

Zmiany w prawie – o czym warto wiedzieć w 2021 r.

Spis treści

Zmiany w prawie pracy w 2021 r.	2
Płaca minimalna	2
Obowiązek powiadamiania ZUSu o zawartych umowach o dzieło	2
Walka z „alimenciarzami” nowy artykuł w Kodeksie pracy od 1 stycznia 2021 r.	2
Poselski projekt zmiany ustawy – Kodeks Pracy dot. definicji mobbingu:	2
Poselski projekt zmiany ustawy – Kodeks pracy dot. ogłoszeń o pracy	2
Projekt poselski zmiany ustawy – Kodeks pracy dot. wcześniejszej emerytury dla osób z długim stażem pracy	3
Projekt zmiany ustawy o zasiłku dla osób niepełnosprawnych i ich opiekunów	3
Trwają prace nad nowelizacją kodeksu pracy	3
Projekt rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób	4
Propozycje zmiany w prawie wynikające z dyrektywy w sprawie urlopów rodzicielskich czy warunków pracy	4
Postulat Rady Dialogu Społecznego – o wydłużeniu urlopu do 31 dni	5
Prawo budowlane, branża budowlana i nieruchomości	6
Lokal za grunt	6
Pakiet mieszkaniowy	6
Ulga mieszkaniowa	6
Ryczałt ewidencjonowany	6
Podatek od nieruchomości	6
Ustawa deweloperska	6
REIT	7
Podatek katastralny	7
Prawo gospodarcze	7
Elektroniczny KRS	7
Nowy gracz na rynku, czyli prosta spółka akcyjna	8
Sposoby uniknięcia podwójnego opodatkowania dla spółek komandytowych	8
Dodatkowe obowiązki dla zarządców spółek akcyjnych i komandytowo-akcyjnych	9
Nowe prawo holdingowe, czyli o dominacji i zależności	9
Sprawozdania finansowe bez konieczności podpisu przez wszystkich zarządców	10
Fundacje rodzinne jako sposób na zaplanowanie sukcesji rodzinnej firmy	11

Zmiany w prawie pracy w 2021 r.

_ Płaca minimalna

Utrzymuje się tendencja wzrostu płacy minimalnej. Od 1 stycznia 2021 r. wynosi ona 2800 zł brutto przy stawce godzinowej 18,30 zł brutto. W porównaniu do poprzedniego roku wzrost o 1,30 zł na godzinę (do 31.12.2020 r. – 17 zł brutto/godzina)

_ Obowiązek powiadamiania ZUSu o zawartych umowach o dzieło

Przepisy Tarczy antykryzysowej wprowadziły obowiązek informowania ZUS o umowach o dzieło zawieranych od nowego roku. ZUS musi prowadzić ewidencję takich umów.

O zawarciu umowy o dzieło płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło zawiadamia ZUS. Obowiązek ten nie dotyczy umów o dzieło:

- zawartych z własnym pracownikiem,
- wykonywanych na rzecz własnego pracodawcy, ale zawartych z innym podmiotem,
- zawartych z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą na wykonanie przez nie usług, które wchodzą w zakres prowadzonej działalności.

Umowy zawarte od 1 stycznia 2021 r. trzeba wykazać w nowym formularzu RUD (Zgłoszenie umowy o dzieło). Należy go złożyć w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o dzieło. Formularz RUD można przekazać elektronicznie przez Platformę Usług Elektronicznych (PUE) ZUS.

Dla każdego wykonawcy dzieła trzeba złożyć oddzielny formularz RUD. W jednym formularzu RUD można wykazać maksymalnie 10 umów zawartych z jednym wykonawcą.

_ Walka z „alimenciarzami” nowy artykuł w Kodeksie pracy od 1 stycznia 2021 r.

Art. 282 § 3 k.p. Kto wbrew obowiązkowi wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu osobą wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów i zalega on ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

_ Poselski projekt zmiany ustawy – Kodeks Pracy dot. definicji mobbingu:

Proponowane brzmienie definicji: „Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu albo różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.”

