na skutek mobbingu), niezależnie od tego, czy stosunek pracy trwa nadal czy też został rozwiązany przez pracodawcę.

#### ➤ **Prawo pracownika do wystąpienia z żądaniem do sądu pracy o wydanie świadectwa pracy**

Pracodawca dodał regulację, z której wprost wynika prawo do wystąpienia przez pracownika, w przypadku niewydania mu przez pracodawcę świadectwa pracy, z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy do sądu pracy. Wprowadzono regulację uprawniającą pracownika do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w sytuacji, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe.

**Do tej pory,** regulacje kodeksowe nie przewidywały wyraźnie prawa wystąpienia przez pracownika do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy (w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi). Ponadto, w okolicznościach nieistnienia pracodawcy, pracownikowi nie przyznawano wyraźnie uprawnienia do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. W tym zakresie regulacje kodeksowe zmieniły się na korzyść pracownika.

#### **po art. 97 dodaje się art. 97(1) w brzmieniu:**

"Art. 97(1). § 1. W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje **prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.**

§ 2. Jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje **prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.**

§ 3. Z żądaniem, o którym mowa w § 1 i 2, można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia.

§ 4. Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.";

➤ **Zaostrzenie odpowiedzialności pracodawcy za niewydanie świadectwa pracy pracownikowi**

Ustawodawca zaostrzył regulację kodeksową dotyczącą odpowiedzialności pracodawcy za niewydanie pracownikowi świadectwa pracy i w konsekwencji regulacja z rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy została przeniesiona do Kodeksu pracy w zakresie terminu wydania świadectwa pracy.

**Do tej pory**, zgodnie z regulacją kodeksową, odpowiedzialność ponosił ten pracodawca, który w ogóle nie wydał pracownikowi świadectwa pracy – bez odwołania do terminu jego wydania. Regulacja ta została zaostrzona, poprzez wprowadzenie konieczności jego wydania pracownikowi **w terminie**. W/w rozporządzenie precyzuje, że świadectwo pracy powinno zostać wydane pracownikowi niezwłocznie w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jeśli z przyczyn obiektywnych pracodawca nie jest w stanie przekazać pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej świadectwa w tym terminie, jest zobowiązany w ciągu 7 dni wysłać pracownikowi dokument na ostatni znany mu adres pracownika.

**Zgodnie z art. 282 § 1 pkt. 3 Kodeksu Pracy:**

„Kto, wbrew obowiązкови nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł”.

➤ **Możliwość dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy przez pracownika mimo upływu terminu przedawnienia.**

**W poprzednim stanie prawnym**, roszczenia przedawnionego ze stosunku pracy nie można było dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługiwało, zrzekł się korzystania z przedawnienia. Przedstawiciele doktryny i judykatury postulowali konieczność zmiany. **Obecnie mimo upływu terminu przedawnienia pracownik będzie mógł dochodzić roszczenia**. Natomiast po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, będzie mógł uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzecnie się korzystania z zarzutu przedawnienia.

**art. 292 otrzymuje brzmienie:**

"Art. 292. Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne."

**II. Zmiany w postępowaniu cywilnym**

*Ustawa z dnia 16 maja 2019 r.  
o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych –  
OPIS ZMIAN*

W dniu 7 września 2019 r. wejdą w życie zmiany przepisów w Kodeksie postępowania cywilnego dotyczące pracowników.

➤ **Ułatwienie pracownikom uzyskania świadectwa pracy w przypadku zaistnienia przeszkód leżących po stronie Pracodawcy.**

Zmienia się nie tylko treść obowiązujących już przepisów związanych z wydawaniem świadectwa pracy, jak np. wydłużenie terminów na sprostowanie świadectwa pracy, czy rozszerzenie sankcji za niewydanie w terminie świadectwa pracy, ale wprowadza się też zupełnie nowe rozwiązania ułatwiające pracownikom dochodzenie roszczeń w zakresie wydania świadectwa pracy.

