

Rödl & Partner

MANDANTENBRIEF POLEN

Ausgabe:
Februar-März
2019

HERAUSFORDERUNGEN MEISTERN

Aktuelles aus den Bereichen Steuern,
Recht und Wirtschaft in Polen

www.roedl.pl | www.roedl.de/polen | www.roedl.com/poland



Rödl & Partner

MANDANTENBRIEF POLEN

Ausgabe:
Februar-März
2019

HERAUSFORDERUNGEN MEISTERN

Aktuelles aus den Bereichen Steuern,
Recht und Wirtschaft in Polen

www.roedl.pl | www.roedl.de/polen | www.roedl.com/poland

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Recht

- Wie soll die Geschäftswelt den Cyber-Bedrohungen begegnen?
 - Haftung kollektiver Rechtsträger – strengere Sanktionen und neue Pflichten für Gesellschaften
 - Arbeitsrechtliche Änderungen
 - Arbeitnehmer-Kapitalpläne
 - Neue Aufteilung der Personalakten
 - Dokumentation zum Arbeitsverhältnis
-

→ Steuern Aktuell

→ Recht

Wie soll die Geschäftswelt den Cyber-Bedrohungen begegnen?

Konrad Ziółkowski
Rödl & Partner Warschau

Die Technologie wird aufgrund ihrer dynamischen Entwicklung zu einem unverzichtbaren Bestandteil des Geschäftslebens und ist untrennbar mit dem Rechtswesen verbunden. Immer intensiver suchen die Unternehmen nach modernen Lösungen. Die Verbindung rechtlicher und technologischer Kompetenzen erweist sich somit als unabdingbarer Bestandteil des Beratungsgeschäfts. Deshalb kommt Rödl & Partner den Markterfordernissen entgegen und nimmt in ihr Portfolio neue, innovative Dienstleistungen auf.

DIE WERTVOLLSTE RESSOURCE – INFORMATION

Seit Jahren wächst im Geschäftsleben der Bedarf an Dienstleistungen im Bereich der IT-Sicherheit. Die IT-Branche bestimmt in immer höherem Maße die richtige Entwicklung und die Tätigkeit der Unternehmen – und dies unabhängig von Größe und Spezialisierung der Unternehmen. Die dynamische Entwicklung der Technik führt zu Änderungen in allen Sektoren.

Produktionsunternehmen setzen auf Automatisierung, welche ihrerseits auf künstlicher Intelligenz sowie auf maschinellem Lernen basiert. Metropolen auf der ganzen Welt investieren in Lösungen vom Typ „Smart Cities“ (intelligente und automatisierte Städte). Autonom fahrende Autos werden immer mehr verbessert. In Büros und Häusern halten neuen Geräte Einzug, die das Konzept des „Internet der Dinge“ (Internet of Things – IoT) umsetzen. Selbstverständlich dienen alle diese Lösungen einem größeren Komfort im menschlichen Leben sowie der effektiveren Tätigkeit von Unternehmen, die diese Lösungen einführen.

Leider bringt der Anschluss weiterer Anlagen an das globale Netz eine ernsthafte Bedrohung mit sich – insbesondere dann, wenn keine entsprechenden Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden. Dies betrifft vor allem Unternehmen, denen bei Cyberattacken gravierende finanzielle Verluste drohen. Betroffen sind aber auch die von diesen Unternehmen gesammelten Daten, darunter auch personenbezogene. Cyberkriminelle arbeiten ständig an der Verbesserung ihrer Werkzeuge und

werden immer effektiver. Ihnen entgegenzutreten ist besonders wichtig in einer Zeit, in der Informationen sich zur wichtigsten Ressource entwickelt haben. Daher wird die Cybersicherheit für Unternehmen immer wichtiger.

Eine Technologie, die das Potenzial hat, zu einer Revolution in der IT-Sicherheit beizutragen, ist die Blockchain-Technologie. Gegenwärtig ist das die potenziell sicherste bekannte Form der Datenspeicherung und eine der wirksamsten Lösungen, deren Geschäftspotential noch nicht vollständig untersucht wurde. Blockchain leitet sich unmittelbar aus dem Verkehr mit Kryptowährungen ab und diente anfangs der Registrierung von Transaktionen, die mit Kryptowährungen getätigt wurden. Erst nach einer gewissen Zeit hat man damit begonnen, zu versuchen, Blockchain auch im Handel einzusetzen. Heutzutage arbeitet man überall auf der Welt an der Entwicklung weiterer Systeme, die auf der Blockchain-Technologie basieren und es u.a. ermöglichen sollen, Smart Contracts (intelligente Verträge) abzuschließen, d.h. Abschluss und Abrechnung von Verträgen sollen automatisiert werden.

Als eines der ersten Unternehmen aus der Rechtsbranche erweitert Rödl & Partner ihr Angebot um technologische Dienstleistungen. Zwecks Verbindung unserer Kompetenzen in den Bereichen Recht und IT wurde eine Abteilung für Cybersicherheit und Neue Technologien geschaffen. Das neue Team soll u.a. die Systeme und Anwendungen unserer Mandanten testen sowie Unterstützung bei der Erhöhung des Sicherheitsniveaus in den Unternehmen leisten. Unser Angebot wird abgerundet durch Schulungen, die sowohl grundlegendes als auch spezialisiertes Wissen vermitteln, sowie durch Beratung für Unternehmen, die die Einführung von Lösungen planen, welche auf der Blockchain-Technologie basieren.

KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN:



Jarosław Kamiński
Attorney at Law (PL)
Associate Partner
T +48 22 244 00 27
jaroslaw.kaminski@roedl.com

→ Recht

Haftung kollektiver Rechtsträger – strengere Sanktionen und neue Pflichten für Gesellschaften

Barbara Kaczała
Rödl & Partner Breslau

Neues Modell der Haftungsgrundsätze, Verschärfung von Sanktionen und neue Pflichten für die Unternehmen – dies sind die Hauptansätze des Entwurfs des Gesetzes über die Haftung kollektiver Rechtsträger für Straftaten. Der Entwurf wurde am 11. Januar dem Sejm vorgelegt und wird zurzeit konsultiert. Die neuen Vorschriften werden für Führungskräfte und Manager in Unternehmen von Schlüsselbedeutung sein. Tritt das Gesetz in der gegenwärtigen Form in Kraft, so haben viele Unternehmen für die Einführung bestimmter interner Verfahren i.Z.m. der Compliance-Politik zu sorgen.

NEUE HAFTUNGSGRUNDSÄTZE

Die Änderungen zielen darauf ab, Wirtschafts- und Finanzkriminalität zu verhindern, und zwar u.a. durch Steigerung der Effektivität der Werkzeuge, durch deren Anwendung kollektive Rechtsträger (z.B. Gesellschaften) mit Sanktionen belegt werden können. Die aktuell angewandten Lösungen sind unwirksam, was u.a. durch die geringe Anzahl der auf ihrer Grundlage eingeleiteten Verfahren sowie das geringe Strafmaß bestätigt wird.

Eine Modifizierung der Haftungsgrundsätze soll die Wirksamkeit der Vorschriften positiv beeinflussen. Die Änderung, die am wichtigsten zu sein scheint, besteht im Verzicht auf die Anforderung, dass die Haftung des kollektiven Rechtsträgers durch die Verurteilung einer natürlichen Person bedingt ist. Gemäß dem Entwurf können die Haftung einer natürlichen Person sowie diejenige des kollektiven Rechtsträgers separat geprüft werden. Der kollektive Rechtsträger soll ebenfalls für eigenes Handeln, das die Tatbestandsmerkmale einer Straftat ausschöpft, haften (z.B. Handeln oder Unterlassen eines Geschäftsführers in einer polnischen GmbH [spółka z o.o.]).