Założeniem jest rozszerzenie definicji mobbingu o różnicowanie płacy ze względu na płeć pracownika. Projekt jest w trakcie konsultacji społecznych.

_ Poselski projekt zmiany ustawy – Kodeks pracy dot. ogłoszeń o pracy

Projekt zakłada dodanie dwóch nowych art. do kodeksu pracy:

- jeden ma nakładać na pracodawcę obowiązek by publikując w dowolnej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy,

uwzględniał w niej kwotę proponowanego wynagrodzenia brutto. W przypadku, gdy w ofercie wskazana jest minimalna i maksymalna wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto, konieczna będzie jeszcze wzmianka, że kwota proponowanego wynagrodzenia podlega negocjacji.

- Drugi artykuł przewiduje sankcję za niedopełnienie wskazanego wyżej obowiązku – grzywna w wysokości od 1 000 do 30 000 zł.

_ Projekt poselski zmiany ustawy – Kodeks pracy dot. wcześniejszej emerytury dla osób z długim stażem pracy

Ubezpieczonym, którzy mają łącznie okres składkowy i okres nieskładkowy, o którym mowa w art. 7, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, przysługuje emerytura przed osiągnięciem wieku, o którym mowa w ust. 1, w przypadku osiągnięcia 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn

Etap konsultacji.

_ Projekt zmiany ustawy o zasiłku dla osób niepełnosprawnych i ich opiekunów

Projekt głównie zakłada zlikwidowanie niefunkcjonalnego zakazu podejmowania jakiegokolwiek pracy zarobkowej przy ubieganiu się o świadczenie pielęgnacyjne. Proponowana ustawa dodatkowo zwiększa wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami i ich opiekunów oraz zapewnia ich stały wzrost w powiązaniu z minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

_ Trwają prace nad nowelizacją kodeksu pracy

[projekt jest niedostępny, poniżej zbiór doniesień medialnych]

Zgodnie z ministerialną propozycją, praca zdalna będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo poza siedzibą pracodawcy lub poza innym stałym miejscem świadczenia pracy, określonym w umowie o pracę lub wskazanym przez pracodawcę. Jej uzgodnienie będzie następowało między pracodawcą a pracownikiem (czyli stronami umowy o pracę) przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Pracodawca będzie mógł polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnie tylko w dwóch przypadkach. Mianowicie, gdy wprowadzony zostanie stan nadzwyczajny lub stan epidemii, lub jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Propozycja usunięcia postanowień dot. telepracy.

Pracodawca będzie zobowiązany dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia niezbędne do wykonywania pracy zdalnej oraz pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją tych narzędzi, ale także zapewnić pracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi.

Przy wykorzystywaniu swoich narzędzi pracownik powinien otrzymać ekwiwalent.

Możliwość zawnioskowania o pracę zdalną przez pracownika wychowującego dziecko w wieku do 3 lat.

Nowelizacja pozwoli pracodawcy na przeprowadzanie kontroli wobec pracownika wykonującego pracę zdalną. Pracodawca będzie mógł kontrolować zarówno sposób wykonywania pracy, jak i przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pierwsza kontrola będzie przeprowadzana na wniosek pracownika przed rozpoczęciem wykonywania przez niego pracy, a na przeprowadzenie następnych kontroli będzie wymagana uprzednia zgoda pracownika. W przypadku wykonywania pracy zdalnej w miejscu zamieszkania, kontrolę powinno przeprowadzać się w godzinach pracy, na podstawie wcześniejszych uzgodnień z pracownikiem. Co istotne, kontrola nie może naruszać prywatności pracownika.

Projekt nowelizacji nakłada na pracodawcę obowiązek przygotowania dla pracownika informacji dotyczącej zasad bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, uwzględniającej

wpływ pracy na wzrok oraz układ mięśniowy i szkieletowy oraz sporządzenia oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą zdalną. Pracodawca będzie również zobowiązany do określenia zasad ochrony danych, które będą przekazywane pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadzenia stosownych szkoleń.

