



**taxpoint**

---

# TAX POINT OF VIEW

---

INFORMATOR PODATKOWY FIRMY TAXPOINT · NR 70 · SIERPIEŃ 2019

---

## W TYM NUMERZE:

---

1/ JAK UJĄĆ NA FAKTURZE ŚWIADCZENIE KOMPLEKSOWE?

2/ ISTOTNA NOWELIZACJA KODEKSU SPÓŁEK HANDLOWYCH -  
PROSTA SPÓŁKA AKCYJNA

3/ MOMENT UJĘCIA W KOSZTACH PREMII OKRESOWYCH DLA PRACOWNIKÓW

4/ RAPORTOWANIE SCHEMATÓW PODATKOWYCH - PIERWSZE DOŚWIADCZENIA

5/ KOLEJNE ZMIANY W PRAWIE PRACY

## 1. JAK UJAĆ NA FAKTURZE ŚWIADCZENIE KOMPLEKSOWE?

W czerwcu 2019 r. Naczelny Sąd Administracyjny (dalej: NSA) wydał wyrok (sygn. I FSK 661 / 17), w którym uznał, iż przepisy VAT nie sprzeciwiają się ujęciu na fakturze pod osobnymi pozycjami poszczególnych usług składających się na świadczenie kompleksowe.

Orzeczenie dotyczyło podatnika, który we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej wyjaśnił, iż zajmuje się sprzedażą metali i rud metali, w stosunku do których znajduje zastosowanie mechanizm odwrotnego obciążenia. W ramach podstawowej działalności świadczy również usługi dodatkowe polegające na cięciu metali, organizacji transportu i wydawaniu atestów. Dostawy towarów wraz z towarzyszącymi im usługami dodatkowymi składały się na świadczenie kompleksowe opodatkowane w całości z zastosowaniem stawki właściwej dla świadczenia zasadniczego (art. 29a ust. 6 ustawy o podatku od towarów i usług). W związku z tym podatnik zadał pytanie, czy konieczne jest, by dostawa towarów i usługi dodatkowe składające się na świadczenie kompleksowe były ujęte pod jedną pozycją na fakturze.

Zdaniem wnioskodawcy - nie ma takiej konieczności. Z powyższym nie zgodził się jednak tak organ podatkowy jak i sąd pierwszej instancji.

Rację podatnikowi przyznał dopiero NSA. W uzasadnieniu do wyroku, NSA wskazał, iż nie ma przepisu, który nakazywałby ująć na fakturze usługi poboczne pod jedną pozycją tj. wraz ze świadczeniem

głównym. W konsekwencji sąd uznał, iż samo przekonanie organu i sądu pierwszej instancji, że ujęcie usług dodatkowych pod osobnymi pozycjami „może sugerować”, że przedmiotem sprzedaży było kilka odrębnych świadczeń, a nie jedno kompleksowe, nie stanowi dostatecznego argumentu, by zakwestionować prawidłowość proponowanego przez podatnika sposobu dokumentowania zdarzeń na fakturze.

Podsumowując, NSA potwierdził, iż obie metody ujęcia (pod jedną pozycją wraz z usługą główną, jak i pod osobnymi pozycjami) na fakturze poszczególnych usług składających się na świadczenie kompleksowe są prawidłowe. Przy tym na wybór metody nie ma wpływu konieczność rozliczenia świadczenia głównego z zastosowaniem mechanizmu odwrotnego obciążenia.

---

Na ewentualne pytania w tym zakresie chętnie odpowie Władysław Varga

· [wladyslaw.varga@taxpoint.pl](mailto:wladyslaw.varga@taxpoint.pl) · tel. 664 717 347 ·

– zachęcamy do kontaktu!

## 2. ISTOTNA NOWELIZACJA KODEKSU SPÓŁEK HANDLOWYCH - PROSTA SPÓŁKA AKCYJNA

W dniu 2 sierpnia 2019 roku Prezydent RP podpisał ustawę o zmianie ustawy - Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw, która wprowadza całym nowym typem spółki kapitałowej jaką jest prosta spółka akcyjna (PSA).