Eine wesentliche Änderung besteht ferner in der Möglichkeit, einen kollektiven Rechtsträger für jede Straftat und nicht nur die im Gesetz genannten (wie aktuell) haftbar zu machen.

VERSCHÄRFUNG DER SANKTIONEN

Der Entwurf setzt die Erhöhung des Mindest- und Höchstmaßes der Geldstrafe entsprechend auf 30.000 PLN und 30.000.000 PLN fest. Außerdem wurde auf die Beschränkung verzichtet, dass die Geldstrafe nicht über 3 Prozent der in dem Geschäftsjahr, in dem eine Straftat begangen wurde, durch den Rechtsträger erzielten Einnahmen hinausgehen darf. Diese Beschränkung soll durch eine Vorschrift ersetzt werden, nach der das Gericht bei der Verhängung einer Strafe u.a. die Finanzlage des kollektiven Rechtsträgers zu berücksichtigen hat.

Die vorgeschlagenen Änderungen erstrecken sich auch auf die Einführung neuer Sanktionen. Eine davon besteht in der Möglichkeit, den kollektiven Rechtsträger aufzulösen.

SCHUTZ VON HINWEISGEBERN (WHISTLEBLOWERN)

Die Vorschläge im Gesetzesentwurf bedeuten neue Pflichten für Unternehmer. Das Ziel des Entwurfsgebers ist die Gewährleistung des Schutzes für sog. Hinweisgeber (engl. Whistleblowers) – Personen, die Unregelmäßigkeiten bei der Funktionsweise eines Unternehmens melden. Der Unternehmer wird verpflichtet, einen Mechanismus zur Entgegennahme und Prüfung von Informationen über potentielle Unregelmäßigkeiten bereitzustellen. Eine zusätzliche Pflicht des Unternehmers wird in der Sorge für die Sicherheit der Hinweisgeber bestehen, damit sie nicht schikaniert werden.

COMPLIANCE IN JEDEM UNTERNEHMEN

Der Gesetzesentwurf setzt die Auferlegung von Pflichten i.Z.m. der Einführung einer Compliance-Politik im Unternehmen voraus. Unter diesen Pflichten finden wir u.a.: Festlegung des Haftungsumfangs der Organe, der Organisationseinheiten und der einzelnen Personen oder Benennung einer bestimmten Person oder Organisationseinheit zur Beaufsichtigung der Beachtung der Vorschriften und Grundsätze zur Regelung der Tätigkeit eines kollektiven Rechtsträgers. Diese Pflichten sollen

mittelständische und große Unternehmen betreffen. Somit erstreckt sich die notwendige Einführung einer effektiven Compliance-Politik auf sehr viele auf dem Markt agierende Unternehmen.

Der Gesetzesentwurf wird zurzeit konsultiert und kann noch geändert werden. Zur Minderung des Risikos der Haftung sollten die Unternehmer bereits jetzt für die Einführung einer effektiven Compliance-Politik sorgen. Diese Frage nimmt in den letzten Jahren an Bedeutung zu, was mit den vorgeschlagenen Vorschriften – neben solchen Regelwerken wie AML oder DSGVO – bestätigt wird.

Sollten Sie an detaillierten Informationen zu diesem Thema interessiert sein, so setzen Sie sich bitte mit unseren Experten in Verbindung.

KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN:



Barbara Kaczala
Attorney at Law (PL)
T +48 71 606 04 06
barbara.kaczala@roedl.com

→ Arbeitsrechtliche Änderungen

Arbeitnehmer-Kapitalpläne

Katarzyna Małaniuk, Rödl & Partner Posen
Michał Prokop, Rödl & Partner Warschau

WAS SIND ARBEITNEHMER-KAPITALPLÄNE?

Arbeitnehmer-Kapitalpläne (poln. Pracownicze Plany Kapitałowe - „PPK“) sind eine Umsetzung des Kapitalaufbau - Programms im Rahmen des „Plans zur verantwortungsbewussten Entwicklung“ der Regierung, der am 16. Februar 2016 vom Ministerrat angenommen wurde. Ziel des Programms ist es, die finanzielle Sicherheit zukünftiger Rentner zu erhöhen – u.a. durch die Einführung eines allgemeinen Systems freiwilliger Sparformen für die Altersvorsorge im Unternehmenssektor im Rahmen der sog. 3. Säule. Der PPK unterscheidet sich von Programmen der betrieblichen Altersvorsorge, den Individuellen Rentenkonten und Individuellen Rentenversicherungskonten insoweit, als er automatisch alle Arbeitnehmer erfassen soll, wobei sich diese aber jederzeit von der Teilnahme an diesem Plan zurückziehen können.

Die PPK stellen ein völlig neues, bisher im polnischen Recht nicht vorhandenes allgemeines zusätzliches Sparsystem dar, bei dem die angesparten Mittel nach Erreichen des Renteneintrittsalters von 60 Jahren dem Arbeitnehmer/Sparer – unabhängig von der Rente – in grundsätzlich 120 Raten (über die nächsten 10 Jahre) ausgezahlt werden.

Dieses System ist allgemein verbindlich und (mit wenigen Ausnahmen) für alle Rechtsträger obligatorisch, die Arbeitnehmer beschäftigen. Rechtsträger, die Arbeitnehmer beschäftigen (u.a. Unternehmer), werden im Endeffekt zur Einführung und Anwendung dieses Systems verpflichtet sein, auch wenn sie nur eine Person beschäftigen.

Aufgrund der vom Gesetzgeber in Art. 134 des Gesetzes über die Arbeitnehmer-Kapitalpläne vorgesehenen Übergangsvorschriften wird die tatsächliche allgemeine Verbindlichkeit des Systems erst am 1. Januar 2021 entfaltet, denn erst zu diesem Zeitpunkt wird das Gesetz auf alle davon betroffenen beschäftigenden Rechtsträger Anwendung finden. Es ist zu beachten, dass das Gesetz eine obligatorische PPK-Gründung vorsieht – das System ist demnach sogar für jene Rechtsträger obligatorisch, bei welchen die Beschäftigten überwiegend auf die PPK-Einzahlungen verzichten und nur ein Arbeitnehmer sich für dieses Sparprogramm entscheidet.

Für die Teilnehmer (u.a. Arbeitnehmer) basiert das PPK-System auf Freiwilligkeit – sie können auf die Teilnahme am Plan verzichten. Das PPK-Gesetz setzt voraus, dass alle bei einem Rechtsträger beschäftigten Personen am Programm teilnehmen werden (sie werden automatisch angemeldet), es sei denn, sie verzichten auf die Einzahlungen durch eine in Papierform abgegebene schriftliche Erklärung.

WER IST ZUR EINRICHTUNG EINES ARBEITNEHMER-KAPITALPLANS VERPFLICHTET?

Arbeitnehmer-Kapitalpläne müssen beschäftigende Rechtsträger einrichten, d.h.:

- Arbeitgeber, die im Arbeitsgesetzbuch genannt sind;
- Heimarbeitgeber;
- landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften oder genossenschaftliche Agrarzirkel;
- Dienstleister/Dienstleistungsempfänger;
- Rechtsträger, bei denen ein Aufsichtsrat existiert.

Die Vorschriften sehen jedoch gewisse Ausnahmen von dieser Pflicht vor, u.a.:

- Kleinstunternehmer, d.h. Unternehmer, die mindestens in einem der letzten beiden Geschäftsjahre im Jahresdurchschnitt weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigt und einen Netto-Jahresumsatz aus dem Verkauf von Waren, Erzeugnissen und Dienstleistungen sowie aus Finanzgeschäften bis zum PLN-Gegenwert von 2 Mio. Euro erzielt haben bzw. wenn die Summe der Aktiva in ihrer zum Ende eines dieser beiden Jahre erstellten Bilanz den PLN-Gegenwert von 2 Mio. Euro nicht überschritten hat und wenn alle bei ihnen beschäftigten Personen eine Erklärung abgeben, dass sie auf die Einzahlungen in den PPK verzichten.
- beschäftigende Rechtsträger, die an dem Tag, an dem sie von den Vorschriften erfasst wurden, ein Programm der betrieblichen Altersvorsorge (poln. Pracowniczy Program Emerytalny, Abk. PPE) führen sowie die Grundbeiträge auf das PPE i.H.v. mindestens 3,5 Prozent für mindestens 25 Prozent der Beschäftigten berechnen und abführen.
- beschäftigende Rechtsträger, die natürliche Personen sind und außerhalb ihrer Geschäftstätigkeit eine natürliche Person in einem Bereich beschäftigen, der nicht mit der von ihnen ausgeübten Geschäftstätigkeit verbunden ist.