Projekt nowelizacji umożliwi zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi rezygnację ze świadczenia pracy w formie zdalnej. Wniosek o przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy może złożyć zarówno pracownik, jak i pracodawca w terminie trzech miesięcy od dnia rozpoczęcia pracy zdalnej. Należy podkreślić, że rezygnacja ze świadczenia pracy zdalnej przez pracownika nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę.

_ Projekt rozporządzenia Ministra Zdrowia zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób

Sytuacja epidemiczna spowodowała konieczność dokonania zmian w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób. W projektowanym rozporządzeniu proponuje się wprowadzić zmiany mające na celu przyspieszenie oraz usprawnienie uruchomienia procesu orzeczniczego w zakresie chorób zawodowych poprzez m.in. uchylenie wzoru skierowania na badania w związku z podejrzeniem choroby zawodowej wydawanego przez lekarza lub lekarza dentystę. Jednocześnie rozporządzenie proponuje określić zakres informacji, które będą objęte skierowaniem na badania w związku z podejrzeniem choroby zawodowej, stosowane w przypadku skierowania wydawanego przez lekarza lub lekarza dentystę.

Przepis przejściowy umożliwi korzystanie z dotychczasowego wzoru skierowania na badania w związku z podejrzeniem choroby zawodowej wydawanego przez lekarza lub lekarza dentystę z wyłączeniem danych i informacji, które nie są wskazane w dodawanym ust. 5 § 2 nowelizowanego rozporządzenia, jednak nie dłużej niż przez 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

_ Propozycje zmiany w prawie wynikające z dyrektywy w sprawie urlopów rodzicielskich czy warunków pracy

UE narzuca 2 miesiące urlopu dla ojców – polskie ministerstwo nie jest do końca za.

Wypowiedź wiceministra: „*Jestem zwolennikiem wprowadzenia dłuższego urlopu dla ojców, ale nie kosztem rodzicielskiego. Wstępnie bierzemy pod uwagę dwa warianty. Pierwszy zakłada wydłużenie obecnego urlopu rodzicielskiego o dwa miesiące, tak aby łącznie z macierzyńskim trwał 14 miesięcy, a nie jak obecnie – 12 miesięcy. Dzięki temu matki nie tracąby na obecnym rozwiązaniu, bo wciąż – jeśli taka będzie decyzja rodziców – będą mogły skorzystać z rocznego urlopu po urodzeniu dziecka. Drugi wariant przewiduje wydzielenie zupełnie odrębnej ścieżki urlopów dla ojców, którym przysługiwałby po prostu dłuższy, dwumiesięczny urlop ojcowski. Oczywiście mężczyzna wciąż zachowałby też prawo do skorzystania z rodzicielskiego, jeśli taka byłaby decyzja rodziny.*” (Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej)

Przejrzyste zasady zatrudnienia

„*W tym zakresie przede wszystkim konieczna będzie weryfikacja przepisów pod kątem ich zgodności z wymaganiami dyrektywy. Chodzi o regulacje dotyczące treści umowy o pracę oraz treści dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracowników, przekazywanej zatrudnionemu w związku z zawarciem umowy o pracę. Przy tej okazji uzupełniony zostanie także przepis dotyczący dodatkowych informacji dla zatrudnionych wysyłanych do pracy za*

¹ https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/3613588.Planowane-zmiany-w-Kodeksie-pracy-czas-pracy-urlopy-rodzicielskie-warunki-pracy-20212022.html

granicę. Będzie on musiał obejmować także sytuacje, gdy pracownik jest wysyłany do innego państwa członkowskiego UE. Niewykluczone są także zmiany dotyczące zasad zatrudniania na okres próbny. Konieczne będzie też wprowadzenie do k.p. przepisów ułatwiających pracownikom przejście do zatrudnienia ze stabilniejszymi warunkami pracy, czyli z zatrudnienia terminowego lub na część etatu do zatrudnienia na czas nieokreślony lub na cały etat.² (Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej)

