

www.russellbedford.pl

# RB MAGAZYN ZINE

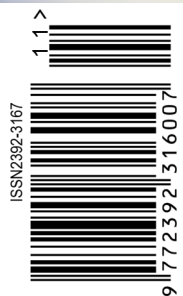
listopad 10/2016

Przekształcenie przedsiębiorcy w spółkę kapitałową  
a obowiązek poinformowania pracowników  
o przejściu zakładu pracy

100 zmian dla firm – objaśnienia podatkowe

Nowe zasady obliczania kwoty wolnej od podatku

Dofinansowane szkolenia z funduszy europejskich  
w latach 2017-2020 w RB Akademii



A photograph of a snowy winter night landscape. In the foreground, a large evergreen tree is covered in snow and illuminated with warm white lights. In the background, a valley is lit up with the lights of a town, and rolling hills are visible under a dark, starry sky.

**WESOŁYCH ŚWIĄT  
I SZCZĘŚLIWEGO NOWEGO ROKU 2017**

*Z okazji Świąt Bożego Narodzenia życzymy wiele radości i szczęścia oraz zrealizowania wszelkich planów zarówno na polu zawodowym jak i prywatnym.*

*Pragniemy podziękować Państwu za zaufanie jakim nas obdarzyliście oraz znakomitą współpracę.*

*Zespół Russell Bedford Poland*



## O NAS

- RB Akademia po raz kolejny wśród najlepszych firm szkoleniowych ..... 3
- Russell Bedford International wśród największych sieci konsultingowo doradczych na świecie ..... 3
- Katalog szkoleń styczeń-marzec 2017 ..... 4

## TEMAT NUMERU

- Nowe zasady obliczania kwoty wolnej od podatku ..... 5
- Przekształcenie przedsiębiorcy w spółkę kapitałową a obowiązek poinformowania pracowników o przejściu zakładu pracy ..... 6

## PODATKI

- 100 zmian dla firm – objaśnienia podatkowe ..... 8
- Planowane zmiany w akcyzie na samochody osobowe w 2017 ... 10
- VAT wyłącznie w formie elektronicznej od 2017 roku ..... 10
- Nowy system monitorowania przewozu towarów ..... 11
- Podstawowa oraz obniżona stawka VAT wobec budowy i modernizacji obiektów budowlanych zaliczonych do budownictwa objętego społecznym programem mieszkaniowym ..... 13
- Nieodpłatne użyczenie nieruchomości na potrzeby działalności gospodarczej w podatku PIT ..... 14

## WYDARZENIA

- Najbliższe wydarzenia i warsztaty polecane przez Akademię Russell Bedford ..... 15

## TWOJA FIRMA

- Dobry menadżer to dobry zespół ..... 17
- Dofinansowane szkolenia z funduszy europejskich w latach 2017-2020 w RB Akademii ..... 18
- Automatyzacja procesów księgowych i bariery z tym związane, czyli obowiązki nowoczesnego dyrektora finansowego ..... 20

Informacje zawarte w tej publikacji są tylko dla celów informacyjnych i nie stanowią profesjonalnego doradztwa z zakresu księgowości, podatków, biznesu czy porad prawnych. Ustawy i przepisy zmieniają się szybko, więc informacje zawarte w niniejszym dokumencie mogą nie być kompletne i aktualne. Proszę skontaktować się z profesjonalnym doradcą przed podjęciem jakichkolwiek działań na podstawie zawartych informacji.

6



11



8



## NUMER 11/2016

13



5



18



3



## Szanowni Państwo

Gazeta Finansowa bardzo wysoko oceniła nas w tegorocznym rankingu firm szkoleniowych. W ogólnym zestawieniu uplasowaliśmy się na 6. miejscu! Ponadto, Russell Bedford International jako międzynarodowa sieć firm konsultingowo-doradczych zajęła 17. miejsce na świecie. Jest nam niezmiernie miło, że możemy Państwu o tym powiedzieć, ponieważ tego rodzaju rankingi i zestawienia pokazują wysoką pozycję naszej sieci na świecie. Dziękujemy!

Tematem tego numeru są nowe zasady obliczania kwoty wolnej od podatku. Artykuł ten przygotował dla Państwa Piotr Popiel - Młodszy Konsultant Podatkowy Russell Bedford. Ponadto, polecamy również tekst Aleksandry Księżyk, szczegółowo omawiający opinie i interpretacje dotyczące przekształcenia przedsiębiorcy w spółkę kapitałową, a obowiązek poinformowania o tym pracowników.

W dziale „Podatki” znajdą Państwo zagadnienia dotyczące planowanych zmian w akcyzie na samochody osobowe w 2017 r., nowego systemu monitorowania przewozu towarów, podstawowej oraz obniżonej stawki VAT wobec budwy i modernizacji obiektów

zaliczonych do budownictwa objętego społecznym programem mieszkaniowym czy np. artykuł, który omawia nieodpłatne użyczenie nieruchomości na potrzeby działalności gospodarczej w podatku PIT.

Partner Zarządzający odpowiedzialny za Departament Marketingu i Szkoleń oraz Outsourcingu Kadr i Płac - Wojciech Ośka - przygotował dla Państwa tekst, w którym zdradza, jakie są najważniejsze cechy dobrego menadżera. W artykule tym, znajdą Państwo również kilka wskazówek dotyczących nowoczesnego podejścia do pracownika. Polecamy!

Zachęcam również do bliższego zapoznania się z najnowszym katalogiem szkoleń Akademii Russell Bedford. Obejmuje on szkolenia, odbywające się w I kwartale 2017 r., dzięki temu można wcześniej już zaplanować zakres szkolenia pracowników i terminy ich delegacji na szkolenia. Katalog mogą Państwo pobrać w wersji pdf. na naszej stronie internetowej - [www.russellbedford.pl](http://www.russellbedford.pl)

Serdecznie zapraszam!

  
Angelika Kozłowska

### LISTOPAD NR 11 (23) 2016

RB Magazine  
ul. Marynarska 11, 02-674 Warszawa  
tel. 22 276 61 84  
[www.russellbedford.pl/pl/glowna/o-nas/rb-magazine](http://www.russellbedford.pl/pl/glowna/o-nas/rb-magazine)

Wydawca



Redaktor Naczelna  
Angelika Kozłowska  
[angelika.kozlowska@russellbedford.pl](mailto:angelika.kozlowska@russellbedford.pl)

Reklama  
e-mail: [marketing@russellbedford.pl](mailto:marketing@russellbedford.pl)

Projekt i skład  
PDWA Interactive Agency  
ul. Banderii 4 lok. 321  
01-164 Warszawa  
[www.pdwa.pl](http://www.pdwa.pl)



# RB AKADEMIA PO RAZ KOLEJNY WŚRÓD NAJLEPSZYCH FIRM SZKOLENIOWYCH

BARDZO MIŁO NAM POINFORMOWAĆ, ŻE PO RAZ KOLEJNY ZNALEŻLIŚMY SIĘ WŚRÓD NAJLEPSZYCH FIRM SZKOLENIOWYCH WEDŁUG GAZETY FINANSOWEJ.

W RANKINGU ZAJĘLIŚMY 6 MIEJSCE, A POD WZGLĘDEM ILOŚCI PRZESZKOLONÝCH KLIENTÓW INDYWIDUALNYCH ZNALEŻLIŚMY SIĘ NA PODIUM!