Außerdem ist es möglich, dass ein beschäftigender Rechtsträger, der Verträge über die Verwaltung bzw. Führung von Arbeitnehmer-Kapitalplänen (PKK) geschlossen und anschließend ein Programm zur betrieblichen Altersvorsorge (PPE) eingerichtet hat sowie diesbezüglich Grundbeiträge von mindestens 3,5 Prozent der Vergütung abführt – in

Abstimmung mit der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation – die Grundeinzahlungen und zusätzliche Einzahlungen auf den PPK nicht finanziert, und zwar für diejenigen Personen, die an dem PPK teilnehmen (ab dem Folgemonat nach der Registrierung des PPE durch die Aufsichtsbehörde).

FRISTEN

Das Gesetz über die Arbeitnehmer-Kapitalpläne trat am 1. Januar 2019 in Kraft, die Arbeitgeber haben jedoch noch Zeit, um sich darauf vorzubereiten, da das Gesetz seine Gültigkeit schrittweise entfalten wird, beginnend mit den größten Arbeitgebern:

- ab dem 1. Juli 2019: Rechtsträger, die zum 31. Dezember 2018 **mindestens 250 Personen** beschäftigt haben;
- ab dem 1. Januar 2020: Rechtsträger, die zum 30. Juni 2019 **mindestens 50 Personen** beschäftigt haben;
- ab dem 1. Juli 2020: Rechtsträger, die zum 31. Dezember 2019 **mindestens 20 Personen** beschäftigt haben;
- ab dem 1. Januar 2021: **sonstige Rechtsträger**, darunter Einrichtungen des öffentlichen Finanzsektors.

Gehört der beschäftigende Rechtsträger zu einer Kapitalgruppe, so kann er dem PPK an dem Tag beitreten, an dem die Vorschriften für das größte Unternehmen aus der Gruppe (also das Unternehmen, das die meisten Personen beschäftigt) zu gelten beginnen.

Die Tatsache, dass der beschäftigende Rechtsträger unter das Gesetz über die Arbeitnehmer-Kapitalpläne fällt, bedeutet nicht, dass er zeitgleich Einzahlungen in den PPK leisten muss. Beschäftigende Rechtsträger werden verpflichtet sein, bis zum 10. des Folgemonats nach Ablauf von drei Monaten ab Erfassung durch das o.g. Gesetz Verträge über die PPK-Führung zugunsten ihrer Beschäftigten zu schließen. An dieser Stelle gibt es Zweifel, da nach der üblichen Rechnungsweise der Fristen der dreimonatige Zeitraum für die größten beschäftigenden Rechtsträger Ende September abläuft, und der 10. des Folgemonats auf den 10. Oktober fällt. Richtiger wäre jedoch die im Zivilrecht angewandte Rechnungsweise der Fristen. Danach würde eine dreimonatige Frist, die am 1. Juli beginnt, am 1. Oktober ablaufen, und der 10. des Folgemonats wäre der 11. November – wegen des polnischen Nationalfeiertags entstünde die Pflicht zum Abschluss eines Vertrages über die Führung eines PPK am 12. November.

Der beschäftigende Rechtsträger schließt den Vertrag über die PPK-Führung mit einem entsprechendem Fonds ab, und zwar spätestens innerhalb von 10 Werktagen vor Ablauf der Frist zur Schließung dieses Vertrages. An dieser Stelle gibt es einen weiteren Zweifel, nämlich ob auch Samstage als Werktage gelten (die nicht als arbeitsfreie Tage betrachtet werden) – in diesem Fall liefere die Frist am 29. Oktober ab; oder ob unter Werktagen die Wochentage Montag bis Freitag zu verstehen sind – dann liefere die Frist am 25. Oktober ab. Da eine Legaldefinition eines Werktages fehlt und das Gesetz dazu auch keinen Aufschluss gibt, ist es schwierig, dieses Problem zu lösen. Es bleibt abzuwarten, wie die polnischen Behörden dies auslegen werden.

WELCHE BESCHÄFTIGTEN KÖNNEN EINEM PPK BEITRETEN?

Jede beim beschäftigenden Rechtsträger, der zur Einrichtung eines PPK verpflichtet ist, beschäftigte Person wird vom Arbeitnehmer-Kapitalplan erfasst, wobei unter einer beschäftigten Person nicht nur Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgesetzbuches zu verstehen sind, sondern auch:

- Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und Heimarbeit ausüben;
- Mitglieder von landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften oder genossenschaftlichen Agrarzirkeln;
- natürliche Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und die Arbeit aufgrund eines Handelsvertretervertrages, Auftragsvertrages oder eines anderen Dienstleistungsvertrages leisten;
- Aufsichtsratsmitglieder, die für die Wahrnehmung ihrer Funktion vergütet werden;

die auf dieser Grundlage in Polen der obligatorischen Alters- und Invalidenrentenversicherung unterliegen.

Von den Arbeitnehmer-Kapitalplänen sind u.a. folgende Personen ausgeschlossen:

- Selbstständige, d.h. Personen, die eine außerlandwirtschaftliche Gewerbetätigkeit ausüben und diesbezüglich der Alters- und Invalidenrentenversicherung unterliegen;
- Sonderfälle: Arbeitnehmer, die im Bergbau beschäftigt sind, bzw. Jugendliche;
- beschäftigte Personen, die spätestens am ersten Tag der Beschäftigung das 70. Lebensjahr vollendet haben;

- beschäftigte Personen, die das 55. Lebensjahr vollendet, aber das 70. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, es sei denn, sie geben einen entsprechenden Antrag beim beschäftigenden Rechtsträger ab oder sie waren in den letzten 12 Monaten mindestens 3 Monate lang beschäftigt;
- beschäftigte Personen, die ihre Arbeit aufgrund eines Auftragsvertrages leisten und dieser Versicherung bei einem anderen beschäftigenden Rechtsträger unterliegen;
- Studierende (bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres), die nicht den Versicherungen unterliegen.

IST EIN VERZICHT MÖGLICH?

Die Teilnahme am PPK ist freiwillig. Das Gesetz sieht vor, dass jede beschäftigte Person zwischen dem 18. und dem 55. Lebensjahr automatisch in den PPK aufgenommen wird. Will sie jedoch keine Mittel in den PPK einzahlen, so kann sie beim Arbeitgeber eine schriftliche Verzichtserklärung abgeben. Mit Abgabe der Verzichtserklärung wird der Arbeitgeber ab dem Monat deren Abgabe die Einzahlungen in den PPK einstellen. Der Verzicht ist jedoch nicht auf Dauer. Der Gesetzgeber hofft auf die Untätigkeit der Arbeitnehmer und hat deswegen vorgesehen, dass jede beschäftigte Person, die auf den PPK verzichtet, alle vier Jahre (beginnend ab 2023) erneut in den PPK aufgenommen wird, sofern sie nicht erneut eine schriftliche Verzichtserklärung abgibt.