Więcej płatnych szkoleń dla pracowników

„Z dyrektywy wynika jedynie, że jeżeli na mocy prawa UE, przepisów krajowych lub układów zbiorowych pracodawca miał obowiązek zapewnić pracownikowi szkolenie lub szkolenia dla celów wykonywania pracy, to wówczas musi być ono zapewnione nieodpłatnie, wliczać się do czasu pracy i w miarę możliwości odbywać się w godzinach pracy. Dyskusji wymagałoby określenie, jakie szkolenia firma powinna organizować pracownikom nieodpłatnie w czasie pracy (lub wliczać je do niego), ze względu na kodeksowy obowiązek zaznajamiania pracowników podejmujących zatrudnienie z zakresem ich obowiązków i sposobem wykonywania zadań na wyznaczonym stanowisku³ (Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej)

_ Postulat Rady Dialogu Społecznego – o wydłużeniu urlopu do 31 dni

Ma być uzależnione od stażu.

² https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/3613588,Planowane-zmiany-w-Kodeksie-pracy-czas-pracy-urlopy-rodzicielskie-warunki-pracy-20212022.html

³ https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/3613588,Planowane-zmiany-w-Kodeksie-pracy-czas-pracy-urlopy-rodzicielskie-warunki-pracy-20212022.html

Prawo budowlane, branża budowlana i nieruchomości

_ Lokal za grunt

Z początkiem roku uchwalono ustawę o rozliczaniu ceny lokali lub budynków w cenie nieruchomości zbywanych z gminnego zasobu nieruchomości, **tzw. „lokal za grunt”**, która wejdzie w życie 1 kwietnia 2021 r. Celem ustawy jest wsparcie inwestycji mieszkaniowych – **inwestor nabywa od gminy grunt, jednak zobowiązuje się do oddania gminie części wybudowanych lokali.**

_ Pakiet mieszkaniowy

W styczniu weszła w życie część przepisów tzw. **pakietu mieszkaniowego**, tj. ustawy o zmianie niektórych ustaw wspierających rozwój mieszkalnictwa. Projekt zakłada m.in.: ułatwienia w budownictwie społecznym, czynszowym i komunalnym, utworzenie Rządowego Funduszu Rozwoju Mieszkalnictwa dla gmin na inwestycje budowlane, zmiany w Krajowym Zasobie Nieruchomości celem ułatwienia dostępu do gruntów, zwiększenie dodatków mieszkaniowych w związku z COVID-19.

_ Ulga mieszkaniowa

Do końca 2021 r. **przedłużono możliwość wydatkowania na własne cele mieszkaniowe przychodu uzyskanego w 2018 r. z odpłatnego zbycia nieruchomości** lub prawa majątkowego - tzw. ulga mieszkaniowa z art. 21 ust. 1 pkt 131 ustawy o PIT.

_ Ryczałt ewidencjonowany

Od stycznia **przedsiębiorcy wynajmujący lokale** będą mogli rozliczać swoje przychody na zasadach **ryczałtu ewidencjonowanego**. Stawka podatku wynosi 8,5% przychodów i 12,5% od nadwyżki ponad 100 tys. Zł.

_ Podatek od nieruchomości

Od 2021 r. podniesiono nieznacznie limity co do maksymalnej **stawki podatku od nieruchomości**, część z gmin skorzystała już z możliwości pobierania większych kwot.

_ Ustawa deweloperska

Trwają prace nad nową ustawą deweloperską. Projekt Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów w lutym 2021 r. spotkał się z przychylnością Rady Ministrów i trafił do Sejmu. Założeniem jest stworzenie Deweloperskiego Funduszu Gwarancyjnego zasilanego składkami deweloperów, doprecyzowanie odbiorów mieszkań z wadami czy uregulowanie tzw. umów rezerwacyjnych. Zamiarem jest także m.in. usunięcie otwartych rachunków powierniczych z zabezpieczeniem bankowym lub ubezpieczeniowym.