NAJLEPSZE FIRMY SZKOLENIOWE PO I PÓŁROCZU 2016 R

RANGA	NAZWA FIRMY	OSOBA ZARZĄDZAJĄCA	ZAKRES PROWADZONYCH SZKOLEŃ							LICZBA WYKŁADOWCÓW/ pkt	LICZBA KLIENTÓW INDYWIDUALNYCH/ pkt	LICZBA KLIENTÓW INSTYTUCJONALNYCH/ pkt	WIELKOŚĆ PRZYCHODÓW/ pkt	SUMA PKT
			DLA OSÓB PRACUJĄCYCH W BRANŻY FINANSOWEJ/ pkt	MARKETING/ REKLAMA/ pkt	PRAWNE/ pkt	BIZNESOWE/ pkt	JĘZYKOWE/ pkt	INTERPERSONALNE/ pkt	INFORMATYCZNO-KOMPUTEROWE/ pkt					
1	GAMMA D.DIDIUK I M. WASILEWSKI	MICHAŁ WASILEWSKI, DAVID DIDIUK	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	3	23
2	MDDP AKADEMIA BIZNESU	ADAM NIEDZIÓŁKA	1	0	1	1	1	1	1	5	3	5	3	22
3	FUTURE CENTRE TRAINING CORPORATION KOZIŃSKI I WSPÓLNICY	MARCIN KOZIŃSKI	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	2	21
3	BOO	SŁAWOMIR CHRZANOWSKI	1	0	1	1	1	1	1	5	3	4	3	21
4	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	MACIEJ WOITASZEK	1	1	1	1	0	1	1	4	2	3	2	17
4	CERTES	NORBERT OGŁAŻA	1	1	1	1	0	1	1	3	2	3	3	17
4	PROGRESS PROJECT	JACEK BORSUKIEWICZ, MIROSLAW MORDAK	1	1	1	1	0	1	1	4	1	4	2	17
5	ALTKOM AKADEMIA	TADEUSZ ALSTER	1	1	1	1	0	1	1	0	0	5	5	16
5	GRUPA ODITK	PIOTR GRZECHOWIAK	1	0	1	1	0	1	0	3	3	4	2	16
6	RUSSELL BEDFORD POLAND AKADEMIA	WOJCIECH OŚKA	1	0	1	1	0	1	1	3	3	3	1	15



## RUSSELL BEDFORD INTERNATIONAL WŚRÓD

## NAJWIĘKSZYCH SIECI KONSULTINGOWO DORADCZYCH NA ŚWIECIE

RUSSELL BEDFORD INTERNATIONAL UPLASOWAŁO SIĘ NA 17 POZYCJI WŚRÓD NAJWIĘKSZYCH SIECI KONSULTINGOWO-DORADCZYCH, POTWIERDZA TO NASZĄ WYSOKĄ POZYCJĘ ZARÓWNO NA ŚWIECIE JAK I W POLSCE.

JEDNOCZEŚNIE ZAJĘLIŚMY 17 MIEJSCE W RANKINGU POD WZGŁĘDEM ZATRUDNIONÝCH PRACOWNIKÓW, ZATRUDNIAJĄC NA ŚWIECIE PONAD 5.500 DORADCÓW I SPECJALISTÓW.



# KATALOG SZKOLEŃ STYCZEŃ-MARZEC 2017

Z przyjemnością przedstawiamy Państwu naszą ofertę szkoleniową na okres styczeń-marzec 2017 r. Składając niniejszą ofertę proponujemy Państwu przede wszystkim wykorzystanie naszego bogatego doświadczenia.

Dostosowujemy naszą ofertę do bieżących oczekiwań klientów, wypracowując oraz wdrażając wraz z nimi całościowe rozwiązania dla pojawiających się problemów. W trakcie przeglądów, badań oraz projektów doradczych gromadzimy wiedzę o podmiocie, która może być później źródłem cennych wskazówek, pomocnych Państwu w prowadzeniu działalności.

W zakresie szkoleń nasza kancelaria przeprowadziła na przestrzeni ostatnich 5 lat ponad 8300 godzin zegarowych szkoleń z czego ponad 5100 godzin przeprowadzili nasi

pracownicy. W szkoleniach uczestniczyło ponad 8.200 osób. Ścisłe współpracujemy z Krajową Izbą Doradców Podatkowych przeprowadzając cyklicznie dla niej szkolenia, w których rokrocznie uczestniczy w każdym z dni szkoleniowych od 160 do 420 osób. Dodatkowo uzupełnieniem naszej oferty są konferencje, na których uczestniczyło na przestrzeni roku ponad 80 osób. Ostatnia taka konferencja miała miejsce 2016 roku w Warszawie w Hotelu Golden Tulip.

W trakcie tego okresu średnia ocen dla naszych wykładowców wynosiła 4,91 oraz 4,84 za organizację, oba wyniki w skali 1-5.

Klikając w poniższy link mogą Państwo ściągnąć katalog w wersji PDF

[Pobierz katalog w PDF](#)



## NOWE ZASADY OBLICZANIA KWOTY WOLNEJ OD PODATKU

Wysokości dochodu wolnego od podatku została podniesiona do wysokości równej minimum egzystencji wynoszącego obecnie 6,6 tys zł. Jest to skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 października 2015 r. (sygn. akt K 21/14) który orzekł, że dotychczas obowiązująca kwota w wysokości 3091 zł jest niezgodna z Konstytucją. Ustawa wprowadza również mechanizm degeneracyjnego ustalania wysokości kwoty o którą pomniejsza się podatek do zapłaty, co wynika z próby pogodzenia realizacji wyroku TK i obietnicy wyborczej z jednej strony i możliwość budżetowych z drugiej.

Zmiany przyniosą wymierne korzyści dla osób zarabiających najmniej, w tym m.in. pracowników dorywczych czy sezonowych. Osoby zarabiające pomiędzy 6,6 tys a 11 tys. zł będą korzystały z większej kwoty wolnej od podatku niż dotychczas. U podatników, którzy zarabiają pomiędzy 11 tys. zł a ok. 85 tys zł nowelizacja nic nie zmieni w ich sytuacji fi-

nansowej, ale osoby, które osiągają dochód większy niż 85 528 zł będą miały prawo do odpowiednio niższej stawki aż do osiągnięcia rocznych zarobków w wysokości 127 tys zł. Osoby zarabiające powyżej tej kwoty, całkowicie stracą prawo odliczenia kwoty wolnej od podatku. Warto również wskazać, że Minister Finansów zyskał również prawo do weryfikacji powyższego rozwiązania w oparciu o ewentualny istotny wzrost kwoty dochodu uważanego za minimum egzystencji, dlatego możliwe są coroczne zmiany wysokości kwoty wolnej od podatku bez potrzeby zmiany ustawy o PIT.

Przedstawiony sposób ustalania kwoty zmniejszającej podatek będzie miał zastosowanie do dochodów uzyskanych od 1 stycznia 2017 r., tak więc z możliwości skorzystania z kwoty wolnej od podatku będzie można skorzystać dopiero w zeznaniu podatkowym składanym w 2018 r.

USTAWĄ Z 29 LISTOPADA 2016 R. O ZMIANIE USTAWY O PODATKU DOCHODOWYM OD OSÓB FIZYCZNYCH, USTAWY O PODATKU DOCHODOWYM OD OSÓB PRAWNYCH ORAZ USTAWY O ZMIANIE USTAWY – ORDYNACJA PODATKOWA ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW (DZ. U. Z 2016, POZ. 1926) SEJM WPROWADZIŁ ZMIANY DOTYCZĄCE KWOTY WOLNEJ OD PODATKU DOCHODOWEGO OD OSÓB FIZYCZNYCH.

PIOTR POPIEL

Młodszy Konsultant Podatkowy w warszawskim biurze Russell Bedford Poland z którym związany jest od kwietnia 2016 r. Absolwent prawa na Uniwersytecie Warszawskim. Przez okres studiów zdobywał doświadczenie w kancelariach zajmujących się sprawami prawno-podatkowymi.

# PRZEKSZTAŁCENIE PRZEDSIĘBIORCY W SPÓŁKĘ KAPITAŁOWĄ A OBOWIĄZEK POINFORMOWANIA PRACOWNIKÓW O PRZEJŚCIU ZAKŁADU PRACY

PROCEDURA PRZEKSZTAŁCENIA PRZEDSIĘBIORCY BĘDĄCEGO OSOBĄ FIZYCZNĄ WYKONUJĄCĄ WE WŁASNYM IMIENIU DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ W ROZUMIENIU USTAWY Z DNIA 2 LIPCA 2004 R. O SWOBODZIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ (DZ. U. Z 2015 R., POZ. 584 ZE ZM.) W SPÓŁKĘ KAPITAŁOWĄ UREGULOWANA JEST PRZEPISAMI ART. 5841 - 58413 KODEKSU SPÓŁEK HANDLOWYCH. ZAPLANOWANIE, WDROŻENIE I PRZEPROWADZENIE PROCEDURY UJĘTEJ W TYCH PRZEPISACH POWODUJE, ŻE PRZEDSIĘBIORCA PRZEKSZTAŁCANY STAJE SIĘ SPÓŁKĄ KAPITAŁOWĄ (SPÓŁKĄ PRZEKSZTAŁCONĄ) Z CHWILĄ WPISU DO REJESTRU PRZEDSIĘBIORCÓW KRS. PRZEDSIĘBIORCA PRZEKSZTAŁCANY NATOMIAST STAJE Z TYM DNIEM WSPÓLNIKIEM ALBO AKCJONARIUSZEM SPÓŁKI PRZEKSZTAŁCONEJ.