Außerdem ist Folgendes zu betonen: Wer eine beschäftigte Person dazu zu bewegen versucht, auf das Sparen im Rahmen des Arbeitnehmer-Kapitalplans zu verzichten, der unterliegt einer Geldbuße von bis zu 1,5 Prozent des Lohnfonds beim betreffenden beschäftigenden Rechtsträger im Geschäftsjahr, das dem Begehen der Straftat vorausgeht.

Sind Sie an zusätzlichen Informationen zu Arbeitnehmer-Kapitalplänen interessiert, so bitten wir um Kontaktaufnahme.

KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN:



Katarzyna Małaniuk
Attorney at Law (PL), Manager
T + 48 61 624 49 69
katarzyna.malaniuk@roedl.com



Michał Prokop
Attorney at Law (PL), Manager
T +48 22 244 00 76
michal.prokop@roedl.com

→ Arbeitsrechtliche Änderungen

Neue Aufteilung der Personalakten

Patrycja Malesza
Rödl & Partner Warschau

WELCHE ARBEITNEHMER UNTERLIEGEN DEN NEUEN GRUNDSÄTZEN?

Gemäß den Übergangsvorschriften wird die neue Verordnung in vollem Umfang auf die Personalunterlagen derjenigen Arbeitnehmer angewandt, deren Arbeitsverhältnis **ab dem 1. Januar 2019** begründet wurde/wird. Wichtig ist, dass dabei der Tag der Begründung des Arbeitsverhältnisses zählt – und nicht der Tag, an dem der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wurde der Arbeitsvertrag noch im Dezember 2018 abgeschlossen, hat aber der Arbeitnehmer seine Arbeit im Januar aufgenommen, so müssen die Personalakten bereits nach den neuen Grundsätzen geführt werden.

Was Arbeitnehmer betrifft, die vor dem 1. Januar 2019 eingestellt wurden (sowie Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2019 endete), so hat sich der Gesetzgeber diesbezüglich verständnisvoll gezeigt. Die Arbeitgeber werden die Personalakten dieser Arbeitnehmer in der bisherigen Gestalt belassen können, d.h. den Arbeitgebern wurde nicht die Pflicht auferlegt, bereits vorhandene Unterlagen an die neu eingeführten Grundsätze anzupassen. Dies betrifft jedoch nur Unterlagen, die vor dem 31. Dezember 2018 angelegt wurden. Auf Unterlagen, die ab dem 1. Januar 2019 angelegt wurden/werden, sind dagegen die Vorschriften der Verordnung bereits in vollem Umfang anzuwenden.

DIE WICHTIGSTE ÄNDERUNG BESTEHT IN DER AUFTEILUNG DER PERSONALAKTEN IN VIER TEILE

Bis zum 31. Dezember 2018 wurden die Personalakten, die für jeden Arbeitnehmer einzeln geführt wurden, in drei Teile (A, B und C) aufgeteilt. Seit dem 1. Januar 2019 haben die Personalakten einen vierten Teil – Teil D.

Was die Teile A bis C betrifft, so sind die Änderungen im Vergleich zu den bisher geltenden Vorschriften geringfügig.

Teil A wird Dokumente und Erklärungen, die im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren eingereicht wurden, sowie Überweisungen zu ärztlichen Untersuchungen und ärztliche Befunde im Zusammenhang mit Eingangs-, Regel- und Kontrolluntersuchungen enthalten.

Teil B wird Erklärungen oder Dokumente enthalten, welche die Begründung und den Verlauf des Arbeitsverhältnisses betreffen, insbesondere:

- den Arbeitsvertrag;
- die Aufgaben (Pflichten) des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber die Aufgaben des Arbeitnehmers, die sich aus der im Arbeitsvertrag festgelegten Art der Arbeit ergeben, zusätzlich in dieser Form festgelegt hat;
- Bestätigung, dass der Arbeitnehmer Folgendes zur Kenntnis genommen hat: die Arbeitsordnung oder eine Bekanntmachung über das angewandte Arbeitssystem und die Aufteilung der Arbeitszeit, einschließlich der Vorschriften und Grundsätze über Arbeitssicherheit und -hygiene;
- Bestätigung, dass der Arbeitnehmer über Ziel, Umfang und Art von Überwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz informiert wurde;
- Bestätigung, dass der Arbeitnehmer über das Berufsrisiko, das mit der ausgeübten Arbeit verbunden ist, sowie über die Grundsätze des Schutzes vor Gefahren informiert wurde;
- Dokumente, die bestätigen, dass der neu eingestellte Arbeitnehmer an der erforderlichen Schulung über Arbeitssicherheit und -hygiene teilgenommen hat;
- Erklärungen über die Kündigung der Arbeits- oder Vergütungsbedingungen bzw. die Änderung dieser Bedingungen gemäß einem anderen Verfahren;
- Unterlagen darüber, dass dem Arbeitnehmer Vermögensgegenstände mit der Pflicht der Rückgabe oder Rechenschaftsablegung anvertraut wurden;
- Dokumente im Zusammenhang mit der Steigerung der beruflichen Qualifikationen durch den Arbeitnehmer;
- Dokumente bezüglich der Zuerkennung einer Prämie oder Auszeichnung an den Arbeitnehmer;
- Dokumente im Zusammenhang mit der Beantragung und Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub, Urlaub zu den Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs, Elternurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Erziehungsurlaub durch den Arbeitnehmer;
- Vertrag über ein Wettbewerbsverbot;
- Dokumente über die Leistung von Telearbeit.

Teil C wird Erklärungen bzw. Dokumente enthalten, die mit der Auflösung oder dem Erlöschen des Arbeitsverhältnisses in Zusammenhang stehen, darunter:

- Erklärungen über die Auflösung des Arbeitsvertrages;
- Anträge auf Ausstellung, Korrektur oder Ergänzung von Arbeitszeugnissen;
- Belege dafür, dass dem Arbeitnehmer keine Urlaubsabgeltung ausgezahlt wurde;
- Kopie des dem Arbeitnehmer erteilten Arbeitszeugnisses;
- Bestätigung der Vornahme von Handlungen i.Z.m. der Pfändung der Arbeitsvergütung aufgrund eines anhängigen Vollstreckungsverfahrens;
- Vertrag über ein Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der neue **Teil D** wird Folgendes enthalten: **Abschriften von Benachrichtigungen über die Verhängung von Strafen sowie andere Dokumente, die mit der disziplinarischen Haftung des Arbeitnehmers oder seiner in gesonderten Vorschriften geregelten Haftung in Zusammenhang stehen** und die vorsehen, dass die Abschriften über die Strafe nach einer gewissen Zeit entfernt werden.

MÖGLICHKEIT ZUR ANLEGUNG THEMATISCHER UNTERGRUPPEN VON UNTERLAGEN

Die neuen Vorschriften verlangen (analog zu den bisher geltenden), dass die Dokumente, die sich in den einzelnen Teilen der Personalakte eines Arbeitnehmers befinden, chronologisch aufbewahrt und durchnummeriert werden. Jeder Teil der Personalakte muss ein Verzeichnis der sich in ihm befindenden Unterlagen enthalten.

Eine wichtige Änderung ist die Einführung der Möglichkeit, in den Teilen A, B und C **thematische Untergruppen von Unterlagen** anzulegen, die dann entsprechend mit den Nummern A1, B1, C1 usw. versehen werden. In diesem Fall betrifft das Erfordernis der chronologischen Anordnung, der Durchnummerierung und der Erstellung eines Verzeichnisses der Erklärungen oder Dokumente jeden der gesonderten Teile. Die Anwendung dieser Lösung ist nicht obligatorisch, kann sich jedoch positiv auf die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit der Akten auswirken;

so kann man z.B. in Teil B einen Katalog B1 einrichten, in dem – in chronologischer Reihenfolge – der Arbeitsvertrag einschließlich sämtlicher Nachträge aufbewahrt wird.

MEHR ZU TEIL D

Die Möglichkeit, thematische Untergruppen anzulegen, betrifft nicht den neuen Teil D. Das ist vollkommen verständlich, da dieser Teil ausschließlich Dokumente über die disziplinarische Haftung des Arbeitnehmers enthält.