_ REIT

Z początkiem roku ruszyły także prace nad ustawą dotyczącą REIT – ów, funduszy specjalizujących się w inwestowaniu w nieruchomości. Jest to trzecie podejście do sfinalizowania prac nad ustawą.

_ Podatek katastralny

Z początkiem roku powracają także rozmowy na temat zrezygnowania z aktualnego podatku od nieruchomości i wprowadzenia **podatku katastralnego (uzależnionego od wartości nieruchomości)**. Niemniej na razie trudno wskazać jakieś konkretne plany w tym zakresie.

Prawo gospodarcze

_ Elektroniczny KRS

Elektronizacja procedur związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej w formie spółki prawa handlowego rozpoczęła się już 2018 roku od wprowadzenia obowiązku sporządzania sprawozdań finansowych wyłącznie w formie elektronicznej do Repozytorium Dokumentów Finansowych.

Nowe przepisy mają zmienić postępowanie rejestrowe i prowadzenie akt rejestrowych spółek handlowych w taki sposób, aby w **pełni mogło zostać ono przesunięte do przestrzeni informatycznej**. Oznacza to, że składanie wszelkich wniosków i załączników do rejestru KRS odbywać się **będzie wyłącznie w formie elektronicznych dokumentów**. Doręczenie wniosku do sądu będzie wiązać się z koniecznością posiadania przez osobę upoważnioną do reprezentowania spółki podpisu kwalifikowanego lub profilu zaufanego ePUAP. Wniosek będzie mógł być również złożony za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika.

Co więcej, ustawa nowelizująca z 2018 roku wprowadziła również Centralne Repozytorium Elektronicznych Wypisów Aktów Notarialnych, które przechowuje wypisy i wyciągi aktów notarialnych. Po uruchomieniu systemu eKRS, wnioskodawca będzie obowiązany jedynie do wskazania numeru repozytorium, pod którym zamieszczona została treść aktu. W związku z tym uproszczeniem, nie będzie konieczności składania oryginału pisma i załączników do akt sądu rejestrowego.

Powyższe zmiany miały wejść w życie już w dniu 1 marca 2021 roku. Jednak ze względu na epidemię SARS-CoV-2, znacznemu wydłużeniu uległ proces tworzenia infrastruktury informatycznej, co z **kolei wymusiło na ustawodawcy przesunięcie terminu wejścia w życie nowelizacji na 1 lipca 2021 roku**.

_ Nowy gracz na rynku, czyli prosta spółka akcyjna

Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych wprowadza do polskiego systemu nową spółkę kapitałową. Prosta spółka akcyjna (dalej: PSA) jest rozwiązaniem na pograniczu spółki z o.o. oraz spółki akcyjnej, co było celowym założeniem ustawodawcy.

Przede wszystkim przepisy dot. PSA wprowadzają daleko idące uproszczenia związane z akcjami spółki. Planowana nowelizacja znosi barierę wejścia na rynek, albowiem kapitał spółki na starcie będzie mógł wynosić zaledwie 1 zł. Dodatkowo spółka będzie miała swobodę w zakresie określania rodzaju danej akcji (np. akcja w zamian za świadczenie pracy).

Ustawodawca przewidział także

- możliwość podejmowania uchwał za pomocą poczty elektronicznej lub podczas wideokonferencji;
- postępowanie rejestrowe, wszczynane za pomocą formularza, jest przeniesione w całości do systemu teleinformatycznego i będzie mogło trwać maksymalnie do 24 godzin;
- wprowadzenie uproszczonego rejestru akcjonariuszy, który będzie mógł być prowadzony przez notariusza;
- zrezygnowanie ze statutu spółki publicznej, co wiąże się z brakiem możliwości występowania na giełdzie;
- wprowadzenie mniej skomplikowanej struktury organizacyjnej (np. brak rady nadzorczej).

