

**Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych  
Witkowski, Cabała & Partners sp.k.**

ul. Garbary 71/105, 61-758 Poznań  
tel. (61) 855 06 91, fax (61) 851 13 00

**NEWSLETTER PRAWNY 01/2014**

**DOFINANSOWANIE DO SZKOLEŃ PRACOWNICZYCH**

Zgodnie z nowym projektem ustawy to kolejność wpływu wniosków składanych do urzędów pracy zdecyduje o przyznaniu dofinansowania na podnoszenie kwalifikacji zatrudnionych.

Projekt przewiduje dofinansowanie szkoleń pracowniczych z **Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)**, który będzie częścią Funduszu Pracy. Rozwiązanie to zastąpi obecną refundację kosztów kształcenia ustawicznego, która dla firm okazała się nieopłacalna.

W celu uzyskania dofinansowania przedsiębiorcy będą musieli złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na ich siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności.

Urząd w ciągu 30 dni oceni wniosek i w razie pozytywnej decyzji podpisze z przedsiębiorcą umowę o finansowanie kształcenia.

Co ważne, starostowie będą zobowiązani ogłosić nabór wniosków niezwłocznie po wejściu przepisów w życie i po otrzymaniu funduszy na realizację dotacji szkoleniowych. Zainteresowani nimi przedsiębiorcy powinni więc przygotować się na składanie podań w drugim kwartale tego roku. **Środki z KFS będą udzielane na zasadach pomocy de minimis.** Przedsiębiorcy będą więc musieli spełnić dodatkowo wymagania przewidziane do uzyskania takiej pomocy.

Zgodnie z założeniami, w pierwszych dwóch latach funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego wsparcie można będzie uzyskać na kształcenie pracowników i pracodawców w wieku powyżej 45 lat. Później możliwe będzie dotowanie także pozostałych grup wiekowych.

Otrzymane pieniądze będzie można przeznaczyć na pokrycie 80 proc. kosztów projektu szkoleniowego (100 proc. w przypadku mikrofirm), jednak kwota dofinansowania nie będzie mogła przekroczyć 300 proc. przeciętnej płacy.

**SPRZEDAŻ CIĄGLA CZY WIELOKROTNE DOSTAWY – USTAWA O VAT**

[www.witkowski-partnerzy.pl](http://www.witkowski-partnerzy.pl)  
e-mail: [office@witkowski-partnerzy.pl](mailto:office@witkowski-partnerzy.pl)

**Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych  
Witkowski, Cabała & Partners sp.k.**

ul. Garbary 71/105, 61-758 Poznań  
tel. (61) 855 06 91, fax (61) 851 13 00

Zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa Finansów wiele powtarzających się transakcji powoduje **zaktualizowanie się obowiązku podatkowego nie z upływem okresu rozliczeniowego, ale przy każdej kolejnej dostawie.**

Ww. problem interpretacyjny powstał na gruncie obowiązującego od 1 stycznia 2014 r. art. 19a ust. 3 ustawy o VAT (t.j. Dz.U. z 2011 r. nr 177, poz. 1054 z późn. zm.). Dotyczy on sprzedaży ciągłej. Zgodnie z nim usługę, dla której zostały ustalone następujące po sobie terminy płatności lub rozliczeń, uznaje się za wykonaną z upływem każdego okresu, do którego odnoszą się te płatności lub rozliczenia – do momentu zakończenia tej usługi.

**BONUS ZA RODZICA NA TELEPRACY**

Przedsiębiorstwo, które zatrudni telepracownika, będzie mogło uzyskać **wsparcie w wysokości 6-krotności płacy minimalnej.**

Podstawą wypłaty świadczenia będzie umowa firmy z urzędem pracy. Pracodawca będzie musiał zobowiązać się w niej do utrzymania zatrudnienia na pełny etat przez 12 miesięcy lub przez 1,5 roku w przypadku połowy etatu. Grant nie będzie jednak mógł być przyznany na przyjęcie do firmy członka najbliższej rodziny.

Warto zauważyć, że z wnioskiem o zatrudnienie w formie telepracy może wystąpić zarówno pracodawca jak i pracownik.

**Co ważne, zatrudniający, który powierzy podwładnemu telepracę, powinien dostarczyć mu sprzęt do wykonywania zadań oraz ubezpieczyć go, pokryć koszty instalacji, serwisu, eksploatacji i konserwacji oraz zapewnić pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie jego obsługi. Jest jednak możliwe, że, na mocy umowy, że pracownik będzie korzystał z własnego sprzętu, a przedsiębiorca wypłaci mu za to ekwiwalent pieniężny.** Ponadto firma ma prawo kontrolować wykonywanie obowiązków przez telepracownika w miejscu, gdzie się to odbywa, w tym również w jego domu, po wyrażeniu przez niego wcześniej zgody na piśmie.