Die Dokumente in Teil D werden in getrennten Teilen aufbewahrt, die jeweils eine bestimmte Strafe betreffen; diese Teile erhalten jeweils die Nummer D1 usw. In diesem Fall betrifft das Erfordernis der chronologischen Anordnung, der Durchnummerierung und der Erstellung eines Verzeichnisses der Erklärungen oder Dokumente jeden dieser Teile.

Da eine Disziplinarstrafe grundsätzlich nach einem Jahr untadeliger Arbeit als getilgt gilt, wird nach diesem Zeitraum die Abschrift der Benachrichtigung über die Verhängung dieser Strafe aus der Personalakte des Arbeitnehmers entfernt, ebenso der ganze gesonderte Teil, der diese Strafe betraf (die übrigen Teile erhalten aufeinander folgende Nummern).

Vor dem 1. Januar 2019 wurden Dokumente über Disziplinarstrafen in Teil B der Personalakten aufbewahrt. Die Aussonderung dieser Dokumente in einem gesonderten Teil ist positiv zu bewerten, denn wenn Dokumente über eine bestimmte Strafe entfernt werden, ist es nun nicht mehr notwendig, die Nummerierung sowie das Register aller in Teil B enthaltenen Dokumente, der meistens der umfangreichste Teil der Personalakte ist, zu ändern.

Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2019 begründet wurde, entsteht die Pflicht zur Anlegung des Teils D erst dann, wenn der Arbeitgeber im Laufe des Jahres 2019 eine Disziplinarstrafe verhängen sollte.

Sollten Sie an weiteren Informationen zu der neuen Aufteilung der Personalakten interessiert sein, so bitten wir um Kontaktaufnahme.

KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN:



Patrycja Malesza
Attorney at Law (PL)
T + 48 22 244 00 53
patrycja.malesza@roedl.com

→ Arbeitsrechtliche Änderungen

Dokumentation zum Arbeitsverhältnis

Izabela Kwacz
Rödl & Partner Warschau

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, außer den Personalakten der Arbeitnehmer eine Dokumentation zu führen, die mit dem Arbeitsverhältnis verbunden ist. Ab Januar 2019 haben sich die Grundsätze für die Aufbewahrung dieser Dokumentation geändert. Die Modifikationen sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Leben einfacher machen.

Der Arbeitgeber muss folgende Dokumente zum Arbeitsverhältnis aufbewahren:

1. Dokumente zur Erfassung der Arbeitszeit;
2. Dokumente, die mit dem Antrag auf Erteilung und der Inanspruchnahme des Erholungsurteils verbunden sind;
3. Lohn- und Gehaltskarte (Lohn- und Gehaltsliste) und Karte (Liste) sonstiger mit der Arbeit verbundener Leistungen;
4. Registerkarte über die Zuteilung von Arbeitskleidung und -schuhen, individueller Schutzmittel sowie über die Auszahlung des Gegenwerts für die Nutzung eigener Kleidung und Schuhe sowie deren Waschen und Pflege.

ÄNDERUNGEN AB 2019

Kürzere Aufbewahrungsfrist

Die Dokumentation zum Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2018 beschäftigt wurden, ist 10 Jahre lang aufzubewahren, gerechnet ab dem Ende des Kalenderjahres, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Die Dokumentation für die Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 1998 aber vor dem 1. Januar 2019 beschäftigt wurden, muss der Arbeitgeber (wie bisher) 50 Jahre lang aufbewahren, es sei denn er reicht bei der Sozialversicherungsanstalt einen Antrag auf Verkürzung dieser Frist bis auf 10 Jahre ein und übergibt entsprechende Informationsberichte bez. aller seiner Arbeitnehmer. Die Verkürzung der Aufbewahrungsfrist findet dann auf alle und nicht nur auf ausgewählte Arbeitnehmer Anwendung.

Die Aufbewahrungsfrist von 50 Jahren betrifft weiterhin die Dokumentation zum Arbeitsverhältnis derjenigen Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1999 beschäftigt wurden.

Pflicht zur Herausgabe einer Kopie der Dokumentation auf Antrag

Ab dem 1. Januar 2019 muss der Arbeitgeber auf Antrag eines Arbeitnehmers oder eines ehemaligen Arbeitnehmers eine Kopie der ganzen oder eines Teils der Dokumentation zum Arbeitsverhältnis herausgeben. Im Todesfall eines Arbeitnehmers oder eines ehemaligen Arbeitnehmers kann dieser Antrag von folgenden Personen eingereicht werden: eigene Kinder, Kinder des Ehegatten, adoptierte Kinder, zur Erziehung und zum Unterhalt aufgenommene minderjährige Kinder, Enkel, Geschwister, Ehegatte (Witwe und Witwer), Eltern (darunter Stiefvater und Stiefmutter) und adoptierende Personen.

Möglichkeit der Führung der Dokumentation in elektronischer Form

Der Arbeitgeber kann die ganze Dokumentation zum Arbeitsverhältnis in Papierform oder in elektronischer Form bzw. teilweise in Papierform oder in elektronischer Form führen. Will der Arbeitgeber die bisherige Form der Führung der Dokumentation ändern (z.B. die Dokumentation in Papierform in elektronischer Form weiterführen), so hat er den Arbeitnehmer darüber zu informieren. Die Führung der Dokumentation in elektronischer Form muss außerdem die technischen und teleinformatischen Anforderungen erfüllen, die in der Verordnung des Ministers für Familie, Arbeit und Sozialpolitik vom 10. Dezember 2018 über die Personalunterlagen (Dz.U. [poln. GBI.] Jahrgang 2018, Pos. 2369) genannt sind.

Pflicht zur Erfassung der Uhrzeiten des Beginns und der Beendigung der Arbeit

In der Arbeitszeiterfassung muss der Arbeitgeber die Uhrzeiten des Beginns und der Beendigung der Arbeit angeben. Dieser Pflicht muss er nicht gegenüber folgenden Personen nachkommen:

- Arbeitnehmer, die im aufgabenbezogenen Arbeitszeitsystem beschäftigt sind;

- Arbeitnehmer, die den Arbeitsbetrieb verwalten (d.h. Geschäftsführer, Geschäftsleiter, Hauptbuchhalter);
- Arbeitnehmer, die Pauschalleistungen für Überstunden oder Nachtarbeit erhalten.

Pflicht zum Nachweis der Grundlage für die Erteilung eines arbeitsfreien Tages

Vor dem 1. Januar 2019 wurde in der Arbeitszeiterfassung nur vermerkt, dass der Arbeitnehmer am betreffenden Tag nicht gearbeitet hat – er hatte einen arbeitsfreien Tag. Ab dem 1. Januar 2019 muss die Arbeitszeiterfassung auch eine Information über die Grundlage für die Erteilung des arbeitsfreien Tages enthalten, bspw. Überstundenausgleich, arbeitsfreier Tag für einen auf einen Samstag fallenden Feiertag.

Pflicht zur Sammlung von Informationen über die Art und die Dauer der Freistellung von der Arbeit, des Fernbleibens von der Arbeit

Der Arbeitgeber muss nun mehr Informationen über die Freistellung und das Fernbleiben von der Arbeit sammeln. In der Arbeitszeiterfassung sind Art und Dauer folgender Sachverhalte anzugeben:

- Freistellung von der Arbeit (z.B. Stillpause);
- gerechtfertigtes Fernbleiben von der Arbeit (z.B. Pause für die Erledigung von Privatsachen);
- ungerechtfertigtes Fernbleiben von der Arbeit.