Warto także wspomnieć, że w regulacjach dotyczących nowej spółki uproszczona została jej likwidacja. Czas potrzebny do przeprowadzenia likwidacji został skrócony i wprowadzono możliwość rozwiązania takiej spółki nawet bez likwidacji, jedynie przez przejęcie jej majątku jak i zobowiązań przez akcjonariusza.

Podobnie jak elektroniczne postępowanie rejestrowe, termin wejścia w życie nowelizacji wprowadzającej prostą spółkę akcyjną został przesunięty na 1 lipca 2021 roku. Jest to przede wszystkim spowodowane koniecznością przygotowanie systemu teleinformatycznego, który umożliwi szybką rejestrację spółki.

_ Sposoby uniknięcia podwójnego opodatkowania dla spółek komandytowych

Od 1 stycznia 2021 roku weszła w życie nowelizacji nakładająca na spółki komandytowe podatek dochodowy od osób prawnych. Jednocześnie ustawodawca wprowadził możliwość odroczenia terminu opodatkowania CIT do dnia 1 maja 2021 roku, jednak przepisy są na tyle nieprecyzyjne, że nie wiadomo kto, w jakiej formie powinien podjąć decyzję w imieniu spółki, jak również nie określono terminu końcowego.

Niezależnie od decyzji ustawodawcy, w przepisach możliwe są inne sposoby na uniknięcie podwójnego opodatkowania przez osoby prowadzące działalność w formie spółki komandytowej.

Pierwszym rozwiązaniem jest przekształcenie spółki w inną formę prawną – spółkę jawną, co może zapewnić pożądaný efekt w postaci skutecznego uniknięcia podwójnego opodatkowania. Należy jednak pamiętać, że zmiana formy prowadzenia działalności może wiązać się ze zmianą odpowiedzialność współników czy zmianą rozkładu obciążeń podatkowych spółki.

Ciekawym i zdecydowanie szybszym rozwiązaniem jest zmiana umowy spółki komandytowej, które jednak nie jest dostępne w każdym przypadku. W uchwale dokonywana jest zmiana proporcji podziału zysku pomiędzy wspólników spółki. W ten sposób można zmienić dotychczasowy podział zysków między komplementariuszy oraz komandytariuszy, na których to nałożony został z początkiem roku obowiązek podatkowy. Zmiana podziału powinna jednak odpowiadać posiadanym przez danego wspólnika aktywom, ponoszonymu ryzyku oraz pełnionej w spółce funkcji.

Ostatnią propozycją może być przekształcenie działalności w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością i skorzystanie z jednego z preferencyjnych sposobów opodatkowania. Mowa tu zarówno o podatku estońskim, polegającym na tym, że dopóki zysk pozostaje w przedsiębiorstwie to nie będzie naliczany od niego podatek dochodowy, a dopiero po jego wypłacie, zaktualizuje się obowiązek podatkowy, jak również o funduszu inwestycyjnym, który zakłada, że przedsiębiorca opracuje kilkuletni plan, a przeznaczone na niego środki będzie wpłacać na specjalnie do tego przeznaczony fundusz. Takie odpisy będą zaliczane do kosztów uzyskania przychodu i będą proporcjonalnie pomniejszać podstawę opodatkowania.

_ Dodatkowe obowiązki dla zarządców spółek akcyjnych i komandytowo-akcyjnych

W 2020 roku spółki zostały zobligowane przez polskiego ustawodawcę do przygotowania się na pełną dematerializację akcji. Dotychczasowe dokumenty akcji, wydawane przez spółki akcyjne i komandytowo-akcyjne zostały zastąpione wpisem do rejestru akcjonariuszy. Taka decyzja jest odzwierciedleniem zmian jakie zachodzą na rynku papierów wartościowych.

