



W numerze:

1. Od 2022 roku - **obowiązek informowania ZUS o wysokości dochodów.**
2. Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji indywidualnej z dnia 12.11.2021 r. uznał, iż wydatki ponoszone w związku z nabyciem artykułów spożywczych, które są udostępniane w biurze **pracownikom oraz współpracownikom**, zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych **mogą zostać zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.**
3. Urząd Ochrony Danych Osobowych nałożył kary jednocześnie na administratora oraz procesora danych osobowych.
4. Prezydent podpisał ustawę z **gwarantowanym kredycie mieszkaniowym.**
5. Jakie obowiązki nakłada na podmioty z sektora publicznego i prywatnego wejście w życie **ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa** i od kiedy?

*Z kraju i ze świata ...*

---

## OD 2022 r. – OBOWIĄZEK INFORMOWANIA ZUS O WYSOKOŚCI DOCHODÓW

Od 2022 r. przedsiębiorcy, nawet Ci nie zatrudniający pracowników, będą zobowiązani co miesiąc informować ZUS o wysokości uzyskanych dochodów (u osób płacących ryczałt – przychodu) z działalności gospodarczej. Jest to kolejna zmiana przepisów w ramach „Polskiego Ładu”. Wydłuży się natomiast termin na zapłatę składek ZUS zdrowotnych i społecznych do 20 dnia miesiąca dla płatników składek opłacających wyłącznie składki na własne ubezpieczenia, a także przedsiębiorców i innych podmiotów nieposiadających osobowości prawnej zatrudniających innych ubezpieczonych, w tym spółek osobowych (jawnej, partnerskiej, komandytowej, komandytowo-akcyjnej).

---

## WYDATKI PONOSZONE W ZWIĄZKU Z NABYCIEM ARTYKUŁÓW SPOŻYWCZYCH, NP. KAWY, HERBATY, CIASTEK, KTÓRE SĄ UDOSTĘPNIANE W BIURZE PRACOWNIKOM I WSPÓŁPRACOWNIKOM – MOGĄ ZOSTAĆ ZALICZONE DO KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODÓW – w interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej

Takie stanowisko potwierdził w interpretacji indywidualnej Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w dniu 12.11.2021 r., o sygnaturze 0111-KDIB1-2.4010.438.2021.1.MZA.



Spółka – wnioskodawca - zwróciła się z zapytaniem o możliwość zaliczenia do kosztów uzyskania przychodów wydatków na artykuły spożywcze, takie jak woda, kawa, herbata, cukier, mleko, napoje, soki, ciastka, herbatniki, paluszki, cukierki, owoce, **itp. udostępniane w biurze spółki pracownikom i współpracownikom podczas godzin pracy**. Spółka, jak wynika z interpretacji, prowadzi działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży pasz dla zwierząt i zatrudnia pracowników (na podstawie umów o pracę), a także współpracuje z osobami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą świadczącymi usługi na rzecz spółki na podstawie stałej umowy o współpracę. Spółka nie wyklucza, że w przyszłości będzie również współpracować z osobami zatrudnionymi na podstawie umów zlecenia i umów o dzieło. Ilekroć we wniosku mowa jest o „współpracownikach”, wnioskodawca zaznaczył, że należy przez to rozumieć osoby stale współpracujące ze spółką na podstawie umów zlecenia, umów o dzieło oraz osoby świadczące stałe usługi w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej.