Brak świadectwa pracy stanowi istotną przeszkodę w poszukiwaniu kolejnej pracy, uniemożliwia ustalenie okresów zatrudnienia, które mają znaczenie dla świadczeń ze stosunku pracy, jak i z Ubezpieczenia społecznego oraz świadczeń socjalnych, związanych chociażby z rejestracją w urzędzie pracy i ustaleniem prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Sprawy dotyczące żądania zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy sąd rozpoznawał będzie w postępowaniu procesowym, w trybie Kodeksu postępowania cywilnego, na podstawie dodanego art. 4771a i art. 4771b.

Nowe przepisy określają m.in. wymagania, jakie musi spełniać wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy.

Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w wyroku określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe – wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo.

**Reasumując należy stwierdzić, że wprowadzone przepisy, w przypadku zaistnienia przeszkód leżących po stronie Pracodawcy w zakresie wydania świadectwa pracy, bez wątpienia ułatwią pracownikom uzyskanie niezmiernie ważnego dokumentu, potwierdzającego odbyte przez nich zatrudnienie w ramach stosunku pracy.**

**Do tej pory**, w razie zaistnienia przeszkód leżących po stronie Pracodawcy – w zakresie wydania świadectwa pracy – dochodzenie roszczeń przez Pracownika było utrudnione, z uwagi na brak wyraźnych unormowań w tym zakresie. Od 7 września br. Pracownik będzie mógł dochodzić wydania w/w dokumentu na podstawie dodanych regulacji. Zmiany mają charakter wyjątkowo pro pracowniczy.

*Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r.  
Kodeks postępowania cywilnego  
- SZCZEGÓŁOWE ZMIANY W PRZEPISACH*

**po art. 691(9) KPC dodaje się dział IVb w brzmieniu:**

"Dział IVb

Sprawy z zakresu prawa pracy

Art. 691(10). § 1. We wniosku zawierającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy wskazuje się:

1) okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz miejsce wykonywania pracy;

2) tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy - jeżeli pracownik posiada te informacje, a w przypadku ich nieposiadania - okoliczności zaprzestania świadczenia pracy przez pracownika;

3) pracodawcę, który był obowiązany do wydania świadectwa pracy, oraz przyczynę, z powodu której wystąpienie przeciwko niemu z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe.

§ 2. Jeżeli wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest możliwe, sąd rozpozna żądanie w procesie jako żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

§ 3. W postanowieniu uwzględniającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy sąd określa treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy i przepisami wydanymi na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy. Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w postanowieniu określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe - wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 4. Prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo.

Art. 691(11). Przepis art. 691(10) stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.

### **III. Zmiany w prawie podatkowym:**

*Ustawa z dnia 12 kwietnia 2019 r.  
o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw  
– OPIS ZMIAN*

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 września 2019 r., przy czym z dniem 1 stycznia 2020 r. wejdą w życie zmiany w ustawie – Ordynacja Podatkowa oraz w ustawie o CIT.

Przepisy dostosowujące, których celem jest przygotowanie wykazu podmiotów zarejestrowanych jako podatnicy VAT, weszły w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

- **Zmiany w regulacjach VAT, czyli dostęp dla przedsiębiorcy do rozszerzonej informacji o kontrahentach.**

Regulacja zakłada publikowanie przez Szefa Krajowej Administracji Skarbowej na stronie BIP Ministerstwa Finansów wykazu podatników VAT czynnych zawierającego informacje (dane) o podatnikach zarejestrowanych jako podatnicy VAT czynni, który będzie aktualizowany na bieżąco, tj. w każdy dzień roboczy, raz na dobę.

**Nowa regulacja ma przyczynić się do tego, że uczciwi podatnicy w sposób istotny ograniczą ryzyko narażenia się na możliwość zakwestionowania przez organy podatkowe prawa do odliczenia podatku naliczonego poprzez szeroki dostęp do informacji o swoich kontrahentach.**