Nowelizacja wymusiła na spółkach konieczność podpisania umowy z podmiotem uprawnionym do prowadzenia rachunków papierów wartościowych (np. domy maklerskie), w celu dokonywania odpowiednich wpisów w rejestrze akcjonariuszy.

Dematerializacja akcji, oprócz dodatkowych obowiązków dla spółek, prowadzi także do zmiany dotychczasowych zasad obrotu akcjami. W każdej z transakcji będzie od teraz brał udział podmiot, prowadzący na zlecenie emitenta, rejestr akcjonariuszy a do skuteczności zbycia akcji konieczne będzie dokonanie wpisu.

Z decyzją ustawodawcy o pełnej dematerializacji wiąże się również obowiązek do wydzielenie miejsca na komunikację z akcjonariuszami na stronie internetowej spółki. Dotyczy to wszystkich wymaganych przez prawo ogłoszeń pochodzących od emitenta dotyczących:

- planowanym walnym zgromadzeniu akcjonariuszy,
- projektowanych uchwał,
- projektowanych sprawozdań finansowych.

Ze względu na powyższe zadania spółki, które muszą być wykonywane w przestrzeni internetowej, ustawodawca zdecydował, że w rejestrze przedsiębiorców KRS ujawnione będą musiały zostać dokładne adresy stron internetowych spółek.

_ Nowe prawo holdingowe, czyli o dominacji i zależności

Już od sierpnia 2020 roku Ministerstwo Aktywów Państwowych pracuje nad projektem nowelizującym Kodeks spółek handlowych. Nowa regulacja dotycząca prawa holdingowego, która jest częścią powyższego projektu, zakończyła etap konsultacji publicznych.

Dotychczasowe przepisy prawa holdingowego ograniczały się jedynie do tzw. holdingów umownych, których liczba w Polsce jest znikoma, co wiąże się z niską efektywnością takiej regulacji.

Projekt Ministerstwa Aktywów przewiduje wprowadzenie definicji grupy spółek, w której wyraźnie zaznaczony zostanie podział na spółkę dominującą i zależną. Pierwsza z nich będzie uprawniona do wydawania spółce zależnej wiążących poleceń, a ta nie będzie mogła odmówić ich wykonania. Odmowa będzie jednak dopuszczalna w wyjątkowych okolicznościach np. gdy wykonanie polecenia doprowadzi do niewypłacalności spółki albo do zagrożenia niewypłacalnością.

Natomiast spółka zależna w swym działaniu ma się kierować interesem grupy, o ile nie narusza to uzasadnionego interesu wierzycieli i mniejszościowych wspólników albo akcjonariuszy spółki zależnej.

Członkostwo w grupie spółek będzie podlegało ujawnieniu w rejestrze przedsiębiorców KRS.

Nowelizacja przewiduje z jednej strony wprowadzenie przepisów, które ułatwiają sprawne zarządzanie grupą spółek przez spółkę dominującą, w związku z realizacją wspólnej strategii gospodarczej. Z drugiej natomiast przepisy, które zapewnią dostateczną ochronę określonych grup interesu występujących w przypadku grupy spółek, a więc przede wszystkim spółki zależnej należącej do grupy spółek, następnie spółki dominującej, a pośrednio i całej grupy spółek.

_ Sprawozdania finansowe bez konieczności podpisu przez wszystkich zarządców

Aktualnie obowiązujące przepisy z zakresu rachunkowości nakazują, aby sprawozdanie finansowe podpisał kierownik jednostki. Jeśli jednak jednostką kieruje organ wieloosobowy, co jest najczęściej występującym przypadkiem w spółkach prawa handlowego, to każdy z członków takiego organu jest zobowiązany do złożenia podpisu.

Jak zauważył ustawodawca, taka regulacja utrudnia funkcjonowanie spółek, w szczególności tych, w których organach zarządczych zasiadają osoby zagraniczne.