PSA ma być nowoczesną formą niepublicznej spółki kapitałowej przeznaczoną dla innowacyjnych przedsięwzięć (m.in. startup'ów) i tych osób, które mają pomysł i umiejętności, ale nie dysponują wysokim kapitałem. Akcjonariusze PSA zobowiązani są do wniesienia na pokrycie obejmowanych akcji beznominałowych (niepodzielnych, nieposiadających wartości nominalnej i niestanowiących części kapitału akcyjnego) wkładów pieniężnych lub niepieniężnych, w tym również w postaci pracy lub usług. Wkłady mają zostać wniesione w całości w ciągu trzech lat od chwili wpisu spółki do rejestru, a dla powstania PSA wystarczające jest pokrycie kapitału akcyjnego wkładem o wartości 1 złotego.

Co istotne, akcje PSA nie mogą być dopuszczone ani wprowadzone do obrotu zorganizowanego, a ich zbycie lub obciążenie powinno być dokonane w formie dokumentowej pod rygorem nieważności. W konsekwencji, akcje PSA będą mogły być zbyte za pomocą oświadczeń woli utrwalanych i przekazywanych na odległość przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, bez konieczności wydania dokumentu akcji. Dla zabezpieczenia obrotu, akcje PSA podlegać będą jednak zarejestrowaniu w rejestrze akcjonariuszy prowadzonym przez podmiot uprawniony do prowadzenia rachunków papierów wartościowych lub

notariusza. PSA będzie przy tym zobowiązana do niezwłocznego zawarcia umowy o prowadzenie takiego rejestru z wybranym podmiotem.

Dla akcjonariuszy PSA przewidziano dużą swobodę w kształtowaniu wzajemnych relacji, a także szeroki zakres autonomii w kształtowaniu mechanizmów kontroli spółki. W szczególności chodzi tutaj o swobodę kształtowania akcji uprzywilejowanych, które pozwalałyby założycielom PSA pozyskiwać kapitał w drodze kolejnych emisji akcji bez ryzyka utraty kontroli nad spółką.

W stosunku do przewidzianych dotychczas w KSH spółek kapitałowych uproszczone zostaną również zasady likwidacji PSA. Skrócono czas potrzebny na przeprowadzenie likwidacji, a dodatkowo możliwe będzie rozwiązanie spółki bez likwidacji – przez przejęcie jej majątku i zobowiązań przez akcjonariusza z obowiązkiem jednak zaspokojenia wierzycieli i pozostałych akcjonariuszy. Pierwsze PSA będzie można zakładać już od 1 marca 2020 roku.

---

Na ewentualne pytania w tym zakresie chętnie odpowie Aleksandra Dyrek-Orlando

· [aleksandra.dyrek@taxpoint.pl](mailto:aleksandra.dyrek@taxpoint.pl) · tel. 12 622 76 68 ·

– zachęcamy do kontaktu!

### 3. MOMENT UJĘCIA W KOSZTACH PREMII OKRESOWYCH DLA PRACOWNIKÓW

W opublikowanym niedawno uzasadnieniu do wyroku z 8 maja 2019 r. (sygn. akt II FSK 1307/17) NSA rozstrzygnął kwestię uznania premii za „należną”, potwierdzając tym samym prawidłowość wyroku sądu pierwszej instancji (WSA w Warszawie z 13 stycznia 2017 r., sygn. III SA/Wa 2822/15) – jeśli pracodawca ustalił prawo do premii za miniony rok i wypłacił je w następnym roku podatkowym, to wypłacone premie są kosztem uzyskania przychodów roku wypłaty.

Sprawa dotyczyła sytuacji, w której spółka przyznaje kilka rodzajów premii (miesięczne, kwartalne i roczne, w tym uznaniowe). Część z nich spółka przyznaje i wypłaca zgodnie z regulaminem dopiero po zakończeniu roku, którego dotyczą. Wypłata premii rocznych następuje każdorazowo po dniu złożenia zeznania CIT-8 za poprzedni rok podatkowy, a na dzień złożenia zeznania nie jest znana wysokość ww. premii.

Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie uznał, że spółka powinna kwalifikować przedmiotowe premie do kosztów uzyskania przychodu roku poprzedniego, a stosowanie zasady kasowej w tym przypadku jest nieuzasadnione.