ALEKSANDRA KSIĘŻYK

Od 2014 roku związana z kancelaria Russell Bedford. Radca Prawny. Posiada bogate praktyczne doświadczenie zawodowe osiągnięte w ramach pracy w kilku warszawskich kancelariach prawnych; doradzała przedsiębiorcom prowadzącym działalność regulacyjną z zakresu energetyki, a także telekomunikacji, importu równoległego, gier hazardowych, branży chemicznej; prowadziła liczne postępowania administracyjne, sędowo-administracyjnych i przed sądami powszechnymi. Prelegent na licznych szkoleniach i warsztatach. Preferowane obszary praktyki to także sprawy korporacyjne i prawo handlowe.

Skutkiem przekształcenia przedsiębiorcy w spółkę kapitałową jest przede wszystkim to, że powstałej w wyniku przekształcenia spółce przysługują wszystkie prawa i obowiązki przedsiębiorcy przekształcanego, także te wynikające z umów cywilnoprawnych. Kwestią sporną wśród prawników stał się jednak problem, czy analogicznie jest w przypadku stosunków pracy stanowiących szczególnie rodzaj stosunków umownych.

Zgodnie z art. 231 § 1 Kodeksu pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepis ten wprowadzony został w celu ochrony praw pracowników w przypadku zmiany pracodawcy bez względu na podstawę i formę tego przejścia. Poddać analizie należy zatem czym jest owo „przejście zakładu pracy” i czy każda zmiana podmiotu będącego pracodawcą stanowi zmianę pracodawcy w świetle przepisów kodeksu pracy, w szczególności - czy przekształcenie przedsiębiorcy prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą w spółkę stanowi przejście zakładu pracy w rozumieniu wyżej wspomnianego przepisu.

Analizując tę kwestię wskazać należy, iż w doktrynie

wskazuje się dość powszechnie, że w przypadku przekształcenia spółki zatrudniającej pracowników w inną spółkę prawa handlowego nie dochodzi do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Art. 231 kodeksu pracy zakłada bowiem istnienie dwóch podmiotów, z których jeden przejmuje zakład pracy od drugiego. W przypadku przekształcenia nie powstaje natomiast drugi podmiot, a zmianie ulega jedynie forma prawna dotychczasowego pracodawcy.

Czy to zatem oznacza, że nie ma obowiązku informowania pracowników o przejściu zakładu pracy w przypadku przekształcenia jednoosobowego przedsiębiorcy w spółkę kapitałową? Opinie są różne.

Część z praktyków w zakresie prawa pracy wskazuje, że przekształcenie jednoosobowego przedsiębiorcy w spółkę kapitałową różni się od klasycznego przekształcenia spółek. Argumentują oni to faktem, iż przekształcany jednoosobowy przedsiębiorca dalej istnieje, a więc nie można mówić, iż spółka powstała w wyniku przekształcenia jest tym samym podmiotem, a co za tym idzie tym samym pracodawcą, skoro w obrotach w wyniku dokonania przekształcenia funkcjonują dwa odrębne podmioty.





Skoro zatem powstała w wyniku przekształcenia spółka jest odrębnym od dotychczas prowadzącej działalność gospodarczą osoby fizycznej, to przekształcenie to stanowi w istocie przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę. To natomiast rodzi po stronie przedsiębiorcy planującego przekształcić się w spółkę obowiązek zawiadomienia pracowników o zamiarze swojego przekształcenia. Powyższe stanowisko nie do końca jest słuszne z uwagi na to, że to działalność gospodarcza przedsiębiorcy jednoosobowego niewątpliwie kończy się, ale nie oznacza to, że swój byt ma zakończyć także osoba fizyczna.

Jednak obowiązki pracodawcy wobec pracowników przy przyjęciu tej koncepcji kształtowałyby się zatem następująco:

- pracodawca, w przypadku gdy nie działają u niego zakładowe organizacje związkowe obowiązany jest poinformować pracowników co najmniej na 30 dni przed przewidywanym dniem przekształcenia,
- informacja pracodawcy powinna być przekazana na piśmie i zawierać przewidywany termin, w którym nastąpi przekształcenie, przyczyny, dla których dokonywane jest owo przekształcenie, jak również jego prawne, ekonomiczne oraz socjalne skutki oraz zamierzone działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania,
- z dniem przejścia zakładu pracy, a zatem z dniem przekształcenia przedsiębiorcy w spółkę, pracodawca, czyli spółka przekształco-

na, obowiązany jest zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków,

- przejście zakładu w postaci przekształcenia przedsiębiorcy w spółkę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

Pracodawca dokonując powyżej wskazanych obowiązków, liczyć się przy tym powinien z możliwością rozwiązania przez pracowników ich stosunków pracy na warunkach niekorzystnych dla niego w terminie 2 miesiące od dnia przekształcenia za siedmiodniowym uprzedzeniem. Dla pracownika rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje natomiast skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Nie wszyscy jednak podzielają wyżej wskazany pogląd o przejściu zakładu pracy z jednego podmiotu na drugi w konsekwencji przekształcenia przedsiębiorcy jednoosobowego. Część praktyków prawa przyjmuje bowiem odmienne stanowisko skupiając się bardziej na podobieństwach a nie różnicach pomiędzy przekształceniem przedsiębiorcy a przekształceniami spółek prawa handlowego. Wskazują oni przede wszystkim na rodzaj pewnej fikcji tożsamości, jaka powstaje w wyniku przekształcenia przedsiębiorcy w spółkę bowiem spółka kapitałowa powstała w związku z tym przekształceniem kontynuuje działalność przekształconego przedsiębiorcy w tym samym zakresie i kształcie biznesowym a jedynie w innej formie organizacyjno-prawnej. Zwolennicy braku różnicowania przekształcenia przedsiębiorcy od pozostałych przekształceń uregulowanych w Kodeksie spółek handlowych jako dodatkowy argument wskazują również na fakt, iż w wyniku przekształcenia przedsiębiorca przekształcany zostaje wykreślony przez właściwy organ

ewidencyjny z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej - tak samo jak wpis w rejestrze przedsiębiorców dotyczący spółki przekształcanej, w przypadku innych przekształceń, zostaje formalnie wykreślony z KRS. Osoba fizyczna traci zatem atrybut przedsiębiorcy, i owszem, funkcjonuje dalej w obrocie, jednak nie jako podmiot prowadzący działalność i zatrudniający pracowników, lecz jako osoba fizyczna. Wobec powyższego zwolennicy tego podejścia uznają, iż nie ma po stronie przedsiębiorcy przekształcanego obowiązku informowania pracowników o planowanym przekształceniu formy prowadzonej przez niego działalności w spółkę kapitałową.

Podsumowując, wskazać należy, iż przepisy nie wskazują wprost czy przekształcenie przedsiębiorcy w spółkę kapitałową zgodnie z art. 5841-58413 k.s.h. stanowi przejście zakładu pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy. W obliczu wątpliwości interpretacyjnych, praktyka wypracowała jednak pogląd pośredni, zgodnie z którym choć przekształcenie przedsiębiorcy w spółkę kapitałową wprawdzie nie stanowi przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 231 k. p., to z ostrożności przyjmuje się, iż wskazane jest przestrzeganie obowiązków z niego wynikających chociażby w celu zachowania transparentności w zakresie podmiotów stosunku pracy.

Pracodawcy mają zatem pewien luz decyzyjny, t.j. czy chcą poinformować swoich pracowników o planowanym przekształceniu formy prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej w spółkę, czy też - zwłaszcza w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających znaczną ilość pracowników, albo w przypadku pracowników, którzy chcieliby skorzystać z dobrodziejstwa skutków, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem w takiej sytuacji, co wiąże się z możliwością żądania odprawy - przyjmując, iż przekształcenie się w spółkę nie pociąga za sobą tego obowiązku. W każdym razie trzeba mieć jednak świadomość różnic w poglądach, jakie panują w tym zakresie oraz konsekwencji, jakie mogą wynikać z przyjęcia jednego, czy to drugiego stanowiska.