Die neuen neuen Grundsätze für die Führung der Dokumentation zum Arbeitsverhältnis sind gegenüber den Arbeitnehmern anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2018 beschäftigt wurden. Die Dokumentation der vor dem 1. Januar 2019 beschäftigten Arbeitnehmer muss nicht vollständig an die neuen Vorschriften angepasst werden. Nur wenn sich der Arbeitgeber für die Führung der Dokumentation in elektronischer Form entscheidet, muss er die neuen Vorschriften hinsichtlich der technischen und teleinformatischen Anforderungen anwenden.

KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN:



Izabela Kwacz
Attorney at Law (PL)
T + 48 22 244 00 50
izabela.kwacz@roedl.com

→ Steuern Aktuell

Einheitliches Verzeichnis der Umsatzsteuerpflichtigen

Paulina Janka
Rödl & Partner Breslau

Das Finanzministerium plant, ein Register der Umsatzsteuerpflichtigen zu schaffen. Dies ergibt sich aus dem Entwurf des Gesetzes vom 20. September 2017 über die Änderung des Umsatzsteuergesetzes und einiger anderer Gesetze. Dieses Register soll ein wichtiges Werkzeug für ehrliche Steuerpflichtige darstellen, die darin Informationen über ihre Geschäftspartner, insbesondere über deren aktuellen Status bei der Registrierung für Umsatzsteuerzwecke, prüfen können.

Das geplante Verzeichnis ermöglicht den Zugang zu folgenden Informationen: Vor- und Nachnamen bei natürlichen Personen sowie vollständige Firma bei Steuerpflichtigen, die keine natürlichen Personen sind; Anschrift der festen Niederlassung bzw. des Geschäftssitzes; Nummern der Abrechnungskonten des Steuerpflichtigen bzw. der personengebundenen Konten des Steuerpflichtigen bei einer genossenschaftlichen Spar- und Kreditkasse, deren Mitglied er ist und die in der Identifikations- bzw. Aktualisierungsanmeldung i.Z.m. der ausgeübten Gewerbetätigkeit angegeben wurden; Datum der Registrierung/Löschung/

erneuten Eintragung als aktiver Umsatzsteuerpflichtiger sowie Rechtsgrundlage der Löschung/erneuten Eintragung als aktiver Umsatzsteuerpflichtiger.

Die Steuerpflichtigen werden somit die Möglichkeit haben, die ganze Geschichte der Registrierung der Geschäftspartner für Umsatzsteuerzwecke zurückzuverfolgen, was ihnen die Prüfung des Status des Geschäftspartners zum ausgewählten Zeitpunkt erlauben wird. Das Verzeichnis soll durch den Chef der Landesfinanzverwaltung in elektronischer Form geführt werden. Die darin enthaltenen Daten werden laufend aktualisiert, d.h. einmal pro Arbeitstag.

Gemäß den früheren Ankündigungen des Finanzministeriums sollte die sog. „weiße Liste der Umsatzsteuerpflichtigen“ ab der Jahresmitte 2019 zugänglich sein. Aufgrund der verlänger-

ten Projektarbeiten ist jedoch zu erwarten, dass das Verzeichnis nicht innerhalb der vorgesehenen Frist eingeführt wird. Die Arbeiten der juristischen Kommission am Projekt dauern noch an. Die Novellierung soll 6 Monate nach Bekanntgabe in Kraft treten. Dabei treten einige dort enthaltene Änderungen 14 Tage nach Bekanntgabe in Kraft.

Die geplanten Änderungen sind positiv zu bewerten. Die Zurverfügungstellung des o.g. Verzeichnisses gewährleistet einen kostenlosen und schnellen Zugang zu aktuellen Angaben zu den Geschäftspartnern, was im Endresultat die Sicherheit des Wirtschaftsverkehrs erhöhen wird. Wir werden Sie über den Stand der Arbeiten an diesem Entwurf auf dem Laufenden halten. Bis zum Zeitpunkt der Entstehung des Registers müssen die internen Verfahren zur Prüfung des Geschäftspartners fortgesetzt werden.

→ Steuern Aktuell

Empfehlungen des Verrechnungspreisforums

Paulina Janka
Rödl & Partner Breslau

Das Finanzministerium veröffentlichte die ersten Empfehlungen des Verrechnungspreisforums zu den technischen Aspekten der Erstellung von Vergleichbarkeitsanalysen und Beschreibungen, aus denen hervorgeht, dass die Bedingungen des Geschäfts (bzw. sonstiger Geschäftsvorfälle), die mit verbundenen Unternehmen vereinbart wurden, mit den Bedingungen übereinstimmen, welche zwischen dritten Unternehmen festgelegt worden wären.

Unter den Empfehlungen des Verrechnungspreisforums ist insbesondere auf Folgendes hinzuweisen:

– Sowohl inländische als auch ausländische Daten, die der Vergleichbarkeitsanalyse zugrunde gelegt wurden, haben das gleiche Gewicht. Der Mangel an lokalen Beobachtungen bei der Stichprobe kann keine Grundlage für die Infragestellung der durchgeführten Analyse darstellen. Bei der Durchführung der Analyse hat der Steuerpflichtige jedoch bei den Suchkriterien die inländischen Daten zu berücksichtigen (so dass die Suchkriterien den polnischen Markt nicht von vornherein ausschließen).

- Es fehlen Bestimmungen, die die Inanspruchnahme von Angebotsdaten zur Bestätigung des marktüblichen Charakters des Geschäfts unmöglich machen, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Angebotsdaten nicht ein konkretes, wirkliches Geschäft betreffen und somit nicht verbindlich sein können.
- Die Steuerbehörden sollen nicht Vergleichsdaten anwenden, die öffentlich nicht zugänglichen Quellen entnommen wurden.
- Eine Zugrundelegung starrer Werte hinsichtlich der konkreten minimalen (bzw. maximalen) Anzahl der Beobachtungen in der Vergleichsprobe ist zwecklos und könnte zu einer Verzerrung der Ergebnisse der qualitativen Analyse führen.
- Die Vorbereitung einer Beschreibung der Übereinstimmung der Bedingungen ist in Fällen begründet, in denen sowohl interne als auch externe Vergleichsdaten für den Steuerpflichtigen überhaupt nicht zugänglich sind, ferner wenn infolge der Heranziehung von Auswahlkriterien sämtliche Beobachtungen abgelehnt wurden. Bemerkenswert ist gleichzeitig, dass das Verrechnungspreisforum eine Modifikation der Vorschriften postuliert, so dass die Beschreibung der Übereinstimmung der Bedingungen dann zu-

gelassen wird, wenn der Kauf von Vergleichsdaten zur Erstellung der Vergleichbarkeitsanalyse wirtschaftlich unvernünftig ist.

Die Dokumente des Verrechnungspreisforums sind für den Finanzminister nicht verbindlich. Die Empfehlungen der Geschäftsleute, der Vertreter des Finanzministeriums sowie der Landesfinanzverwaltung (poln. KAS), die ein Beispiel für eine positive Einstellung zu den praktischen Aspekten der Erstellung von Verrechnungspreisdokumentationen darstellen, können jedoch bei den weiteren Arbeiten an der Verbesserung und Straffung des Steuersystems

im Bereich der Verrechnungspreise in Anspruch genommen werden. Die Empfehlungen betreffen praktische Probleme und Zweifel bei der Erfüllung von Pflichten im Bereich der Verrechnungspreise, womit sie wesentliche Hinweise für die Steuerpflichtigen bieten. Da ihr Charakter jedoch nicht verbindlich ist, wird das Risiko nicht gemindert, dass die jeweilige Verrechnungspreisdokumentation als unvollständig eingestuft wird.

Wir werden Sie über die weiteren Empfehlungen auf dem Laufenden halten. Bei Fragen oder Zweifeln setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

→ Steuern Aktuell

Basiszinssatz und Marge bei den Verrechnungspreisen (Bekanntmachung)

Paulina Janka
Rödl & Partner Breslau

Im Amtsblatt „Monitor Polski“ wurde die Bekanntmachung des Finanzministers (vom 21. Dezember 2018) über die Art des Basiszinssatzes und der Marge für Zwecke der Verrechnungspreise im Bereich der Einkommensteuer und der Körperschaftsteuer veröffentlicht.