Już od 2018 roku w obrocie działają sprawozdania finansowe w formie elektronicznej, które co do zasady powinny ułatwiać proces podpisywania, ponieważ dopuszczają wykorzystanie kwalifikowanego podpisu elektronicznego oraz podpisu potwierdzonego profilem zaufanym ePUAP. Takie rozwiązanie jest jednak uproszczeniem jedynie dla zarządców, którzy posiadają numer PESEL i mogą utworzyć profil zaufany. Dla zagranicznych podmiotów pozostaje utrzymanie kosztownej usługi podpisu kwalifikowanego.

Propozycja Ministerstwa Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej polega na wprowadzeniu możliwości podpisywania sprawozdań finansowych przez tylko jedną osobę wchodzącą w skład organu wieloosobowego, będącego kierownikiem jednostki w rozumieniu ustawy o rachunkowości. Pozostali członkowie, zwolnieni z obowiązku złożenia takiego podpisu, będą jednak zobowiązani do złożenia oświadczenia, że sprawozdanie finansowe spełnia wymagania

przewidziane w przepisach. Takie oświadczenia będą mogły być sporządzane w formie elektronicznej jak i papierowej.

Rozwiązanie zaproponowane przez ministerstwo z pewnością będzie stanowić ułatwienie dla zarządców w związku z rocznymi obowiązkami sprawozdawczymi. Aktualnie projekt znajduje się na etapie opiniowania, jednak zgodnie z zapowiedziami powinien zostać uchwalony jeszcze 2021 roku.

_ Fundacje rodzinne jako sposób na zaplanowanie sukcesji rodzinnej firmy

Jeszcze w grudniu ubiegłego roku projekt ustawy o fundacji rodzinnej został zarejestrowany w wykazie prac legislacyjnych. Potwierdza to zapowiedź ustawodawcy o wprowadzeniu do polskiego systemu prawnego rozwiązań znanych z innych krajów europejskich – fundacji rodzinnych.

Głównym założeniem fundacji jest umożliwienie przyszłym spadkodawcą zabezpieczenia interesu majątkowego swoich sukcesorów po śmierci. Problem najbardziej widoczny jest w przypadku rodzinnych firm, które narażone są na niebezpieczeństwo związane z tradycyjnym spadkobranie. Dotychczasowe obowiązujące przepisy z zakresu prawa spadkowego nie zapewniają założycieli firm o tym, że po śmierci przedsiębiorstwo będzie dalej kontynuowane zgodnie z ich wolą.

Zgodnie z przewidywaniami, nowa regulacja ma umożliwić polskim przedsiębiorcom tworzenie wielopokoleniowych firm, a przez to budowanie swojej pozycji na rynku międzynarodowym, na którym funkcjonują już zagraniczne firmy rodzinne, z tradycjami sięgającymi początków ubiegłego stulecia.

Ze względu na to, że treść projektu nie została jeszcze przekazana do wiadomości publicznej, na razie nie są jeszcze znane szczegóły. Kluczowym będą kwestie podatkowe nowego rozwiązania ale także kwestie kręgu osób, które będą mogły być beneficjentami oraz zakresu ich uprawnień czy rodzaju aktywów możliwych do wniesienia do fundacji rodzinnych.

Dotychczas nie rozwiązana rozstała również kwestia zachowku, który chroni najbliższą rodzinę spadkodawcy. Wydaję się jednak, że reguły te powinny zostać utrzymane przy fundacjach rodzinnych.

Omawiana wyżej konstrukcja grupy kapitałowej także może stanowić rozwiązanie dla osób planujących sukcesję rodzinnej firmy. Za pomocą instrumentu jakim jest wiążące polecenie, przyszły spadkodawca jeszcze za życia będzie mógł pośrednio kontrolować swoich sukcesorów, którzy przygotowując się do przejęcia firmy, będą na początku pełnić funkcję w spółkach zależnych.

Stan prawny: marzec 2021 r.

Osoba do kontaktu: adw. Maciej Krotoski, maciej.krotoski@krotoski-adwokaci.pl, 606 677 230