## 100 ZMIAN DLA FIRM - OBJAŚNIENIA PODATKOWE

W LISTOPADZIE DO SEJMU WPŁY-  
NĄŁ RZĄDOWY PROJEKT USTAWY  
O ZMIANIE NIEKTÓRYCH USTAW  
W CELU POPRAWY OTOCZENIA  
PRAWNEGO PRZEDSIĘBIORCÓW,  
STANOWIĄCY PIERWSZY ETAP  
REALIZACJI PLANU NA RZECZ  
ODPOWIEDZIALNEGO ROZWOJU  
MINISTRA MORAWIECKIEGO.

PIOTR POPIEL

Młodszy Konsultant Podatkowy  
w warszawskim biurze Russell  
Bedford Poland z którym  
związany jest od kwietnia  
2016 r. Absolwent prawa na  
Uniwersytecie Warszawskim.  
Przez okres studiów zdobywał  
doświadczenie w kancelariach  
zajmujących się sprawami  
prawno-podatkowymi.

Celem ustawy jest poprawa warunków prawnych wykonywania działalności gospodarczej w Polsce. Realizacji tego zamiaru służyć będzie redukcja niektórych obowiązków administracyjnych, doprecyzowanie zagadnień wywołujących wątpliwości interpretacyjne, zmiany wspierające rozwój przedsiębiorczości, podniesienie efektywności pracy, usprawnienie procesu inwestycyjnego oraz zmniejszenie uciążliwości kontroli działalności gospodarczej.

W projekcie znajdują się również propozycje zmiany Ordynacji podatkowej. Do obecnie funkcjonującego systemu wydawania interpretacji prawa podatkowego (indywidualnych i ogólnych) ma zostać dodana nowa instytucja – Objasnienia podatkowe dotyczące prawa podatkowego wydawane przez Ministra Finansów. Na marginesie należy wskazać, że Ministerstwo Finansów wydaje obecnie broszury informacyjne dotyczące poszczególnych rodzajów podatków, jednakże nie mają one mocy wiążącej, tj. podatnik nie może powoływać się na ich treść przed Organami podatkowymi.

Zdaniem rządu w odróżnieniu od Interpretacji ogólnych, nie będą one dotyczyły wyłącznie wykładni przepisów, lecz obejmować mają wyjaśnienia dotyczące praktycznego ich zastosowania – wraz z podaniem przykładowych sytuacji. Objasnienia podatkowe podobnie jak interpretacje prawa podatkowego będą zamieszczane w Biuletynie Informacji Publicznej i na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych wraz z oznaczeniem daty ich zamieszczenia. Zgodnie z proponowanymi przepisami, w przypadku zastosowania się przez podatnika w danym okresie rozliczeniowym do Objasnień podatkowych – zastosowanie będą miały te same zasady dotyczące ochrony podatnika jakie obowiązują w przypadku Interpretacji ogólnej.

Choć zdaniem rządu, Objasnienia podatkowe mają stanowić pomoc dla podatników, to wątpliwe są ich praktyczne korzyści. Nie sposób zgodzić się z twierdzeniem, że jest to rozwiązanie znacznie różniące się od Interpretacji ogólnej z uwagi na fakt, że ma ona na celu jedynie wykładnię przepisów a Objasnienia po-

datkowe będą zawierać wskazanie praktycznych aspektów stosowania prawa. Interpretacje ogólne są zawsze wydawane na podstawie konkretnego stanu faktycznego i związanych z nim rozbieżności co do stosowania prawa, nie stanowią oderwanej od faktycznego zastosowania analizy normy prawnej.

W uzasadnieniu do planowanej ustawy napisano również, że w ramach Objasnień podatkowych, Minister wskaże również przykładowe sytuacje w których takie rozumienie przepisu będzie miało zastosowanie. Jest to bardzo niespójna konstrukcja, która może spowodować, że Urzędy Skarbowe zaczną traktować „przykładowe sytuacje” jako jedyne do których dane Objasnienia mają zastosowanie.

Do plusów nowej instytucji należy jednak zaliczyć propozycje zgodnie z którą, Objasnienia podatkowe będą mogły być wydawane również w odniesieniu do nowych przepisów, co do których nie występuje jeszcze spór interpretacyjny.

Powyższe pokazuje, że Objasnienia podatkowe nie wprowadzą znaczących zmian w obecnie funkcjonującym systemie wiążących interpretacji prawa podatkowego. Zamiast tworzyć kolejną instytucję należałoby w pierwszej kolejności skupić się na uchwalaniu prostego i zrozumiałego prawa podatkowego, którego stosowanie nie sprawiałoby podatnikom problemów, a następnie udoskonalić narzędzia już istniejące, tj. Interpretację ogólną i indywidualną.

Na marginesie należy wskazać, że od początku 2007 r. tj. od daty kiedy Minister Finansów może wydawać Interpretacje ogólne, skorzystał z tego uprawnienia tylko 63 razy, czyli średnio 7 razy rocznie. Projekt rządowy jest obecnie na etapie prac sejmowych. W tym samym czasie Dyrektorzy Izby Skarbowych działający w imieniu Ministra Finansów, wydali kilkaset tysięcy Interpretacji indywidualnych i utrzymania takiego trendu należy się spodziewać.

Z uwagi na dużą ilość proponowanych dotyczących kilkunastu ustaw regulujących zasady prowadzenia działalności gospodarczej należy się jeszcze spodziewać wielu zmian w trakcie prac komisji sejmowych i Senatu.

## PLANOWANE ZMIANY W AKCYZIE NA SAMOCHODY OSOBOWE W 2017 R.

MINISTERSTWO FINANSÓW OD DAWNA ZAPOWIADA ZMIANY W AKCYZIE NA SAMOCHODY OSOBOWE. NA DZIEŃ DZISIEJSZY NIE DYSYONUJEMY ŻADNYM OFICJALNYM STANOWISKIEM RZĄDU W KWESTII OSTATECZNEJ WERSJI PROJEKTU USTAWY. POZNALIŚMY JEDNAK ZAPOWIEDZI, KTÓRE MOŻNA OKREŚLIĆ JAKO PRAWDOPODOBNE.

Jak wyglądają stawki akcyzy na samochody osobowe obecnie?

Art. 105 ustawy o podatku akcyzowym (Dz.U. 2009 Nr 3 poz. 11) przewiduje tylko dwie stawki akcyzy na samochody osobowe. Pierwsza dotyczy pojazdów o pojemności silnika nieprzekraczającej 2000 cm<sup>3</sup>, druga obowiązuje pojazdy o pojemności większej niż 2000 cm<sup>3</sup>. Występuje tutaj ogromna różnica (sześciokrotna). Niższa stawka to 3,1%, wyższa została ustalona na poziomie 18,6%.

Uzasadnienie z pozoru jest proste. Chodzi o ochronę środowiska. Większe silniki emitują więcej spalin.

Pojawia się jednak pytanie z jakiego powodu samochód o pojemności silnika 2005 cm<sup>3</sup> powinien podlegać sześciokrotnie wyższej stawce podatku niż ten o pojemności 1990 cm<sup>3</sup>. Co więcej, silniki mniejsze ale starsze mogą być znacznie bardziej toksyczne niż te nowsze i większe. Zasadność obecnej konstrukcji omawianego przepisu wydaje się bardzo wątpliwa.

Jak mogą wyglądać stawki akcyzy na samochody osobowe od stycznia 2017?

Według zapowiedzi Ministerstwa Finansów stawki akcyzy mają być zależne od pojemności silnika, wieku samochodu i norm spalania. W miejsce dotychczasowych dwóch stawek akcyzy pojawi się kilkadziesiąt. Nie ma jednak gwarancji czy nowe zasady nie będą w praktyce oznaczały większych obciążeń podatkowych dla osób sprowadzających samochody osobowe z zagranicy lub kupujących nowe na rynku krajowym.

## VAT WYŁĄCZNIE W FORMIE ELEKTRONICZNEJ OD 2017 ROKU

OD 1 STYCZNIA 2017 R. ROZLICZENIA PODATKU VAT BĘDĄ MIAŁY FORMĘ WYŁĄCZNIE ELEKTRONICZNĄ. TO EFEKT ZMIAN W USTAWIE O VAT. USTANIE MOŻLIWOŚĆ WYSYŁANIA DEKLARACJI VAT LISTEM POLECONYM LUB OSOBISTEGO ZŁOŻENIA W URZĘDZIE.