W stosunku do publikowanej już na stronie Ministerstwa Finansów usługi umożliwiającej sprawdzenie statusu podmiotu w VAT wykaz będzie umożliwiał dostęp do większej ilości informacji do weryfikacji podatników poprzez dodanie takich istotnych informacji jak: **firma (nazwa) lub imię i nazwisko, numer, za pomocą którego podmiot został zidentyfikowany na potrzeby podatku, jeżeli taki numer został przyznany, numer identyfikacyjny REGON, o ile został nadany, numer PESEL, o ile podmiot posiada, numer w Krajowym Rejestrze Sądowym, o ile został nadany, adres siedziby - w przypadku podmiotu niebędącego osobą fizyczną, adres stałego miejsca prowadzenia działalności albo adres rejestracyjny, w przypadku braku adresu stałego miejsca prowadzenia działalności - w odniesieniu do osoby fizycznej, imiona i nazwiska osób wchodzących w skład organu uprawnionego do reprezentowania podmiotu oraz ich numery identyfikacji podatkowej lub numery PESEL, imiona i nazwiska prokurentów oraz ich numery identyfikacji podatkowej lub numery PESEL, imię i nazwisko lub firmę (nazwę) wspólnika oraz jego numer identyfikacji podatkowej lub numer PESEL, daty rejestracji, odmowy rejestracji albo wykreślenia z rejestru oraz przywrócenia zarejestrowania jako podatnika VAT, podstawę prawną rejestracji, odmowy rejestracji albo wykreślenia z rejestru oraz przywrócenia zarejestrowania jako podatnika VAT, numery rachunków rozliczeniowych w rozumieniu art. 49 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe lub imiennych rachunków w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, której jest członkiem, otwartych w związku z prowadzoną przez członka działalnością gospodarczą.**

#### **W skrócie więc:**

Nowelizacja ustawy przewiduje zastąpienie dotychczasowych dwóch wykazów podatników, **jednym wykazem, który zostanie rozszerzony o informacje dotyczące:**

- statusu podatników VAT czynnych i zwolnionych z VAT, w tym również tych, których rejestracja jako podatników VAT została przywrócona,
- numerów rachunków rozliczeniowych lub imiennych rachunków w spółdzielczej kasie oszczędnościowo – kredytowej, otwartych w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą.

Wykaz ten będzie prowadzony i aktualizowany na bieżąco, raz na dobę, w każdy dzień roboczy.

#### **Do tej pory:**

- istniały dwa odrębne wykazy podatników,
- w wykazach nie uwzględniano informacji na temat statusu podatników VAT czynnych i zwolnionych z VAT,
- w wykazach nie uwzględniano numerów rachunków rozliczeniowych lub imiennych rachunków w spółdzielczej kasie oszczędnościowo – kredytowej,



- uczeni podatnicy byli narażeni na kwestionowanie przez organy podatkowe prawa do odliczenia podatku naliczonego z uwagi na wąski dostęp do informacji o swoich kontrahentach.

- **Zmiany w Ordynacji Podatkowej, czyli rozszerzenie odpowiedzialności w przypadku dokonania zapłaty na nieujawniony przez przedsiębiorcę rachunek bankowy.**

Ustawa wprowadza w Ordynacji podatkowej **odpowiedzialność solidarną wobec podatnika**, na rzecz którego dokonano dostawy towaru lub świadczone usługę wraz z podmiotem dokonującym tej dostawy lub świadczącym tę usługę za jego zaległości podatkowe w części podatku proporcjonalnie przypadającej na tę dostawę lub tę usługę, **w przypadku gdy zapłata należności zostanie przekazana na rachunek inny niż zawarty w projektowanym wykazie podatników VAT czynnych**. Odpowiedzialność solidarna będzie dotyczyła tylko kwoty podatku, związanego z konkretną dostawą towarów lub świadczeniem usług, za które płatność nie została dokonana na rachunek bankowy podatnika zawarty w wykazie podatników VAT czynnych i transakcji, **których wartość przekracza 15 000 zł.**

**W skrócie więc**, założeniem nowelizacji jest wprowadzenie przepisów o charakterze sankcyjnym w zakresie solidarnej odpowiedzialności podatnika VAT, na rzecz którego dokonano dostawy towarów lub świadczone usługę, wraz z podmiotem dokonującym tej dostawy lub świadczącym tę usługę, **za zaległości podatkowe tego podmiotu** (proporcjonalnie przypadającej na tę dostawę towarów lub świadczenie usług). Odpowiedzialność solidarna będzie dotyczyła transakcji między przedsiębiorcami, **których wartość przekracza 15 000 zł.**