Wnioskodawca ponosi wydatki na artykuły spożywcze, które udostępnia nieodpłatnie swoim pracownikom, współpracownikom. Artykuły te są dostępne we wspólnych pomieszczeniach biurowych, a także podczas narad i spotkań wewnętrznych, a ich wykorzystywanie nie jest szczegółowo ewidencjonowane ani limitowane. Pracownicy i współpracownicy mogą korzystać z tych artykułów w czasie godzin pracy (w tym podczas przerw). Są to standardowe artykuły, nie wystawne ani nie luksusowe. Spółka nabywa te artykuły i udostępnia je pracownikom i współpracownikom celem zapewnienia komfortu pracy, a co w rezultacie ma przyczynić się do utrzymania motywacji do należytego wykonywania obowiązków i odpowiedniego poziomu satysfakcji z pracy. Powyższe pozytywnie wpływa więc także na działalność spółki, stanowiąc zachętę do dalszej pracy w spółce. W rezultacie, wnioskodawca może osiągać dobre wyniki biznesowe, a w szczególności uzyskiwać coraz wyższe przychody. Środki na nabycie wskazanych artykułów spożywczych nie pochodzą z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a wydatki na zakup powyższych produktów są należycie dokumentowane - spółka dysponuje fakturami wystawionymi przez sprzedawców tych towarów. Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej odniósł się do art. 15 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Jak zauważył Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, konstrukcja przepisu dotyczącego kosztów uzyskania przychodów daje podatnikowi możliwość odliczenia dla celów podatkowych wszelkich kosztów, niewymienionych w art. 16 ust. 1 ww. ustawy, pod warunkiem, że dokona oceny pod kątem celowości i wykaże ich bezpośredni związek z prowadzoną działalnością, a ich poniesienie ma lub może mieć wpływ na wielkość osiągniętego przychodu bądź zachowanie lub zabezpieczenia źródła przychodów. Tym samym, jak wynika z przedmiotowej interpretacji, kosztami uzyskania przychodów są wszelkie, racjonalnie i gospodarczo uzasadnione wydatki, związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, których celem jest osiągnięcie, zabezpieczenie lub zachowanie źródła przychodów, z wyjątkiem wymienionych w art. 16 ust. 1 ww. ustawy. Możliwość



zakwalifikowania konkretnego wydatku jako kosztu uzyskania przychodu, uzależniona jest od rzetelnej i całościowej oceny, tego czy w świetle wszystkich występujących w sprawie okoliczności, przy zachowaniu należytej staranności, podatnik w momencie dokonywania wydatku mógł i powinien przewidzieć, że wydatek ten przyczyni się do powstania przychodu, zachowaniu lub zabezpieczenia źródła przychodu. Wśród wydatków nieuznawanych za koszty uzyskania przychodów są, jak podkreślił Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, m.in. koszty reprezentacji. Niemniej jednak, jak wskazał, Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, pojęcie reprezentacji nie obejmuje tych działań, które są podejmowane w stosunku do własnych pracowników oraz współpracowników. Koszty te nie podlegają wyłączeniu na podstawie art. 16 ust. 1 pkt 28 ww. ustawy. Służą stworzeniu przyjaznej atmosfery w miejscu pracy, dbałości o pracowników i współpracowników, co wiąże te osoby ze spółką i przekłada się na większą efektywność wykonywanych przez te osoby czynności, skutkiem czego są wyższe przychody spółki.

Mając na uwadze powyższe, Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej potwierdził, iż wydatki ponoszone w związku z nabyciem artykułów spożywczych, które są udostępniane w biurze spółki pracownikom oraz współpracownikom, zgodnie z art. 15 ust. 1 ww. ustawy mogą zostać zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.

---

## URZĄD OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH (UODO) NAŁOŻYŁ KARY JEDNOCZEŚNIE NA ADMINISTRATORA ORAZ PROCESORA DANYCH OSOBOWYCH

Po raz pierwszy za to samo przewinienie, to jest przetwarzanie danych osobowych bez podstawy prawnej, ukarane zostały dwa podmioty – administrator danych osobowych oraz podmiot przetwarzający działający na jego zlecenie. W przedmiotowej sprawie procesor - firma windykacyjna - miała kontaktować się z przedstawicielem dłużnika, celem odzyskania wierzytelności. W trakcie podejmowanych działań odnalazła ona jednak niewłaściwą osobą, którą nękała dzwoniąc do niej oraz wysyłając na jej adres e-mail wezwania do zapłaty. Osoba ta złożyła skargę do Prezesa UODO, który w wyniku przeprowadzonego postępowania nałożył karę upomnienia równocześnie na administratora oraz procesora. Tym samym po raz pierwszy za to samo naruszenie została nałożona kara na dwa podmioty.

Procesor tłumaczył, iż w jego przypadku podstawę przetwarzania danych osobowych stanowiła umowa, którą zawarł z administratorem. Zdaniem organu nadzorczego natomiast, dłużnikiem administratora był określony podmiot gospodarczy, a nie sama skarżąca, a związku z tym przetwarzanie jej danych osobowych było nieuprawnione. Ponadto stwierdzono, iż procesor naruszył również zasady rzetelności oraz prawidłowości przetwarzania tych danych (art. 5 ust. 1 lit. a i d RODO). Natomiast w uzasadnieniu nałożenia



sankcji na administratora, organ stwierdził, iż to właśnie on jest administratorem danych osobowych, w imieniu i na rzecz którego działał procesor.