Z decyzją organu nie zgodziły się sądy. Zarówno WSA w Warszawie, jak i NSA uznały, iż w świetle przepisu art. 15 ust. 4g Ustawy CIT premie nie mogą być uznane za „należne” przed ich uchwaleniem przez spółkę. Tym samym spółka nie musi korygować zeznania CIT – jeśli ustalenie prawa do premii za miniony rok i jej wypłata ma miejsce w następnym roku podatko-

wym to wypłacone premie są kosztem uzyskania przychodów roku wypłaty.

Przedmiotowe rozstrzygnięcie wprowadza jednoznaczne ułatwienie dla podatników w zakresie określania kosztów uzyskania przychodów z tytułu premii okresowych oraz reguluje stanowisko organów podatkowych, które do tej pory nie zawsze było jednolite w tym temacie.

---

Na ewentualne pytania w tym zakresie chętnie odpowie Magdalena Pancewicz

· [magdalena.pancewicz@taxpoint.pl](mailto:magdalena.pancewicz@taxpoint.pl) · tel. 12 622 76 67 ·

– zachęcamy do kontaktu!

#### 4. RAPORTOWANIE SCHEMATÓW PODATKOWYCH – PIERWSZE DOŚWIADCZENIA

Już ponad pół roku, tj. od 1 stycznia br., obowiązują przepisy o schematach podatkowych. Okres ten pozwolił na zebranie pierwszych doświadczeń związanych z przestrzeganiem obowiązków nałożonych przez nowe regulacje zarówno na podmioty zobowiązane do raportowania, jak i na organy podatkowe.

Przepisy wprowadzające obowiązek raportowania schematów są niejasne i w związku z tym przysparzają w praktyce wiele problemów. Wydane przez MF objaśnienia podatkowe miały pomóc w ich zrozumieniu i właściwym stosowaniu. Jednakże objaśnienia te udzielają odpowiedzi jedynie na niektóre pytania rodzące się na gruncie nowych regulacji, w odniesieniu do części kwestii są zbyt ogólne, a jeśli chodzi o pewne zagadnienia nawet wewnętrznie sprzeczne. Problematyczne dla podmiotów raportujących okazują się obecnie w szczególności:

- kwalifikacja danego uzgodnienia jako schemat podatkowy,
- określanie właściwego momentu raportowania,
- identyfikacja pozostałych obowiązków związanych z raportowaniem.

Wątpliwości dotyczące przepisów o MDR nie mogą być rozstrzygnięte również w drodze indywidualnych interpretacji, gdyż organy podatkowe odmawiają ich wydania w odniesieniu do tych regulacji.

Stosowanie nowych przepisów okazało się wyzwaniem również dla organów podatkowych, które nie radzą sobie z analizą napływających w dużej ilości dokumentów, a w każdym razie tak należy domniemywać, gdyż organy nie dotrzymują ustawowego siedmiodniowego terminu do nadania numeru schematu podatko-

wego. Początkowo numery były nadawane w ciągu kilku tygodni, a obecnie Szef KAS niemal zaprzestał ich wydawania. Zdarzały się też sytuacje, gdy prawidłowo nadany NSP opisywany był w systemie jako błędny.

Pierwsze miesiące obowiązywania przepisów o MDR pokazały również, że stworzony przez Ministerstwo Finansów system informatyczny do zgłaszania schematów przysparza raportującym wiele problemów. System jest na bieżąco modyfikowany, co powoduje, że każde kolejne zgłoszenie wygląda nieco inaczej niż poprzednie. Dodatkowo przez długi czas system ten akceptował jedynie schematy podpisane za pomocą ePUAP, a niemożliwe było ich podpisanie za pomocą bezpiecznego podpisu elektronicznego. W związku z tym rekomendujemy, aby nie odkładać raportowania schematu do ostatniej chwili przed upływem terminu zgłoszenia, gdyż realizacja tego obowiązku może okazać się czasochłonna.

Mimo że stosowanie niejasnych przepisów o MDR rodzi w praktyce wiele problemów, wszczęto już pierwsze postępowanie o przestępstwo skarbowe z art. 80f § 1 kks - naruszenie obowiązków związanych z przekazywaniem informacji dotyczących schematów podatkowych.

Służymy naszym wsparciem we wszelkich kwestiach związanych z pomocą przy prawidłowym wykonywaniu obowiązków w zakresie raportowania schematów. Przypominamy również, iż Taxpoint oferuje narzędzie TAXPOINTER ONLINE pozwalające na uproszczenie i skrócenie procesów w zakresie ustalenia obowiązku raportowania.