Przy czym, odpowiedzialność ta będzie wyłączona, w przypadku gdy podatnik poinformuje o dokonaniu płatności na rachunek inny niż zawarty w wykazie naczelnika urzędu skarbowego właściwego dla wystawcy faktury, **w terminie trzech dni od dnia zlecenia przelewu.**

**Do tej pory**, Podatnik, na rzecz którego dokonano dostawy towarów lub świadczenia usług nie odpowiadał solidarnie całym swoim majątkiem, wraz z dostawcą towarów lub usługodawcą zarejestrowanym jako podatnik VAT czynny - za jego zaległości podatkowe w zakresie podatku od towarów i usług (proporcjonalnie) – **jeżeli zapłata należności za dostawę towarów lub świadczenie usług została dokonana przelewem na rachunek inny niż zawarty na dzień zlecenia przelewu w wykazie elektronicznym prowadzonym przez Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.**

Mając na uwadze powyższe zmiany, zarówno Podatnik jako usługobiorca - odbiorca towarów, jak i usługodawca - dostawca towarów muszą dbać o to, aby zapłata należności za dostawę lub świadczenie usług odbywała się za pośrednictwem przelewu na rachunek bankowy wskazany wyłącznie w wykazie (jeżeli oczywiście dotyczy to transakcji między przedsiębiorcami przekraczającymi 15.000,00 zł).

- **Zmiany w Ustawie o podatku dochodowym od osób prawnych – CIT - czyli wprowadzenie ograniczeń dla przedsiębiorców w zakresie możliwości zaliczenia wydatków do kosztów uzyskania przychodów.**

W ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych wprowadza się zmiany, zgodnie z którymi podatnicy nie zaliczają do kosztów uzyskania przychodów kosztu w tej części, w jakiej płatność dotycząca transakcji określonej w art. 19 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo

przedsiębiorców tj. **płatność** związana z wykonywaną działalnością gospodarczą została dokonana bez pośrednictwa rachunku płatniczego lub w przypadku transakcji z podatnikiem zarejestrowanym na potrzeby podatku od towarów i usług jako podatnik VAT czynny, na rachunek inny niż zawarty w wykazie, o którym mowa w art. 96b ust. 1 ustawy o podatku od towarów i usług tj. w elektronicznym wykazie podmiotów prowadzonym przez Szefa Krajowej Administracji Skarbowej .

**W skrócie więc, zgodnie ze zmianami w CIT - do kosztów uzyskania przychodów z działalności gospodarczej nie będą zaliczane wydatki w części, w jakiej płatność dotycząca transakcji przekraczającej wartość 15 000 zł, dokonana z innym przedsiębiorcą, zostanie wykonana przelewem na rachunek inny niż zawarty w wykazie podatników VAT.**

Do tej pory, przepisy Ustawy o CIT nie przewidywały takiej sankcji. To znaczy, że do kosztów uzyskania przychodów z działalności gospodarczej zaliczano również wydatki w części w jakiej płatność dot. transakcji powyżej 15.000,00 zł dokonana z innym przedsiębiorcą została wykonana przelewem na rachunek nie wskazany w wykazie podatników VAT.

- **Zmiany w ustawie o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników, czyli rozszerzenie danych o przedsiębiorcy w zgłoszeniu identyfikacyjnym lub aktualizacyjnym do CE-IDG lub US**

W ustawie z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników wprowadza się zmiany w zakresie dotyczącym **rozszerzenia danych nieobjętych tajemnicą skarbową również o numery rachunków bankowych podatnika lub imiennych rachunków w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej**, której jest członkiem, wskazanych w zgłoszeniu identyfikacyjnym lub zgłoszeniu aktualizacyjnym, z wyjątkiem rachunku VAT.

Wprowadzenie tej zmiany wynika z faktu, że publikowany wykaz będzie zawierał również informacje dotyczące takich numerów rachunków.

**W skrócie więc**, Ustawa wprowadzi zmiany dostosowawcze polegające na **rozszerzeniu katalogu danych** nieobjętych tajemnicą skarbową o **numery rachunków bankowych** podatnika lub imiennych rachunków podatnika w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, której jest członkiem, wskazanych w zgłoszeniu identyfikacyjnym lub zgłoszeniu aktualizacyjnym składanym do CEIDG lub US (w formie NIP -7).