In der Bekanntmachung wurden die Art des Basiszinssatzes und die Höhe der Marge für die Zwecke der Geschäfte über Darlehen, Kredite bzw. Ausgabe von Obligationen zwischen verbundenen Unternehmen, die (bei Erfüllung zusätzlicher gesetzlicher Voraussetzungen) zur Inanspruchnahme der Safe-Harbour-Vereinfachung im Bereich der Verrechnungspreise berechtigen, bekanntgegeben. Diese Vereinfachung umfasst einerseits den Ausschluss der schätzungsweisen Ermittlung der Verzinsung auf diese Geschäfte durch die Steuerbehörden und andererseits die Befreiung des Steuerpflichtigen von der Pflicht, die Vergleichbarkeitsanalyse bzw. die Beschreibung der Übereinstimmung der Bedingungen für diese Geschäfte zu erstellen.

Für den polnischen Zloty wurde der Interbankenzinssatz auf dem polnischen Markt (WIBOR), für den Euro – derjenige auf dem

europäischen Markt (EURIBOR) und für sonstige Währungen – derjenige auf dem Londoner Markt (LIBOR für die einzelnen Währungen) angegeben. Angegeben wurden Basiszinssätze mit der Zinsanpassungsperiode von 3 Monaten.

Gemäß der Bekanntmachung beträgt die Marge 2 Prozentpunkte bzw. entspricht der Summe des absoluten Werts des Basiszinssatzes und des Werts von 2 Prozentpunkten, wenn der Wert des Basiszinssatzes unter Null liegt; eine solche Marge ist die maximale Marge für den Darlehensnehmer und die minimale Marge für den Darlehensgeber.

Die Bekanntmachung gilt seit dem 1. Januar 2019.

Im Hinblick auf die Änderungen des Körperschaftsteuergesetzes zur Safe-Harbour-Vereinfachung für die Zwecke der Verrechnungspreise sowie die einzelnen Angaben aus der Bekanntmachung empfehlen wir die Analyse des Einflusses dieser Änderungen auf getätigte Finanzgeschäfte mit verbundenen Unternehmen sowie die Möglichkeit der Inanspruchnahme der o.g. Vereinfachung. Sollten Sie Fragen oder Zweifel hinsichtlich der seit dem 1. Januar 2019 geltenden Vorschriften über Verrechnungspreise haben, so stehen Ihnen die Experten von Rödl & Partner gerne zur Verfügung.

→ Steuern Aktuell

Neue Matrix für Umsatzsteuersätze

Paulina Janka
Rödl & Partner Breslau

Gemäß dem Entwurf des Gesetzes (vom 8. November 2018) über die Änderung des Umsatzsteuergesetzes sollte eine neue Matrix für Umsatzsteuersätze eingeführt werden – neue Aufstellungen von Waren und Dienstleistungen, die mit ermäßigten Sätzen von 8 Prozent und 5 Prozent belegt werden, gestützt auf die Kombinierte Nomenklatur (KN) und die Polnische Klassifikation der Wirtschaftszweige (PKWiU) 2015.

Der Matrix der Umsatzsteuersätze soll Folgendes zugrunde gelegt werden:

- der Grundsatz, nach Möglichkeit auf sämtliche Abteilungen der KN einen einheitlichen Satz anzuwenden;
- generelle Herabsetzung des Satzes, falls er für die betreffende Ware geändert werden muss („Ausgleich nach unten“) sowie

- Erhöhung des Satzes für ausgewählte (wenige) Waren und Dienstleistungen.

Zusätzlich besteht das Ziel der Novellierung in der Einführung eines Werkzeugs, dank dessen die Steuerpflichtigen und Steuerbehörden eine höhere Sicherheit erlangen, dass ordnungsgemäße Steuersätze angewandt wurden. Dies soll durch verbindliche Auskünfte über Steuersätze (poln. WIS), erteilt auf Antrag des Steuerpflichtigen durch den Direktor der Finanzverwaltungskammer, gewährleistet werden.

Der Gesetzesentwurf befindet sich in der Phase der Begutachtung. Er setzt das Inkrafttreten einiger Vorschriften zum 1. April 2019 voraus; die sonstigen Vorschriften sollen zum 1. Januar 2020 in Kraft treten.

Die vorgeschlagenen Änderungen weisen auf eine positive Einstellung des Finanzministers zur Vereinfachung der Steuersätze sowie auf eine Erhöhung der Sicherheit bei der Zuordnung des Satzes zu der jeweiligen Warenkategorie hin. Wir werden Sie über den Stand der Arbeiten an diesem Entwurf auf dem Laufenden halten.

→ Steuern Aktuell

Neue SAF-T-Datei über Umsatzsteuerregister (JPK_VAT) soll ab Juli 2019 die Umsatzsteuererklärungen ersetzen.

Paulina Janka
Rödl & Partner Breslau

Das Finanzministerium arbeitet an den Änderungen zur Ersetzung der Umsatzsteuererklärungen VAT-7 und VAT-7K durch Übersendung einer neuen Steuererklärung in Form der SAF-T-Datei. Es wird eine neue Datei „JPK_VAT“ mit einem Deklarations- und einem Erfassungsteil eingeführt. Zu diesem Zeitpunkt ist noch nicht bekannt, welche Daten der Berichterstattung mit der neuen SAF-T-Struktur unterliegen werden.

Die Novelle sieht auch die Regelung der Funktionsweise des zentralen Rechnungsregisters, geschaffen auf Basis der Dateien „JPK_VAT“, vor. Das Grundziel des Registers wird in der Analy-

se und Kontrolle der Ordnungsmäßigkeit der durch die Steuerpflichtigen ausgestellten Umsatzsteuerrechnungen sowie der Eliminierung von Missbräuchen i.Z.m. der Ausstellung von Null-Rechnungen und Steuererschleichungen bestehen.

Der Entwurf befindet sich zurzeit in der Phase der Begutachtung. Das Gesetz soll am 1. Juli 2019 in Kraft treten.

Die vorgeschlagenen Änderungen sind grundsätzlich positiv zu beurteilen. Infolge der eingeführten Änderungen werden die Steuerbelastungen der Umsatzsteuerpflichtigen gemindert. Die Steuerpflichtigen werden monatlich (bzw. vierteljährlich) nur ein Dokument ohne zusätzliche Anlagen, die bei der Abgabe der Erklärungen VAT-7 (VAT-7K) notwendig waren, einreichen.

Da der detaillierte Datenumfang im Wege einer Verordnung bestimmt werden soll, kann zurzeit nicht festgestellt werden, ob der Umfang der weiterzuleitenden Daten in der Tat zur Reduzierung der Dokumentationspflichten aufseiten der Steuerpflichtigen führen wird. Die Verabschiedung der

Novelle ist zudem mit der Notwendigkeit verbunden, die zurzeit genutzten IT-Systeme an die neuen Lösungen anzupassen. Vor dem Hintergrund des oben Gesagten ist zu erwarten, dass die Verwaltungskosten in der Implementierungsphase wie bei anderen SAF-T-Strukturen steigen werden.

→ Steuern Aktuell

Urteil des Oberverwaltungsgerichts in Sachen der Erfassung des vom Arbeitnehmer verbrauchten Kraftstoffs

Paulina Janka
Rödl & Partner Breslau

Das Oberverwaltungsgericht entschied, dass der unentgeltliche Verbrauch von Kraftstoff durch Arbeitnehmer der Gesellschaft für Privatzwecke der Pflicht zur Erfassung mittels einer Registrierkasse unterliegen wird (Urteil vom 6. Dezember 2018, Az. I FSK 1622/16).