Zmiany dotyczące osób fizycznych obejmą następujące rodzaje dokumentów:

- VAT-7,
- VAT-7D,
- VAT-7K,
- informacja podsumowująca o dokonanych wewnątrzwspólnotowych transakcjach (VAT-UE),
- korekta informacji podsumowującej

o dokonanych wewnątrzwspólnotowych transakcjach (VAT-UEK),  
 • informacja podsumowująca/korekta informacji podsumowującej w obrocie krajowym (VAT-27),

Załączony podpis elektroniczny musi zawierać dane elektroniczne (NIP lub PESEL, imię, nazwisko, data urodzenia, kwota przychodu sprzed dwóch lat) po-

datnika, płatnika lub osoby przesyłającej dokumenty.

Podatnicy inni niż osoby fizyczne będą zobowiązani do składania deklaracji przy użyciu bezpiecznego podpisu elektronicznego weryfikowanego poprzez ważny certyfikat.

PAWEŁ KULA

Od 2016 roku związany z Russell Bedford Poland. Absolwent studiów prawniczych, Doradca Podatkowy nr 12969. Specjalizuje się w podatku akcyzowym oraz dokumentacji cen transferowych. Autor artykułów o tematyce podatkowej publikowanych na branżowych portalach internetowych.

## NIEODPŁATNE UŻYCZENIE NIERUCHOMOŚCI NA POTRZEBY DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ W PODATKU PIT



NIEODPŁATNE UŻYCZENIE MOŻNA OKREŚLIĆ JAKO „BEZPŁATNY NAJEM”. TAKA FORMA PRAWNA TYTUŁU DO NIERUCHOMOŚCI JEST W PRAKTYCE WYKORZYSTYWANA M.IN. PRZEZ DROBNYCH PRZEDSIĘBIORCÓW NIEDYSYONUJĄCYCH WŁASNYMI BUDYNKAMI.

Zgodnie z interpretacją indywidualną Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 18 lutego 2015 r. sygn. IPPB1/415-1356/14-2/AM nieodpłatne użyczenie nie skutkuje dochodem po stronie użyczającego i z tego powodu nie może być opodatkowane podatkiem dochodowym od osób fizycznych (podatek PIT).

Wnioskodawca powołanej interpretacji indywidualnej jest polskim rezydentem i podatnikiem podatku dochodowego od osób fizycznych. W ramach prywatnego majątku posiada lokal mieszkalny, w którym jeden pokój udostępnił nieodpłatnie Towarzystwu Naukowemu o realizacji celów statutowych stowarzyszenia. Mieszkanie to jest jednocześnie miejscem zamieszkania Wnioskodawcy.

Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie uznał za prawidłowe stanowisko wnioskodawcy zgodnie z którym :

„nie powstaje u niego przychód do opodatkowania w rozumieniu art. 11 ust 1 ustawy o PIT. Ewentualne nieodpłatne świadczenie w naturze otrzymuje od Wnioskodawcy

stowarzyszenie, jako korzystające z części lokalu bez ponoszenia z tego tytułu opłat najmu”.

Cytowany fragment zwraca uwagę, że w opisywanym przypadku nie powstaje obowiązek podatkowy w podatku PIT po stronie użyczającego jednak beneficjent użyczenia jest zobowiązany do uwzględnienia wartości nieodpłatnego świadczenia w obliczaniu podstawy opodatkowania. Wynika to z treści art. 11 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych zgodnie z którym:

Przychodami (...) są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych kształtuje odmiennie obowiązki podatkowe dotyczące nieodpłatnego użyczenia pomiędzy osobami z najbliższej rodziny. W takim przypadku nie powstaje obowiązek podatkowy po żadnej ze stron co wynika z treści art. 21 ust. 1 pkt 125

ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Potwierdza to m.in. interpretacja Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 22 grudnia 2014 sygn. IBP-BI/1/415-1143/14/WRz zgodnie z którą:

„po stronie Wnioskodawcy powstanie przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej, o którym mowa w art. 14 ust. 2 pkt 8 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zwolniony jednakże od opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 125 tej ustawy”.

PAWEŁ KULA

Od 2016 roku związany z Russell Bedford Poland. Absolwent studiów prawniczych, Doradca Podatkowy nr 12969. Specjalizuje się w podatku akcyzowym oraz dokumentacji cen transferowych. Autor artykułów o tematyce podatkowej publikowanych na branżowych portalach internetowych.



## NOWY SYSTEM MONITOROWANIA PRZEWOZU TOWARÓW

PROJEKT USTAWY Z 9 LISTOPADA 2016 R. O SYSTEMIE MONITOROWANIA DROGOWEGO PRZEWOZU TOWARÓW OKREŚLA ZASADY MONITOROWANIA PRZEWOZU TOWARÓW ORAZ ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW ZWIĄZANYCH Z DROGOWYM PRZEWOZEM TOWARÓW, KTÓRE MAJĄ WEJŚĆ W ŻYCIE 1 STYCZNIA 2017 R. WYJĄTEK STANOWIĄ PRZEPISY, DOTYCZĄCE LOKALIZATORÓW, KTÓRE PRZEWOŹNICY BĘDĄ MUSIELI UMIESZCZAĆ W KAŻDYM ŚRODKU TRANSPORTU, MAJĄCE OBOWIĄZYWAĆ OD 1 LIPCA 2017 R.

Celem planowanych zmian jest ochrona legalnego handlu towarami uznanymi przez Ministerstwo Finansów i Rozwoju za „wrażliwe”, ułatwienie walki z „szarą strefą”, a także ograniczenie poziomu uszczupień w kluczowych dla budżetu podatkach, tj. podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego.

Przykładem obecnie występujących nadużyć jest np. napływ towarów z innych państw członkowskich, od których podmioty obowiązane nie uiszczają podatków albo przywóz alkoholu skazonego zwolnionego od akcyzy, który jest następnie prostymi metodami odkażany i oferowany w sprzedaży detalicznej.

W celu realizacji powyższych zamierzeń zostanie stworzony system elektroniczny obejmujący m.in. elektroniczny rejestr służący do przesyłania,

gromadzenia i przetwarzania danych ze zgłoszeń przewozu towarów, do którego dane będą przesyłane za pomocą urządzeń znajdujących się w poszczególnych środkach transportu. System ten oparty będzie na standardzie GSM GPRS i pozycjonowania satelitarnego.

W przypadku przewozu towarów rozpoczynającego się na terytorium Polski, podmiot wysyłający obowiązany będzie do przesłania do rejestru, nie później niż na 3 godziny przed rozpoczęciem przewozu, zgłoszenia i uzyskać numer referencyjny, który każdorazowo będzie musiał posiadać kierujący pojazdem.

Zgłoszenie powinno zawierać planowaną datę rozpoczęcia przewozu, dane podmiotu wysyłającego i odbiorcy towarów, adres miejsca załadunku i dostarczenia towarów, informacje dotyczące towaru, w tym w szczególności

rodzaj towarów, pozycję CN lub pozycję PKWiU, wartość netto, ilość, masę brutto i masę netto. Ponadto, kierowca będzie obowiązany przed rozpoczęciem przewozu uzupełnić zgłoszenie o numer rejestracyjny środka transportu, swoje dane, datę faktycznego rozpoczęcia przewozu, miejsce dostarczenia towarów albo zakończenia przewozu na terytorium kraju, indywidualny numer lokalizatora i numer dokumentu przewozowego.

Obowiązki uzupełnienia w systemie rejestrującym zostały nałożone również na odbierającego towar. Rejestracja obejmująca nieco inne dane będzie obowiązywała również w przypadku przewozu towarów z państwa członkowskiego albo z państwa trzeciego na terytorium Polski.

Kontrola przewozu towarów polegać



będzie na sprawdzeniu przestrzegania obowiązków podmiotu wysyłającego, odbierającego oraz kierującego środkiem transportu w zakresie dokonywania zgłoszenia przewozu towarów, uzupełniania, aktualizacji zgłoszenia oraz zainstalowania i funkcjonowania lokalizatora, a także sprawdzeniu zgodności danych zawartych w zgłoszeniu ze stanem faktycznym.

Jeżeli w trakcie kontroli stwierdzone zostaną uchybienia, w tym m.in. nie zostanie przedstawiony przez kierującego środkiem transportu numer referencyjny dla dokonywanego przewozu towarów, informacje przekazane w przypadku niedostępności rejestru lub towar nie odpowiada, co do rodzaju lub ilości informacjom podanym w zgłoszeniu lub zostanie stwierdzony brak funkcjonowania lokalizatora – na środek

transportu może zostać nałożone zamknięcia urzędowe. Ponadto może zostać pobrana próbka towaru lub mogą zostać podjęte czynności zmierzające do skierowania albo usunięcia środka transportu do wyznaczonego miejsca wskazanego przez kontrolującego.

W celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania systemu, przestrzegania wszystkich obowiązków nałożonych na przewoźników oraz przeciwdziałania innym naruszeniom prawa, ustawa przewiduje szereg sankcji w tym m.in. kaucję pobieraną w związku z nałożeniem zamknięć urzędowych, karę pieniężną w wysokości 46% wartości netto towaru nakładaną w przypadku niedokonania zgłoszenia oraz kary pieniężne od 1000 zł do 20 000 zł w przypadku stwierdzenia innych uchybień.

#### PIOTR POPIEL

Młodszy Konsultant Podatkowy w warszawskim biurze Russell Bedford Poland z którym związany jest od kwietnia 2016 r. Absolwent prawa na Uniwersytecie Warszawskim. Przez okres studiów zdobywał doświadczenie w kancelariach zajmujących się sprawami prawnopodatkowymi.



## PODSTAWOWA ORAZ OBNIŻONA STAWKA VAT WOBEC BUDOWY I MODERNIZACJI OBIEKTÓW BUDOWLANYCH ZALICZONYCH DO BUDOWNICTWA OBJĘTEGO SPOŁECZNYM PROGRAMEM MIESZKANIOWYM

ZGODNIE Z WYROKIEM WOJEWÓDZKIEGO SĄDU ADMINISTRACYJNEGO W POZNANIU Z DNIA 19 MAJA 2016 R. SYGN. I SA/PO 275/16 ZASTOSOWANIE OBNIŻONEJ STAWKI VAT (8%) WOBEC BUDOWY I MODERNIZACJI OBIEKTÓW BUDOWLANYCH ZALICZONYCH DO BUDOWNICTWA OBJĘTEGO SPOŁECZNYM PROGRAMEM MIESZKANIOWYM MOŻE DOTYCZYĆ TYLKO CZĘŚCI KONSTRUKCYJNYCH BUDYNKU (ŚCIAN, DACHU ITP. WRAZ Z CZĘŚCIAMI SKŁADOWYMI) JEDNAK NIE MA ZASTOSOWANIA DO PRZYNALEŻNOŚCI (NP. GARAŻ) ORAZ RUCHOMEGO WYPOSAŻENIA WNĘTRZA NIEZWIĄZANEGO TRWALE Z KONSTRUKCYJNYMI ELEMENTAMI BUDYNKU.

Stawka podstawowa w podatku od towarów i usług (podatek VAT) wynosi 23% jednak ustawa przewiduje także stawki obniżone. Jedną z nich w wysokości 8% dotyczy dostawy, budowy, remontu, modernizacji, termomodernizacji lub przebudowy obiektów budowlanych lub ich części zaliczonych do budownictwa objętego społecznym programem mieszkaniowym ( art. 41 ust 12 ustawy o podatku od towarów i usług).

Zgodnie z powołanym orzeczeniem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu nie ma podstaw do objęcia obniżoną stawką VAT usługi kompleksowej dotyczącej zarówno elementów konstrukcyjnych budynku jak i przynależności oraz wyposażenia:

„prawidłowe jest stanowisko organu podatkowego, że niemożliwym jest zastosowanie jednej, preferencyjnej stawki podatku od towarów i usług do dostawy

budynku wraz elementami wyposażenia ruchomego, tzw. fit out oraz do Wjazdu. Odwołanie się przez stronę do koncepcji, tzw. świadczenia kompleksowego, nie może znaleźć zastosowania w odniesieniu do dostawy elementów wyposażenia budynku, które nie są jego częściami składowymi, lecz stanowią jedynie przynależności. Obniżona stawka podatku nie znajdzie zastosowania w odniesieniu do wyposażenia, gdyż dostawa ruchomych elementów wyposażenia nie może być elementem czynności, o której mowa w art. 41 ust. 12 ustawy”

Powyższe orzeczenie wskazuje, że wykonanie zespołu czynności stanowiącego organizacyjnie jedną całość nie oznacza automatycznego objęcia wszystkich dostaw towarów stawką obniżoną. Konieczne jest wyodrębnienie różnych rodzajów i zastosowanie odpowiednich stawek VAT do każdej z nich.

PAWEŁ KULA

Od 2016 roku związany z Russell Bedford Poland. Absolwent studiów prawniczych, Doradca Podatkowy nr 12969. Specjalizuje się w podatku akcyzowym oraz dokumentacji cen transferowych. Autor artykułów o tematyce podatkowej publikowanych na branżowych portalach internetowych.



## NAJBLIŻSZE WYDARZENIA I WARSZTATY POLECANE PRZEZ AKADEMIĘ RUSSELL BEDFORD



### KURS CERTYFIKOWANY

#### **Certyfikowany kurs specjalisty w zakresie cen transferowych w ujęciu międzynarodowym i krajowym poparty certyfikatem TPE®**

Warszawa, 13 grudnia - 13 stycznia

Prowadzący: dr Andrzej Dmowski

### SZKOLENIA OTWARTE

#### **Incoterms 2010 i ich wpływ na rozliczanie podatku VAT**

Warszawa,  
16 grudnia 2016

Prowadzący: Paweł Barnik

### SZKOLENIA OTWARTE

#### **Zatrudnianie cudzoziemców i delegowanie pracowników**

Gdańsk,  
16 grudnia 2016

Prowadzący: Paweł Ziółkowski

POWOŁUJĄC SIE NA RB MAGAZINE OTRZYMAJĄ  
PAŃSTWO RABAT NA WYMIENIONE EVENTY

SZKOLENIE OTWARTE

**Zrównoważona Karta  
Wyników - Balanced  
Scorecard**

Warszawa,  
19-20 grudnia 2016

Prowadzący: Jarosław Bogusz

SZKOLENIE OTWARTE

**Excel dla księgowych**

Warszawa,  
15-16 grudnia 2016

Prowadzący: Janusz Gach

KURS CERTYFIKOWANY

**Certyfikowany kurs  
specjalisty w zakresie cen  
transferowych poparty  
certyfikatem TPE®**

Warszawa, Anters Office,  
13 grudnia 2016- 13 stycznia 2017

Prowadzący: dr Andrzej Dmowski





## DOBRY MENADŻER TO DOBRY ZESPÓŁ

KAŻDE PRZEDSIĘBIORSTWO, BEZ WZGLĘDU NA TO, CZY JEST DUŻĄ KORPORACJĄ, CZY MAŁĄ LOKALNĄ FIRMA, POTRZEBUJE SPRAWNEGO ZARZĄDZANIA. CZY KAŻDY MOŻE BYĆ MENADŻEREM? JAKIE CECHY POWINIEN POSIADAĆ DOBRY MENADŻER? CZY WYSTARCZY FACHOWA WIEDZA I DOŚWIADCZENIE? CZY MOŻE POTRZEBA CZEGOŚ WIĘCEJ? W JAKI SPOSÓB UMIEJĘTNOŚCI MENADŻERA WPŁYWAJĄ NA PRACĘ CAŁEGO ZESPOŁU?

Warto zastanowić się nad stawianymi wyżej pytaniami, bowiem coraz częściej do najbardziej pożądanых cech kadry kierowniczej należą tzw. umiejętności miękkie. W dobie ciągłego rozwoju cechy takie jak empatia, elastyczność, wyrozumiałość, mogą okazać się bardzo przydatne nie tylko we wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań, lecz także w nawiązaniu odpowiednich relacji z pracownikami. Umiejętnie wykorzystywać możliwości pracowników.

Dobry menadżer powinien przede wszystkim we właściwy sposób wykorzystywać umiejętności swoich pracowników, wychodzić poza ograniczenia oraz tworzyć warunki do zmian. Jest to tzw. menadżer nowej ery, ponieważ staje się on kimś więcej niż tylko przywódcą czy kierownikiem danego działu. Menadżer musi stać się liderem – wskazywać cel, jednak drogę dojścia do niego pozostawić podwładnym. Pracownikiem należy kierować poprzez współdziałanie z nim, rozmawiając o zaistniałych na drodze realizacji projektu problemach, budując poczucie wzajemnego poparcia i zrozumienia. Z tego powodu przedsiębiorstwa coraz częściej stawiają na indywidualny rozwój swoich pracowników, chcąc zapewnić im jak najlepszy dostęp do podnoszenia kwalifikacji oraz możliwość permanentnego rozwoju. Czynniki te wpływają na to, że tradycyjne, autorytarne formy kierowania stają się przestarzałe i nie spełniają swoich wcześniejszych funkcji.