Do tej pory, katalog danych nieobjętych tajemnicą skarbową nie zawierał numerów rachunków bankowych podatnika wskazanych w zgłoszeniu identyfikacyjnym i zgłoszeniu aktualizacyjnym składanym do CEIDG lub US (w formie NIP -7). Rozszerzeniu ulegnie więc zakres tych danych.

*Ustawa z dnia 12 kwietnia 2019 r.*

*o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw  
- SZCZEGÓŁOWE ZMIANY W PRZEPISACH*

w art. 5 w ust. 2b pkt 2 otrzymuje brzmienie:

"2) uzupełniające: skróconą nazwę (firmę), wykaz rachunków bankowych lub imiennych rachunków w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, z wyjątkiem rachunku VAT w rozumieniu art. 2 pkt 37 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, adresy miejsc prowadzenia działalności, dane prowadzącego dokumentację rachunkową, w tym jego NIP, adres miejsca przechowywania dokumentacji rachunkowej, dane kontaktowe, a w przypadku osobowych spółek handlowych i podmiotów podlegających wpisowi do rejestru przedsiębiorców na zasadach określonych dla spółek osobowych - dane dotyczące poszczególnych wspólników, w tym ich identyfikatory podatkowe."

**w ust. 3 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:**

"Zgłoszenie identyfikacyjne podatników niebędących osobami fizycznymi zawiera: pełną i skróconą nazwę (firmę), formę organizacyjno-prawną, adres siedziby, numer identyfikacyjny REGON, organ rejestrowy lub ewidencyjny i numer nadany przez ten organ, wykaz rachunków bankowych lub imiennych rachunków w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, z wyjątkiem rachunku VAT w rozumieniu art. 2 pkt 37 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, adresy miejsc prowadzenia działalności, dane prowadzącego dokumentację rachunkową, w tym jego NIP, adres miejsca przechowywania dokumentacji rachunkowej oraz przedmiot wykonywanej działalności określony według obowiązujących standardów klasyfikacyjnych, a ponadto:"

**ust. 4 otrzymuje brzmienie:**

"4. Zgłoszenie identyfikacyjne podatników będących osobami fizycznymi wykonujących działalność gospodarczą zawiera dane, o których mowa w ust. 2, nazwę (firmę), adres stałego miejsca wykonywania działalności, o ile takie miejsce posiada, adresy dodatkowych miejsc wykonywania działalności, o ile takie miejsca posiada, numer identyfikacyjny REGON, o ile został nadany, organ ewidencyjny, wykaz rachunków bankowych lub imiennych rachunków w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, z wyjątkiem rachunku VAT w rozumieniu art. 2 pkt 37 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, dane prowadzącego dokumentację rachunkową, w tym jego NIP, adres miejsca przechowywania dokumentacji rachunkowej oraz przedmiot wykonywanej działalności określony według obowiązujących standardów klasyfikacyjnych.";

**ust. 1b otrzymuje brzmienie:**

"1b. Tajemnicą skarbową nie są objęte dane z Krajowego Rejestru Sądowego, NIP, numer identyfikacyjny REGON, numer rachunku bankowego lub imiennego rachunku w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, dane przekazane na podstawie art. 14 ust. 3a i 3b przez CRP KEP za pośrednictwem systemu teleinformatycznego do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej i do Centralnego Rejestru Płatników Składek, a w przypadku osób fizycznych wpisanych do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i wykonujących działalność gospodarczą - również nazwa (firma), adresy, pod którymi jest wykonywana działalność gospodarcza, w tym adres stałego miejsca wykonywania działalności, a w przypadku nieposiadania stałego miejsca wykonywania działalności - adres miejsca zamieszkania, oraz przedmiot wykonywanej działalności określony według obowiązujących standardów klasyfikacyjnych."