[www.witkowski-partnerzy.pl](http://www.witkowski-partnerzy.pl)  
e-mail: [office@witkowski-partnerzy.pl](mailto:office@witkowski-partnerzy.pl)

**Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych  
Witkowski, Cabała & Partners sp.k.**

ul. Garbary 71/105, 61-758 Poznań  
tel. (61) 855 06 91, fax (61) 851 13 00

Jednocześnie jednak nawet w mieszkaniu zatrudnionego firma musi zapewnić mu bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

**PREMIE MOGĄ BYĆ KOSZTEM PRZED TERMINOWĄ WYPŁATĄ**

Zgodnie z art. 15 ust. 4g ustawy o CIT m.in. premie dla pracowników mogą być uznane za koszty podatkowe w miesiącu, za który są należne, pod warunkiem, że zostały wypłacone w terminie wynikającym z prawa pracy (w tym np. w regulaminie). W innym przypadku pomniejszą dochód w momencie ich wypłaty. Takie stanowisko potwierdziła izba skarbową - **Interpretacja dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi z 6 grudnia 2013 r., nr IPTPB3/423-357/13-2/IR.**

**PRACOWNIK WYNAJĘTY DO NIEMIEC ZAPŁACI TAM PIT**

Pracodawca, który delegował zatrudnione przez siebie osoby do pracy w niemieckiej firmie, ale nie ponosi odpowiedzialności za ich usługi, nie musi pobierać zaliczek na polski PIT.

Z zapytaniem w dot. ww. kwestii wystąpiła pewna agencja pracy tymczasowej: wysyła ona pracowników za Odrę na okres krótszy niż 183 dni w ciągu następujących po sobie 12 miesięcy. Na mocy zawartych przez nią umów o współpracy z niemieckimi kontrahentami praca wykonywana była pod kierownictwem i kontrolą tamtejszej firmy. Również niemiecka firma ponosiła koszty płaconych wynagrodzeń. Delegowani pracownicy mieli nadto obowiązek stosować się do regulaminu pracy i przepisów niemieckiego prawa, które wybrane zostało jako właściwe do rozwiązywania ewentualnych sporów. Polska agencja nie ponosiła również odpowiedzialności za ewentualne skutki pracy delegowanych.

W zaistniałej sytuacji zastosowanie znajdzie art. 15 ust. 1 polsko-niemieckiej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania (Dz.U. z 2005 r. nr 12, poz. 90), zgodnie z którym pracownicy co do zasady płacą PIT w kraju, gdzie pracują. Wyjątek dotyczy osób delegowanych, które przebywają w drugim państwie krócej niż 183 dni w okresie 12 miesięcy, a wynagrodzenie jest płacone przez wysyłającego ich tam pracodawcę (lub w jego imieniu), przy czym nie ma on siedziby ani zakładu

[www.witkowski-partnerzy.pl](http://www.witkowski-partnerzy.pl)  
e-mail: [office@witkowski-partnerzy.pl](mailto:office@witkowski-partnerzy.pl)

**Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych  
Witkowski, Cabała & Partners sp.k.**

ul. Garbary 71/105, 61-758 Poznań  
tel. (61) 855 06 91, fax (61) 851 13 00

---

w tym drugim kraju. Tego odstępstwa nie stosuje się, jeśli wynajęci pracownicy wykonują usługi na rzecz podmiotów (innych niż wysyłający ich pracodawca), które bezpośrednio kontrolują ich pracę, tak że rodzima firma nie ponosi za to ani odpowiedzialności, ani ryzyka.

Zdaniem agencji w opisanym przypadku te warunki są spełnione, więc wynagrodzenie delegowanych powinno podlegać PIT w Niemczech od pierwszego dnia ich pobytu w tym kraju. Potwierdziła to izba skarbowa. Zaznaczyła, że w tej sytuacji nie ma znaczenia czas pobytu pracowników w Niemczech.

**Interpretacja dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 6 grudnia 2013 r. nr  
IBPBII/1/415-845/13/MCZ**

*Nadzór merytoryczny:*

*Adwokat Radosław Witkowski*

*Radca prawny Tomasz Cabała*

Treść newslettera opracowywana jest przez pracowników Kancelarii i nie należy jej traktować jako formy doradztwa prawnego.

[www.witkowski-partnerzy.pl](http://www.witkowski-partnerzy.pl)  
e-mail: [office@witkowski-partnerzy.pl](mailto:office@witkowski-partnerzy.pl)