Na wszelkie pytania w tym zakresie chętnie odpowie  
Magdalena Wolicka lub Katarzyna Przewłocka

• [magdalena.wolicka@taxpoint.pl](mailto:magdalena.wolicka@taxpoint.pl) • tel. 664 717 350 • [katarzyna.przewlocka@taxpoint.pl](mailto:katarzyna.przewlocka@taxpoint.pl) • tel. 608 615 625 •

– zachęcamy do kontaktu!

## 5. KOLEJNE ZMIANY W PRAWIE PRACY

7 września 2019 r. wejdzie w życie nowelizacja Kodeksu Pracy. Zmiany mają wzmocnić ochronę pracowników, pozostając neutralnymi dla pracodawców, tj. nie nakładają na nich nowych obowiązków, ani nie wiążą się z dodatkowymi kosztami. Wprowadzone zmiany dotyczą przede wszystkim kwestii związanych z równym traktowaniem pracowników, mobbingiem, wydaniem świadectw pracy i ochroną osób korzystających z uprawnień rodzicielskich.

Zgodnie z nowelizacją każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację, gdyż katalog przesłanek dyskryminacyjnych będzie otwarty. W dotychczasowym stanie prawnym nie jest dyskryminacją nierówność wynikająca z przyczyn innych niż uznane za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawca naruszył zasadę równego traktowania pracowników, określoną w art. 112 k.p. Nowe przepisy umożliwią dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem również, gdy pracownik nie rozwiązał stosunku pracy, ale – na skutek stosowanych wobec niego działań mobbingowych – poniósł konkretną szkodę (np.: koszty leczenia, terapii psychologicznej itd.).

Znowelizowany został również art. 97 § 1 k.p. poprzez doprecyzowanie, że pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy. W przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy na wydanie świadectwa pracodawcy będą mieli (jak dotychczas) 7 dni. Nowością jest zalegalizowanie praktyki

wysyłania świadectwa pracy pocztą. Nieterminowe wydanie świadectwa pracy będzie też sankcjonowane karą grzywny w wymiarze od 1 do 30 tys. zł.

Nowością będzie możliwość wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy (w przypadku nie wywiązania się z takiego obowiązku przez pracodawcę). Jeżeli zaś pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu ww. powództwa będzie niemożliwe, pracownikowi będzie przysługiwało prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnień do otrzymania świadectwa pracy. Prawomocny wyrok w takiej sprawie będzie zastępował świadectwo pracy.

Dodatkowo pracownicy zyskali dłuższy termin na złożenie do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, który będzie wynosił 14 dni. W przypadku odmowy ze strony pracodawcy, będą mieli kolejnych 14 dni na wystąpienie z żądaniem sprostowania do sądu pracy.

W związku z tym, że na bazie funkcjonujących już przepisów urlop macierzyński lub wychowawczy mogą wykorzystać także inni niż rodzice członkowie najbliższej rodziny, ustawodawca postanowił przyznać im uprawnienia analogiczne do uprawnień rodziców pozostających na takich urloпах. Należą do nich przykładowo: ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy czy możliwość wykorzystywania urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim / rodzicielskim.

---

Na ewentualne pytania w tym zakresie chętnie odpowie Joanna Wojnar-Pleszka

· [joanna.wojnar-pleszka@taxpoint.pl](mailto:joanna.wojnar-pleszka@taxpoint.pl) · tel. 12 626 73 10 ·

– zachęcamy do kontaktu!

## Dziękujemy za uwagę!

Informujemy, że za pośrednictwem *Tax Point of View* nie świadczymy usług doradztwa podatkowego lub prawnego, a niniejsze opracowanie zawiera informacje o charakterze ogólnym.

Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji lub działań dotyczących konkretnych sytuacji w Państwa działalności gospodarczej prosimy o kontakt z doradcą Taxpoint.

*Zespół Taxpoint*

---

Zapraszamy do regularnego odwiedzenia stron:

<https://www.facebook.com/taxpointpowerofexperience>

oraz <https://www.linkedin.com/company/taxpoint-sp.-z-o.o>

---

• [biuro@taxpoint.pl](mailto:biuro@taxpoint.pl) • tel. 12 626 73 10 •