**w ust. 5:**

– w zdaniu pierwszym wyrazy "wykazów, o których mowa" zastępuje się wyrazami "wykazu, o którym mowa",

– w zdaniu drugim wyrazy "adres głównego miejsca wykonywania działalności, adresy dodatkowych miejsc wykonywania działalności" zastępuje się wyrazami "adres stałego miejsca wykonywania działalności, adresy dodatkowych miejsc wykonywania działalności, a w przypadku nieposiadania stałego miejsca wykonywania działalności - adres miejsca zamieszkania".

#### **IV. Zmiany w prawie farmaceutycznym:**

*Ustawa z dnia 26 kwietnia 2019 r.  
o zmianie ustawy - Prawo farmaceutyczne oraz niektórych innych ustaw  
- OPIS ZMIAN*

W dniu 7 września 2019 r. wejdą w życie zmiany przepisów.

1. Ustawa zakłada sprawniejsze przeprowadzanie inspekcji lub kontroli działalności gospodarczej dotyczącej dystrybucji produktów leczniczych. Chodzi o możliwość zarządzenia – przez osobę upoważnioną do dokonywania kontroli lub inspekcji – otwarcia obiektu, lokalu lub ich części oraz znajdujących się w nich schowków.
2. Regulacja zakłada też rozszerzenie zakresu współpracy Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej (PIF) z Policją i Strażą Graniczną (chodzi o zobowiązanie tych służb do udzielania niezbędnej pomocy PIF lub osobie upoważnionej do dokonywania kontroli lub inspekcji w celu zapewnienia niezakłóconego przeprowadzenia tych czynności).

➤ **Otwarcie obiektu, pomieszczeń i schowków przez osoby uprawnione do dokonywania inspekcji i kontroli reglamentowanej działalności gospodarczej**

Zmiana w prawie farmaceutycznym przewiduje przyznanie osobom uprawnionym do dokonywania inspekcji lub kontroli reglamentowanej działalności gospodarczej uprawnienia do zarządzenia otwarcia obiektu, lokalu lub ich części oraz znajdujących się w nich schowków, a także ich oględzin. Przedmiotowa regulacja ma na celu uniknięcie spotykanych w praktyce organów Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej sytuacji, w których prawidłowe przeprowadzenie czynności inspekcji lub kontroli jest niemożliwe **przez wzgląd na niedostępność inspektorom niezbędnych pomieszczeń lub obiektów przez kontrolowanego. Dotychczas takie działania skutkowały niemożnością prawidłowego ustalenia stanu faktycznego oraz zgromadzenia adekwatnego materiału dowodowego.** Wobec tego, że czynności objęte projektowaną normą wkraczają w sferę dóbr osobistych chronionych przez prawo w sposób szczególny, osoba uprawniona do przeprowadzenia inspekcji lub kontroli, dokonując ich, winna wezwać kontrolowanego do otwarcia pomieszczeń, w których prowadzona jest działalność gospodarcza podlegająca inspekcji lub kontroli. Dopiero niezastosowanie się kontrolowanego do wezwania powodować będzie zarządzenie otworzenia tego obiektu, lokalu lub ich części jak również schowków.

Otwarcie obiektu, pomieszczeń i schowków z reguły będzie wymagać udziału specjalistów (np. ślusarza), których wezwie osoba upoważniona do dokonywania inspekcji lub kontroli. Dokonanie wskazanych czynności w sytuacji, gdy kontrolowany oddali się lub jest nieobecny, powinno nastąpić tylko w obecności funkcjonariuszy Policji. Po zakończeniu czynności osoba upoważniona przez organ zezwalający do dokonywania inspekcji lub kontroli powinna zabezpieczyć obiekt przez jego zamknięcie.

**Do tej pory**, często spotykano się z niemożliwością prawidłowego przeprowadzenia czynności inspekcji lub kontroli – przez wzgląd na niedostępność inspektorom niezbędnych pomieszczeń lub obiektów przez podmiot kontrolowany. Inspektorzy i kontrolujący nie mieli bowiem uprawnienia do

zarządzenia przymusowego otwarcia obiektu, lokalu lub ich części oraz znajdujących się w nich schowków oraz posiłkowaniem się pomocą odpowiednich służb.