### Elastyczni, kreatywni, inteligentni

Obecnie w gospodarce liczy się szybkość i elastyczność. A to z kolei zapewnić mogą jedynie elastyczni, kreatywni, inteligentni pracownicy, którzy są obdarzeni dużą wyobraźnią i chęcią do pracy. Dlatego też, menadżerowie muszą potrafić rozwiązywać problemy występujące w zespole tak, aby występował swoistego rodzaju rezonans. Zarówno pracownik, jak i menadżer muszą być świadomi tego, że sukces firmy jest ich wspólną sprawą, dlatego muszą oni ze sobą wzajemnie współpracować.

### Kreować otaczającą rzeczywistość

Kolejnymi istotnymi cechami dobrego menadżera są: otwartość na naukę, na nowe doświadczenia, czy gotowość do zmian i alternacji. Musi on być nastawiony na sprawne rozpoznanie i nazwanie zmian, które ciągle dokonują się w konkurencyjnych firmach. Osoba zarządzająca zespołem nie powinna przyjmować postawy „tej, która wie” – raczej powinna przyjąć postawę „tej, która chce się dowiedzieć”. Ważne jest również to, aby

menadżer starał się kreować otaczającą go rzeczywistość, a nie tylko dostosowywał się do zachodzących niezależnie od niego zmian. Zarządzanie dotyczy przede wszystkim ludzi

Widzimy zatem, że wszelkie działania menadżera wspierane są przez jego pracowników. Powinien otoczyć się osobami, z którymi dobrze mu się pracuje, które budują przyjazną atmosferę pracy, a także zgrany i skuteczny zespół. To dzięki nim możliwe staje się osiągnięcie celów. Od tego, jaki przyjmujemy styl zarządzania, zależało będzie powodzenie projektu, który mamy do zrealizowania. Tak naprawdę menadżera oceniają jego współpracownicy, jeżeli uznają jego zachowanie za niewłaściwe – nie udzielą mu wsparcia. Należy o tym pamiętać, bo zarządzanie dotyczy przede wszystkim ludzi. Podsumowując powyższe, możemy stwierdzić, że wachlarz umiejętności, jakie powinien posiadać dobry menadżer, jest wyjątkowo szeroki. Natomiast predyspozycje osobowościowe są – obok kompetencji związanych z wykształceniem – kluczowe na drodze do osiągnięcia sukcesu.

### WOJCIECH OŚKA

Partner Zarządzający odpowiedzialny za Departament Marketingu i Szkoleń oraz Outsourcingu Kadr i Płac. Od 2013 roku związany z kancelarią Russell Bedford Poland. W Russell Bedford odpowiedzialny za kształtowanie i rozwój usług szkoleniowych oraz outsourcingowych, marketing firmy i kontakt z mediami. W latach 2005 – 2013 podczas współpracy z BDO uczestniczył w kreowaniu wizerunku, jednej z wiodących firm audytorsko-konsultingowych.



## DOFINANSOWANE SZKOLENIA Z FUNDUSZY EUROPEJSKICH W LATACH 2017-2020 W RB AKADEMII

POLSKI RYNEK SZKOLEŃ NA PRZESTRZENI OSTATNICH 20 LAT ROZWIJAŁ SIĘ NIEZWYKLE DYNAMICZNIE. W LATACH 2001-2005 POWSTAŁO 22,5% OBECNEJ LICZBY FIRM SZKOLENIOWYCH, PO ROKU 2006 DZIAŁALNOŚĆ ROZPOCZĘŁO 41% FIRM. JEDNAK NAJWIĘKSZY ROZWÓJ RYNKU MIAŁ MIEJSCE W 2008 ROKU. SZKOLENIA BYŁY JEDNĄ Z NAJPOPULARNIEJSZYCH FORM WSPARCIA WYKORZYSTYWANYCH W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI. JEDNAK DOMINACJA STRONY PODAŻOWEJ NAD POPYTOWĄ OGRANICZAŁA W DUŻYM STOPNIU WPŁYW PRZEDSIĘBIORCÓW NA DEFINIOWANIE OFERTY SZKOLENIOWEJ. W KONSEKWENCJI DOSTĘPNA OFERTA USŁUG SZKOLENIOWYCH CZĘSTO ODBIEGAŁA OD FAKTYCZNYCH POTRZEB ODBIORCÓW WSPARCIA.

Nowe podejście do finansowania rozwoju przedsiębiorstw i pracowników polega na zmianie perspektywy udzielanego wsparcia – centralnym podmiotem podejmowanych działań edukacyjnych jest przedsiębiorca i jego potrzeby. Podejście to jest realizowane równolegle na dwóch poziomach – krajowym i regionalnym. Najważniejszym elementem systemu krajowego jest Baza Usług Rozwojowych.

### Jakie usługi będą dofinansowane?

Mikro, mały lub średni przedsiębiorca

będzie mógł pozyskać dofinansowanie na usługi zamieszczone w Bazie Usług Rozwojowych w ramach regionalnych programów operacyjnych (RPO), którymi zarządzają poszczególne urzędy marszałkowskie (Instytucje Zarządzające RPO).

### Jaki jest poziom dofinansowania?

Wartość dofinansowania jest uzależniona od warunków uzyskania wsparcia oferowanego w ramach regionalnego programu operacyjnego. Co do zasady poziom dofinansowania wynosi nie

mniej niż 50% kosztów usługi. Wielkość dofinansowania, które mogą otrzymać zależy od wielkości przedsiębiorstwa. Mikro i małe przedsiębiorstwa mogą otrzymać nawet 80%, średnie - 70%, a duże - 60%.

Należy pamiętać, że dofinansowanie można uzyskać jedynie na szkolenie firmy szkoleniowej, która spełniła wszystkie warunki i została wpisana do Bazy Usług Rozwojowych, Russell Bedford Akademia jest wpisana do tego rejestru, a można to sprawdzić klikając tutaj.

## Jak pozyskać dofinansowanie?

**1**

Wyszukaj interesujące Cię szkolenie na naszej stronie [www.russellbedford.pl](http://www.russellbedford.pl) z aktualnego katalogu szkoleń otwartych lub poprzez wyszukiwarkę szkoleń

**2**

Sprawdź na stronie Bazy Usług Rozwojowych czy operator odpowiedzialny za rozdysponowanie środków otrzymał je już z Urzędu Marszałkowskiego Twojego województwa

**3**

Zarejestruj się na stronie Bazy Usług Rozwojowych pod adresem: <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/users/register>

**4**

Poprzez wyszukiwarkę na stronie Bazy Usług Rozwojowych wyszukaj temat szkolenia który zainteresował Cię na stronie Russell Bedford. Po tym kroku masz dwie możliwości.

**5a**

Zamów szkolenie i opłać szkolenie z własnych pieniędzy, a następnie ubiegaj się o zwrot środków z funduszy unijnych u swojego operatora.

**5b**

Wykup bon na szkolenia (bon o wartości 5.000 zł możesz kupić u swojego operatora wyznaczonego przez Urząd Marszałkowski za 1.000 zł (podane kwoty są przykładowe)), a następnie wykorzystać bon przez stronę [uslugirozwojowe.parp.gov.pl](http://uslugirozwojowe.parp.gov.pl)

**6**

Po wyszukaniu szkolenia klikamy „Zapisz się na usługę” i wypełniamy formularz

# AUTOMATYZACJA PROCESÓW KSIĘGOWYCH I BARIERY Z TYM ZWIĄZANE, CZYLI OBOWIĄZKI NOWOCZESNEGO DYREKTORA FINANSOWEGO

OSOBA DYREKTORA FINANSOWEGO JEST ODPOWIEDZIALNA ZA ZARZĄDZANIE KLUCZOWYMI PROCESAMI W PRZEDSIĘBIORSTWIE, ZARZĄDZANIE RYZYKIEM FINANSOWYM, PLANOWANIE STRATEGICZNE, ŚCISŁA WSPÓŁPRACA Z KADRĄ WYSOKIEGO SZCZEBŁA, KONTRAHENTAMI, BANKAMI ORAZ WIELOMA INSTYTUCJAMI. TE WSZYSTKIE OBOWIĄZKI I EKSPLOATACJĘ OGRANICZAJĄ MOŻLIWOŚĆ SPRAWNEGO I SZYBKIEGO PODEJMOWANIA NAJISTOTNIEJSZYCH DECYZJI, DLA PRAWIDŁOWEGO FUNKCJONOWANIA PRZEDSIĘBIORSTWA W DŁUŻSZEJ PERSPEKTYWIE CZASU PRZY STALE WZMACNIAJĄCEJ SIĘ KONKURENCJI, JAK WAŻNEJ NIEKIEDY DLA SAMEGO ISTNIENIA FIRMY, CZY TEŻ MARKI. WYKORZYSTANIE ROZWIĄZAŃ NOWOCZESNEGO ZARZĄDZANIA I KNOW-HOW DOŚWIADCZONEGO PARTNERA, ZMIANA CHARAKTERU I SAMEGO PODEJŚCIA DO PROCESÓW KSIĘGOWYCH I KADROWO-PŁACOWYCH, NIE TYLKO WZMACNIA POZYCJĘ, LECZ TAKŻE POZWALA NA BYCIE INNOWACYJNYM PRZEDSIĘBIORSTWEM.