---

## USTAWA O GWARANTOWANYM KREDYCIE MIESZKANIOWYM PODPISANA PRZEZ PREZYDENTA

Prezydent podpisał ustawę o gwarantowanym kredycie mieszkaniowym. Większość jej przepisów wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia. Stanowi ona część pakietu rozwiązań „Polskiego Ładu”. Ustawa przewiduje pomoc państwa przy spłacie kredytów mieszkaniowych, ale przy spełnieniu warunków określonych ustawą, jak chociażby przykładowo, spłata rodzinna będzie przysługiwać gdy w czasie spłaty kredytu dojdzie do powiększenia gospodarstwa domowego o drugie albo kolejne dziecko. Ponadto kredytobiorca oraz członkowie jego gospodarstwa domowego nie będą mogli być właścicielami innego mieszkania, chyba, że w skład gospodarstwa domowego wchodzić będzie dwoje albo więcej dzieci, w takim przypadku będą mogli łącznie posiadać jedno dodatkowe mieszkanie i to, co do zasady, o metrażu określonym w ustawie.

W dniu zaś spłaty nie będzie można być właścicielem innego mieszkania niż zakupione z wykorzystaniem gwarantowanego kredytu mieszkaniowego.

Co istotne, z tytułu udzielenia gwarancji, Bank Gospodarstwa Krajowego pobierać będzie od kredytobiorcy jednorazową opłatę prowizyjną w wysokości 1,0% objętej tą gwarancją części gwarantowanego kredytu mieszkaniowego. Wniesienie opłaty prowizyjnej będzie warunkiem udzielenia gwarantowanego kredytu mieszkaniowego.

Państwo za pośrednictwem Banku Gospodarstwa Krajowego będzie gwarantować do 20% kwoty kredytu, przy czym nie więcej niż 100.000 zł. Ta gwarancja ma zastąpić wymóg wniesienia wkładu własnego. BGK będzie jednorazowo spłacał część gwarantowanego kredytu mieszkaniowego w związku z urodzeniem się dziecka – spłata rodzinna. Będzie ona wynosić 20.000 zł w przypadku powiększenia gospodarstwa domowego o drugie dziecko i 60.000 zł w przypadku powiększenia gospodarstwa domowego o trzecie albo kolejne dziecko.

Kredyt ten będzie udzielany w walucie polskiej i na okres minimum 15 lat.

---

## JAKIE OBOWIĄZKI NAKŁADA NA PODMIOTY Z SEKTORA PUBLICZNEGO I PRYWATNEGO WEJŚCIE W ŻYCIE USTAWY O OCHRONIE OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA PRAWA I OD KIEDY?



W połowie października 2021 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji (dalej – RCL) pojawił się projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, tzw. sygnalistów czy z jęz. angielskiego *whistleblowers*, który otrzymał numer UC101 (dalej też – projekt ustawy o sygnalistach; projekt ustawy). Od tego czasu w mediach, przede wszystkim w Internecie, trwa gorąca „debata” na temat ustawy o sygnalistach, w szczególności tego, na kogo nakłada obowiązki, jakie i od kiedy. Pojawiają się komentarze, szkolenia czy oferty konkretnych rozwiązań dotyczących ... ustawy. I tu należy poczynić pierwsze istotne „sprostowanie”, czy też zastrzeżenie. Otóż nie można jeszcze mówić o ustawie, tj. komentować jej, szkolić z nakładanych przez nią obowiązków czy też – zwłaszcza – oferować konkretnych procedur, wymaganych przez ustawę. Na razie jedyne czym dysponujemy to projekt ustawy, opracowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, który znajduje się w fazie rządowego procesu legislacyjnego. To etap prac nad projektem każdej ustawy poprzedzający jego skierowanie do Sejmu. Obecnie, na dzień 29 listopada 2021 r., projekt ustawy o sygnalistach jest na etapie opiniowania. Zapewne na początku grudnia na stronie RCL pojawią się opinie do projektu. To czwarty, z reguły najdłużej trwający, etap prac nad projektem ustawy o sygnalistach. Skierowanie projektu do Sejmu to etap końcowy, czternasty. Losy tego procesu można śledzić na stronie [www.legislacja.gov.pl](http://www.legislacja.gov.pl)

Od momentu skierowania projektu do Sejmu prace nad nim na pewno nabiorą tempa i należy się liczyć z szybkim uchwaleniem ustawy. Podpisana przez Prezydenta RP ustawa musi następnie zostać opublikowana w Dzienniku Ustaw i dopiero od daty jej publikacji będzie biegł okres *vacatio legis* (projekt przewiduje 14 dni), po upływie którego wejdzie ona w życie, tj. zacznie obowiązywać. Od dnia wejścia ustawy w życie zaczną biec z kolei terminy przewidziane na wywiązanie się z nałożonych przez nią obowiązków.