**w art. 37at po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:**

"3a. Jeżeli cel inspekcji lub kontroli tego wymaga, osoba upoważniona przez organ zezwalający do dokonywania inspekcji lub kontroli zarządza otwarcie obiektu, lokalu lub ich części, gdzie jest wykonywana działalność gospodarcza objęta zezwoleniem, oraz znajdujących się w nich schowków, jak również dokonuje ich oględzin."

➤ **Współpraca Policji i Straży Granicznej z organami Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej w okolicznościach przeprowadzanej kontroli.**

Wskazane zmiany zmierzają do zapewnienia skuteczności przeprowadzenia przez osobę upoważnioną do dokonywania inspekcji lub kontroli niezakłóconego jej przebiegu. W sytuacji gdy właściwy miejscowo komendant Policji otrzyma od organu zezwalającego lub osoby upoważnionej do dokonywania inspekcji lub kontroli stosowny wniosek o pomoc w trakcie przeprowadzanych czynności inspekcji lub kontroli, ma wówczas obowiązek takiej pomocy udzielić.

Art. 37ata Prawa farmaceutycznego reguluje zatem kwestie współpracy **Policji**, w tym **Centralnego Biura Śledczego Policji i Straży Granicznej**, z organami Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej. Proponowane rozwiązania zobowiązują ww. organy do pomocy pracownikom Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej w sytuacji, gdy jest to konieczne do przeprowadzenia przez nich czynności inspekcji lub kontroli.

Wprowadzenie takiego rozwiązania wynika z narastającego zjawiska blokowania inspekcji lub kontroli przez kontrolowanych, m.in. przez kierowanie gróźb wobec inspektorów, fizyczne uniemożliwianie wstępu do pomieszczeń, w których prowadzona jest kontrolowana działalność, ograniczanie swobody poruszania się po kontrolowanych obiektach oraz utrudnianie przeprowadzenia poszczególnych czynności. Ponadto coraz częstsze są przypadki ujawnienia podczas inspekcji lub kontroli działalności sankcjonowanej karnie, np. nielegalnej produkcji i dystrybucji produktów leczniczych, w tym zawierających substancje kontrolowane, fałszowania produktów leczniczych i wyrobów medycznych oraz przestępstw skarbowych. **Obecność funkcjonariuszy organów ścigania w określonych przypadkach miałaby więc na celu zapewnienie bezpieczeństwa i swobody działania inspektorów, zapewnienie dostępu do miejsca, w którym czynności inspekcji lub kontroli mają być wykonywane, czy porządku w miejscu dokonywania inspekcji lub kontroli.**

Proponowana regulacja przewiduje **możliwość pisemnego wystąpienia o pomoc wymienionych organów przed inspekcją lub kontrolą, jak również wezwania Policji lub Straży Granicznej ad hoc, jeżeli wymagają tego okoliczności zastane w miejscu inspekcji lub kontroli.**

Jednocześnie określono, iż z przebiegu udzielonej pomocy funkcjonariusz organu udzielającego pomocy będzie sporządzał **notatkę urzędową**, w której winien podać termin, miejsce, czas trwania udzielanej pomocy podczas inspekcji lub kontroli, oznaczenie organu zezwalającego lub osoby upoważnionej do dokonywania inspekcji lub kontroli, oznaczenie kontrolowanego, a także zakres udzielonej pomocy, który to dokument będzie zobowiązany przekazać organowi zezwalającemu lub osobie upoważnionej do dokonywania inspekcji lub kontroli.

Projektowana regulacja art. 37atb Prawa farmaceutycznego ma na celu wprowadzenie ogólnego obowiązku współpracy, w szczególności przekazywania posiadanych informacji związanych z działalnością organów Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej.

Do tej pory, znamienne było zjawisko uniemożliwiania Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej prawidłowego przeprowadzenia kontroli – poprzez kierowanie gróźb wobec inspektorów, uniemożliwianie wstępu do pomieszczeń, utrudnianie przeprowadzenia czynności kontrolnych. Nie istniała bowiem możliwość pisemnego wystąpienia przez PIF o pomoc i wezwanie Policji, Straży Granicznej bądź CBS ad hoc na miejsce przeprowadzanej kontroli - w razie utrudnień w przebiegu kontroli.