Optymalizacja procesów księgowych oraz kadrowo-płacowych z wykorzystaniem bogatego doświadczenia zewnętrznego partnera biznesowego, w obsłudze tych procesów wraz z doradztwem rachunkowym, prawnym i podatkowym przynosi wymierne korzyści w postaci zmniejszenia kosztów i uwolnienia zasobów, które mogą być wykorzystane w zarządzaniu strategicznym przedsiębiorstwa. Outsourcing określonych procesów biznesowych jest nowoczesnym narzędziem wspomagającym zarządzanie, polega na wykorzystywaniu zasobów zewnętrznych, poprzez przekazanie wyspecjalizowanym jednostkom istotnych procesów niezbędnych do funkcjonowania własnego przedsiębiorstwa. Outsourcing pozwala na przekazanie zewnętrznej firmie tych funkcji, które nie są kluczowe z punktu widzenia generowania przychodów i rozwoju biznesu oraz równoczesną koncentrację na tych obszarach, które są strategiczne z perspektywy sukcesu rynkowego.

Problemem dla dyrektorów bywają bariery przy wyborze partnera biznesowego w outsourcingu księgowym wiążące się z podejmowaniem ryzyka i obawą nadchodzących zmian, nie z samym kosztem usługi. Blokują je przyzwyczajenia, obecnie wypracowane i stosowane od lat rozwiązania. Ogromna wiedza Dyrektorów Finansowych, doświadczenie, kreatywność, a nawet intuicyjne podejmowania ryzyka dla lepszego jutra nie przekonują Kadry Zarządzającej. Przedsiębiorstwo może rozwijać

się i być innowacyjne również w tym obszarze, wykorzystując wypracowane gotowe rozwiązania outsourcingu. Zaufanie do dyrektorów finansowych musi spotkać się z ich zrozumieniem, z potrzebami przedsiębiorstwa. Zgodne w tym zakresie działanie może zaowocować wymiernymi - do podjętych decyzji i korzyściami.

Zyski płynące z rozwiązania i zrozumienie różnorodności potrzeb klientów dają możliwość objęcia wszystkich obowiązków związanych z outsourcingiem księgowym i kadrowo-płacowym, przy jednoczesnym wykorzystywaniu oprogramowania, które umożliwia proste i przyjazne zarządzanie procesami.

Do najważniejszych zalet optymalizacji procesów księgowych i kadrowo-płacowych należy zaliczyć:

- możliwość przesunięcia priorytetów firmy z operacyjnych na strategiczne, koncentracja na zasadniczej działalności
- optymalizacja i redukcja kosztów, m.in. ponoszonych na zakup i aktualizację programu komputerowego, szkolenia pracowników, zakup periodyków tematycznych, urlopy pracowników
- uwolnienie środków na inwestycje
- zwiększenie motywacji i wydajności pracowników
- wdrożenie nowoczesnych i sprawdzonych w praktyce elastycznych rozwią-

zań księgowych oraz kadrowo-płacowych

- gwarancja wysokiej jakości obsługi i zachowanie pełnej zgodności z prawem pracy i regulacjami ZUS
- weryfikacja i standaryzacja dokumentacji pracowniczej
- zapewnienie poufności i optymalizacji bezpieczeństwa danych personalnych i płacowych
- redukcja i przeniesienie ryzyka na usługodawcę
- przekazanie odpowiedzialności przed ZUS, US i PFRON
- znaczne ograniczenie spraw spornych między pracodawcą i pracownikiem.

## MAREK GŁĘBICKI

Outsourcing Sales Supervisor w Departamencie Usług Outsourcingu księgowości oraz kadr i płac. Od 2016 roku związany z kancelarią Russell Bedford Poland, pełniąc funkcję osoby odpowiedzialnej za kontakt z klientami z zakresu outsourcingu usług konsultingowo-doradczych. Doświadczenie zdobywał podczas pracy dla licznych instytucji finansowych jak Raiffeisen Polbank, Bank BPH, Banku WBK oraz Coface Poland.

# KONFERENCJA NOWE MOŻLIWOŚCI RESTRUKTURYZACJI PRZEDSIĘBIORSTW W 2017 R.

WARSZAWA, HOTEL GOLDEN TULIP  
7-8 MARCA 2017

## Zaproszeni Prelegenci



dr Andrzej  
Dmowski  
Adwokat, Doradca  
restrukturyzacyjny



Grzegorz  
Piotrowicz  
Adwokat, Doradca  
restrukturyzacyjny



Katarzyna  
Rydz  
Biegły rewident



Leszek  
Dutkiewicz  
Specjalista  
cen transferowych



dr Roman  
Seredyński  
Biegły rewident



Michał  
Zawila  
Adwokat, Doradca  
restrukturyzacyjny

## W programie

Dzień 1: Nowe prawo restrukturyzacyjne i upadłościowe przedsiębiorstw, upadłość konsumencka po nowelizacji.

- nowa odsłona prawa restrukturyzacyjnego i upadłościowego w Polsce
- rodzaje postępowań restrukturyzacyjnych, różnice, korzyści i ich skutki
- propozycje układowe w postępowaniu restrukturyzacyjnym
- uczestnicy postępowania restrukturyzacyjnego
- bezskuteczne czynności dłużnika w celu pokrywdzenia wierzycieli
- upadłość konsumencka
- nowe wymogi dotyczące dokumentacji finansowej w zakresie procedury restrukturyzacyjnej
- aspekty podatkowe i bilansowe związane z restrukturyzacją

Dzień 2: Restrukturyzacja przedsiębiorstwa w oparciu o przepisy prawa handlowego i bilansowego – podwyższenia kapitałów, podziały i połączenia podmiotowości przedsiębiorstw, upadłość konsumencka po nowelizacji.

- podwyższenia kapitałów własnych w spółkach kapitałowych i osobowych
- poprawa kondycji finansowej przedsiębiorstwa poprzez podział podmiotu
- możliwe działania w zakresie fuzji i przejęć a korzyści podatkowe i bilansowe dla przedsiębiorstwa i właścicieli
- możliwe działania optymalizacyjne w zakresie restrukturyzacji przedsiębiorstw
- nowe możliwości pozyskania finansowania działalności i pozyskania kapitału
- podsumowanie. Restrukturyzacja – wyzwania i możliwości

## CENA 1790 zł + VAT

Cena dla pierwszych  
10 osób zgłoszonych  
1290 zł + VAT

Cena dla kolejnych  
5 osób zgłoszonych  
1590 zł + VAT

## Organizator i partnerzy



RESTRUKTURYZACJE



*www.russellbedford.pl*

*rbmagazine.russellbedford.pl*

**Biuro Warszawa**  
ul. Marynarska 11  
02-674 Warszawa  
T: 22 299 01 00  
F: 22 427 44 02  
E: [office@russellbedford.pl](mailto:office@russellbedford.pl)

**Biuro Gdańsk**  
ul. Jaškowa Dolina 81  
80-286 Gdańsk  
F: 22 427 44 02  
E: [gdansk@russellbedford.pl](mailto:gdansk@russellbedford.pl)

**Biuro Katowice**  
ul. Lompy 14 lok. 410  
40-040 Katowice  
T: 32 731 34 20  
F: 32 731 34 21  
E: [katowice@russellbedford.pl](mailto:katowice@russellbedford.pl)