Na pewno natomiast sprawa przyjęcia tej ustawy i jej wejścia w życie jest przesądzona. Ustawa o sygnalistach to jedna z ustaw dostosowujących polskie prawo do prawa unijnego. Obowiązek uzupełnienia polskiego systemu prawa wewnętrznego o tę ustawę wynika z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej – dyrektywa). Projektowana ustawa ma na celu implementację tej dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Zakreślony przez dyrektywę termin na to wdrożenie upływa 17 grudnia 2021 r. (art. 26 ust. 1 dyrektywy). Do tego czasu ustawodawca powinien wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania tej dyrektywy. Stąd właśnie, powtarzana w dyskusji nad ustawą o sygnalistach, data graniczna 17 grudnia 2021 r. To jednak termin dla ustawodawcy, a nie dla podmiotów zobowiązanych do przestrzegania wprowadzonych przez niego rozwiązań. Dyrektywa „zadziała” w polskim porządku prawnym poprzez ustawę o sygnalistach. Od tej ustawy będzie zależała data, do której większość podmiotów, w szczególności cały sektor administracji publicznej, oraz





duża grupa przedsiębiorców będzie miał obowiązek ustalenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa.

Na pewno nie należy jednak odkładać prac nad opracowaniem wymaganych przez projektowaną ustawę regulaminów zgłoszeń naruszeń. Te prace powinny być już podejmowane, jednak ze świadomością, że zaprojektowane obecnie rozwiązania będą musiały zostać poddane ewaluacji po wejściu w życie ustawy. Warto też brać udział w szkoleniach z projektu ustawy, żeby jak najlepiej przygotować się na to, co nieuniknione. Należy jedynie pamiętać, że wdrożymy wymagane narzędzia i przeszkolimy się, jak z nich korzystać dopiero po wejściu w życie ustawy. Do tego czasu bazujemy na projekcie i „oswajamy” to, co nas czeka.

Projektowana ustawa ma na celu wdrożenie rozwiązań zapewniających gromadzenie i weryfikację zgłoszeń o naruszeniach prawa, podejmowanie działań naprawczych oraz objęcie ochroną osób dokonujących zgłoszenia lub ujawnienia informacji lub uzasadnionych podejrzeń naruszenia prawa (tzw. sygnalistów). Tekst aktu normatywnego został podzielony na przepisy ogólne (rozd. 1); część dotyczącą ochrony sygnalistów i zakazu podejmowania działań odwetowych wobec nich (rozd. 2); część, która odnosi się do zgłoszeń wewnętrznych, nakładając liczne obowiązki na pracodawców (rozd. 3); obszerną część dotyczącą zgłoszeń zewnętrznych (rozd. 4); przepisy dotyczące ujawnień publicznych (rozd. 5) oraz – rozbudowane, surowe – przepisy karne (rozd. 6).

Największy nacisk położony został na tzw. zgłoszenia wewnętrzne. Takie zgłoszenie to wariant sygnalizacji naruszenia najkorzystniejszy dla podmiotu, którego to naruszenie dotyczy, ponieważ pozwala mu najszybciej i najmniejszym kosztem wdrożyć działania naprawcze. Rzecz oczywista konieczne są po temu dobre procedury.

Każdy obowiązany do stosowania ustawy podmiot będzie miał za zadanie ustalić regulamin zgłoszeń wewnętrznych, określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zgodną z ustawowymi wymogami. Minimalne wymogi dla takiego regulaminu zostały określone w art. 29 ust. 1 projektu ustawy. Krąg podmiotów obowiązanych jest bardzo szeroki. Spod obowiązku ustalenia i wdrożenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych wyłączono jedynie pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, a i od tego wyjątku w art. 27 ust. 2 projektu przewidziano wyjątek.