**po art. 37at dodaje się art. 37ata i art. 37atb w brzmieniu:**

"Art. 37ata. 1. Organ zezwalający lub osoba upoważniona przez ten organ do dokonywania inspekcji lub kontroli może zwrócić się o pomoc w umożliwieniu dokonania inspekcji lub kontroli do komendanta Policji lub Straży Granicznej, jeżeli natrafi na opór, który uniemożliwia lub utrudnia przeprowadzenie inspekcji lub kontroli, albo jeżeli istnieje uzasadnione przypuszczenie, że na taki opór natrafi, albo jeżeli z innych względów jest to niezbędne do niezakłóconego dokonania inspekcji lub kontroli.

2. Udzielenie pomocy Policji lub Straży Granicznej, o której mowa w ust. 1, polega na zapewnieniu porządku w miejscu przeprowadzania inspekcji lub kontroli oraz osobistego bezpieczeństwa i poszanowania godności osób obecnych w miejscu jej przeprowadzania.

3. Z pisemnym wnioskiem o pomoc w umożliwieniu dokonania inspekcji lub kontroli organ zezwalający lub osoba upoważniona przez ten organ do dokonywania inspekcji lub kontroli występuje co najmniej 7 dni przed planowanym terminem przeprowadzenia inspekcji lub kontroli do właściwego ze względu na miejsce dokonania inspekcji lub kontroli komendanta Policji lub Straży Granicznej - w przypadku gdy podmiot kontrolowany znajduje się na obszarze przejścia granicznego lub w strefie nadgranicznej.

4. W pilnych przypadkach, zwłaszcza gdy zwłoka groziłaby udaremieniem przeprowadzenia inspekcji lub kontroli, udzielenie pomocy, o której mowa w ust. 1, następuje także na osobiste wezwanie organu zezwalającego lub osoby upoważnionej przez ten organ do dokonywania inspekcji lub kontroli.

5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4, organ zezwalający lub osoba upoważniona przez ten organ do dokonywania inspekcji lub kontroli przekazuje potwierdzenie wezwania na piśmie, nie później niż w terminie 3 dni od dnia zakończenia inspekcji lub kontroli.

6. Organy wymienione w ust. 1 nie mogą odmówić udzielenia pomocy.

7. Funkcjonariusz organu udzielającego pomocy sporządza notatkę urzędową z jej przebiegu zawierającą określenie miejsca, terminu, czasu trwania inspekcji lub kontroli, oznaczenie organu zezwalającego lub osoby upoważnionej przez ten organ do dokonywania inspekcji lub kontroli, oznaczenie kontrolowanego, a także zakresu udzielonej pomocy, której kopię przekazuje organowi zezwalającemu lub osobie upoważnionej przez ten organ do dokonywania inspekcji lub kontroli w terminie 7 dni.

8. Koszty udzielonej pomocy ponosi kontrolowany. Koszty ustala się w wysokości rzeczywistych wydatków poniesionych na udzielenie pomocy. W przypadku gdy zwrócenie się o pomoc było oczywiście bezzasadne, koszty udzielonej pomocy ponosi organ zezwalający.

9. Organ zezwalający obciąża kontrolowanego kosztami udzielonej pomocy w drodze decyzji.

10. Minister właściwy do spraw wewnętrznych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, sposób ustalania wysokości oraz sposób i tryb rozliczania kosztów udzielonej przez Policję lub Straż Graniczną pomocy w umożliwieniu do-

konania inspekcji lub kontroli organowi zezwalającemu lub osobie upoważnionej do dokonywania tej inspekcji lub kontroli, mając na względzie rozmiar nakładów niezbędnych do udzielenia pomocy oraz potrzebę ich sprawnego rozliczenia.

Art. 37atb. Instytucje państwowe i samorządowe są obowiązane w zakresie swojego działania do współpracy z organem zezwalającym przy wykonywaniu przez ten organ ustawowych zadań, w szczególności do przekazania posiadanych dokumentów, danych lub informacji.";

\*\*\*

W przypadku pytań lub wątpliwości, a także w razie potrzeby rozszerzenia powyższych informacji pozostają do Państwa dyspozycji.

**Adwokat Krzysztof Żuradzki**