Die Sache betraf die Nutzung eines Dienstwagens durch Arbeitnehmer sowohl für die Gewerbetätigkeit als auch für Privatzwecke. Die Kosten des Kraftstoffs sowie sonstige notwendige Aufwendungen für private Fahrten, die bei Gelegenheit von dienstlichen Fahrten gemacht werden, werden unmittelbar vom Arbeitgeber getragen, sofern der Verbrauch für Privatzwecke des Arbeitnehmers marginal und sporadisch sein wird und nicht ermittelt werden kann, welcher Teil des Kraftstoffs für private und welcher Teil für dienstliche Zwecke verbraucht wurde.

Nach Auffassung der Steuerbehörde, die von den Verwaltungsgerichten in beiden Instanzen aufrechterhalten wurde, kommt es in einem solchen Fall zu einer steuerpflichtigen unentgeltlichen Warenlieferung i.Z.m. dem Verbrauch von Kraftstoff für Privatzwecke der Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sowie zu der Notwendigkeit, den an die Arbeitnehmer herausgegebenen Kraftstoff mittels einer Registrierkasse zu erfassen. Das Woiwodschaftsverwaltungsgericht erkannte zwar die realen Probleme, die mit der tatsächlichen Ermittlung der Menge des von den Arbeitnehmern für Privatzwecke verbrauchten Kraftstoffs verbunden sind, und somit den Schweregrad der dem Unternehmen auferlegten Pflicht an. Dies änderte aber nicht die rechtliche Einstufung.

Das problematische Urteil kann die Abrechnungen in Unternehmen beeinflussen, die ihren Arbeitnehmern Dienstfahrzeuge überlassen. Das Urteil kann zu einer Doppelbesteuerung führen – und zwar bei Unternehmen, die 50% der im Kraftstoffpreis enthaltenen Steuer abziehen. Das ungünstige Urteil wird zusätzlich durch eine abweichende Stellungnahme des Finanzministeriums kompliziert. Auf die Anfrage einer der Redaktionen hin stellte das Ministerium im Gegensatz zum Gericht fest, dass die obigen Tätigkeiten nicht zur obligatorischen Erfassung mittels der Registrierkasse führen.

Sind Sie an diesem Thema interessiert, so stehen wir Ihnen zur Verfügung. Wir werden Sie über die weiteren diesbezüglichen Entscheidungen informieren.



→ Steuern Aktuell

Urteil des Woiwodschaftsverwaltungsgerichts in Sachen der Erfassung der Aufwendungen für immaterielle Dienstleistungen unter den abzugsfähigen Betriebsausgaben

Paulina Janka
Rödl & Partner Breslau

Das Woiwodschaftsverwaltungsgericht Posen erließ das Urteil bezüglich der Möglichkeit, die Aufwendungen für Beratungsleistungen zugunsten eines verbundenen Unternehmens unter den abzugsfähigen Betriebsausgaben auszuweisen (18. Dezember 2018; Az. I SA/Po 763/18).

Gegenstand des Urteils waren Dienstleistungen im Bereich der Aufsicht und Betreuung von Bauinvestitionen. In der angefochtenen verbindlichen Auskunft entschied die Steuerbehörde, dass die obigen Dienstleistungen unter Beratungsleistungen fallen, die in beschränktem Umfang unter den abzugsfähigen Betriebsausgaben ausgewiesen werden können.

In dem erlassenen Urteil entschied das Gericht – ohne dass Bezug auf die Ordnungsmäßigkeit der Stellungnahme der Steuerbehörde genommen wurde – dass die Erteilung der verbindlichen Auskunft wegen mangelnder rechtlicher Begründung rechtswidrig gewesen sei.

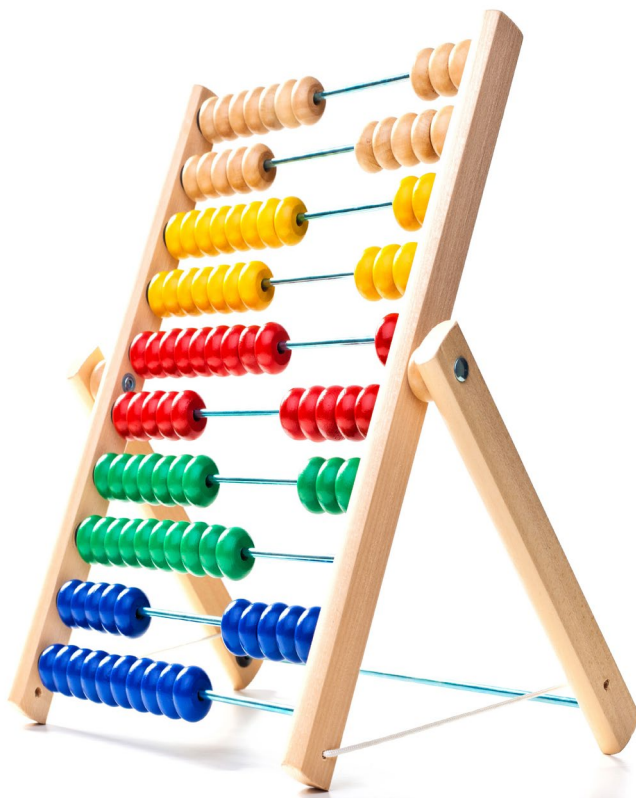
Das Gericht stellte fest, dass die Aufgabe der die Auskunft erteilenden Behörde in der Feststellung bestand, ob die obigen Dienstleistungen Beratungsleistungen im Sinne von Art. 15e Abs. 1 KStG-PL darstellen. Bei der Beurteilung dieser Tätigkeiten ist auch der wirtschaftliche Zweck der Leistung, die dem in dieser Vorschrift unmittelbar genannten Zweck ähneln sollte, zu berücksichtigen. Ferner wies das Gericht darauf hin, dass Art. 15e Abs. 1 KStG-PL keinen Bezug auf die statistische Klassifikation PKWiU nimmt. Daher ist der Rückgriff der Behörde bei der Auslegung des Begriffs „Erbringung von Leistungen ähnlichen Charakters“ nur auf die Polnische Klassifikation der Erzeugnisse und Dienstleistungen (PKWiU) nach der Auffassung des Gerichtes unbegründet.

In dem erlassenen Urteil weist das Gericht auf rechtswidrige, willkürliche Stellungnahmen der Steuerbehörden hin, mit denen die Möglichkeit der Erfassung von Aufwendungen unter den abzugsfähigen Betriebsausgaben beschränkt wird. Das Urteil stellt eine positive Stellungnahme in der Sache dar. Es ist aber ungewiss, ob damit eine günstige Praxis der Behörden bei der ausführlichen Begründung von Entscheidungen initiiert wird.

KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN:



Dominika Tyczka
Tax Advisor (PL)
Associate Partner
T +48 71 606 04 16
dominika.tyczka@roedl.com



Finden Sie uns in den sozialen Netzwerken
#Rödl&PartnerwPolisce



Newsletter

Bleiben wir in Kontakt!

Möchten Sie Newsletter und Einladungen zu Veranstaltungen erhalten?

Dann füllen Sie das Formular auf unserer Webseite aus:

www.roedl.pl

Teilen wir unser Wissen miteinander! | CALT News | SWZ-News | EE-News | Mandantenbrief

SCHULUNGEN | SEMINARE | TREFFEN | KONFERENZEN | BUSINESS-FRÜHSTÜCKE

Impressum

Mandantenbrief Polen, Ausgabe Februar-März 2019

Herausgeber

Rödl & Partner Polen
Sienna 73, 00-833 Warszawa
Tel.: + 48 22 6962 800 | www.roedl.com/pl

Verantwortlich für den Inhalt

Liliane Preusser
liliane.preusser@roedl.com

Layout/Satz

Barbara Klimek
barbara.klimek@roedl.com

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebs-wirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.