W świetle art. 62 projektu pracodawcy w sektorze prywatnym, zatrudniający od 50 do 250 pracowników, mają czas na dopełnienie obowiązku ustalenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych do 17 grudnia 2023 r. Należy zakładać, że ten termin, wynikający z dyrektywy (art. 26 ust. 2 dyrektywy), zostanie utrzymany w ustawie. Projekt nie wskazuje natomiast żadnej daty ustalenia regulaminu dla pozostałych podmiotów. Należy więc przyjąć, że będą one zobowiązane do ustalenia własnych regulaminów niezwłocznie (bez zbędnej zwłoki) po wejściu w życie ustawy. Oczywiście nie można wykluczyć, że docelowo



w ustawie znajdzie się jakiś termin. Na pewno warto by było go wprowadzić, zwłaszcza wobec przewidzianej odpowiedzialności karnej za brak regulaminu (art. 60 projektu ustawy). W każdym przypadku regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie, tj. zaczyna obowiązywać po 2 tygodniach od dnia ogłoszenia pracownikom w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Zgodnie z art. 4 projektu, sygnalistą może być osoba, która pracuje w sektorze prywatnym lub publicznym i uzyskała informację na temat naruszenia w związku ze świadczoną przez siebie pracą, niezależnie od podstawy i formy jej świadczenia, a także były pracownik bądź osoba w procesie rekrutacji do pracy. Ochrona będzie dotyczyła również osób świadczących pracę na rzecz podmiotów, z którymi pracodawca utrzymuje relacje gospodarcze, takich jak wykonawcy, podwykonawcy czy dostawcy. Zgłoszeń mogą też dokonywać inne osoby, które uzyskały informację o naruszeniach prawa w danym podmiocie, w szczególności członkowie organów osoby prawnej.

W art. 3 ust. 1 projektowanej ustawy znalazła się bardzo szeroka definicja legalna pojęcia „naruszenia prawa”. Na potrzeby ustawy naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- 1) zamówień publicznych;
- 2) usług, produktów i rynków finansowych;
- 3) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
- 4) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- 5) bezpieczeństwa transportu;
- 6) ochrony środowiska;
- 7) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
- 8) bezpieczeństwa żywności i pasz;
- 9) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
- 10) zdrowia publicznego;
- 11) ochrony konsumentów;
- 12) ochrony prywatności i danych osobowych;
- 13) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- 14) interesów finansowych Unii Europejskiej;
- 15) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.

Ta lista to ustawowy plan minimum, który musi zostać wykonany przez każdego pracodawcę zobowiązanego do wdrożenia u siebie regulaminu wewnętrznego zgłoszeń. W art. 3 ust. 2 projektowanej ustawy przewidziano również możliwość objęcia procedurą zgłoszeń innych naruszeń prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, obowiązujących u danego pracodawcy. Na pewno warto poważnie rozważyć to rozszerzenie i np. objąć procedurą każde naruszenie prawa powszechnie obowiązującego, prawa wewnętrznego i wewnętrznych standardów



etycznych. Wówczas pracodawca uniknie ryzyka braku możliwości nadania biegu zgłoszeniu i wdrożenia procedur naprawczych.

Warto pomyśleć o regulaminie wewnętrznym zgłoszeń jako o narzędziu przyjaznym pracodawcy i pracownikom, tj. projektować je tak, żeby jak najlepiej się sprawdziło, a także odnalazło w wewnętrznej przestrzeni prawnej danego podmiotu, tj. wpisało się w istniejące już procedury i sprawdzone rozwiązania.

---

*Ze świata – szwedzka firma Ikea wyposażyła swoimi meblami mikrokawalerkę o powierzchni 10 mkw. i wystawiła na wynajem w Tokio. Do 15 stycznia 2023 roku będzie ją można wynajmować, w ramach projektu „Tiny homes” za 99 jenów = około 3,60 zł miesięcznie.*

*Z kraju – 27 grudnia został ustanowiony świętem państwowym – Narodowym Dniem Zwycięstwa Powstania Wielkopolskiego. Nie będzie to jednak dzień wolny od pracy.*

---

*Newsletter przygotowany jest przez zespół Kancelarii Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k. z siedzibą w Warszawie, ul. Bagno 2 lok. 71, 00-112 Warszawa. Firma wpisana jest do rejestru przedsiębiorców KRS przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem 0000467341, REGON: 146768660, NIP: 5252558402 i nie stanowi oferty w rozumieniu kodeksu cywilnego, informacji handlowej ani doradztwa prawnego. Jeżeli nie chcesz otrzymywać Newslettera [możesz się wypisać](#).*

*Redaktor prowadząca: Radca Prawny Luiza Kwaśnicka, Redaktor graficzna: Ewelina Sobolewska.*