



THE RIGHT FOCUS

MAJ 2024



SPIIS TREŚCI

3 JAK SKUTECZNIE PRZEPROWADZIĆ ZWOLNIENIA GRUPOWE

Angelika Stańko

6 SPÓŁKA-MATKA ODPOWIADA ZA NARUSZENIA PRAWA OCHRONY KONKURENCJI PRZEZ SPÓŁKĘ- CÓRKĘ

Michał Będkowski-Kozioł

8 ODPOWIEDZIALNOŚĆ CZŁONKÓW ZARZĄDU

Natalia Kottowska-Wochna / Mikołaj Kuterek

11 SME FUND / TOMASZ SZAMBELAN AKREDYTOWANYM WYKONAWCĄ USŁUGI IP SCAN

Tomasz Szambelan

12 WYTYCZNE PREZESA URE W SPRAWIE WĄTPLIWOŚCI DOTYCZĄCYCH PRZYŁĄCZANIA INSTALACJI FUNKCJONUJĄCYCH W MODELU CABLE POOLING

Milena Kazanowska-Kędzierska / Aleksandra Pinkas

15 USTALANIE PRZEZ PREZESA UOKIK KAR DLA PRZEDSIĘBIORCÓW – NOWE ZASADY

Monika Urban-Piotrowska

17 OBNIŻKA PODATKU BELKI – CO TO OZNACZA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Jan Janukowicz / Jakub Dittmer

JAK SKUTECZNIE PRZEPROWADZIĆ ZWOLNIENIA GRUPOWE



 ANGELIKA
STAŃKO

Na rynku pracy widać większą liczbę zwolnień grupowych. Powody restrukturyzacji bywają różne, wśród nich m.in. długofalowe skutki inflacji, znaczący wzrost kwoty minimalnej przekładający się na wyższe koszty zatrudniania oraz optymalizacja procesów wewnętrznych, która wynika z postępu technicznego.

Sprawdzamy, jakie zasady regulują zwolnienia grupowe i jakich obowiązków należy dopełnić, aby skutecznie je przeprowadzić.

Restrukturyzacja zatrudnienia

Zwolnienia grupowe to sformalizowana procedura, która została uregulowana w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i polega na rozwiązaniu stosunków pracy z większą grupą pracowników w stosunkowo krótkim czasie.

Zgodnie z ustawą, zwolnieniem grupowym jest zwolnienie, które w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmuje co najmniej:

- **10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników**
- **10 proc. pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników**
- **30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników**

Rozwiązanie stosunku pracy następuje z inicjatywy pracodawcy wyłącznie z przyczyn leżących po jego stronie np. z powodu likwidacji stanowisk pracy czy redukcji etatów.

Kogo mogą objąć zwolnienia grupowe

Zwolnieniami grupowymi objęci są wyłącznie pracownicy, czyli osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy. Tego rodzaju restrukturyzacja nie obejmuje natomiast osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia czy umowy o świadczenie usług.

Obowiązek stosowania ustawy ma wyłącznie pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Nie oznacza to, że zatrudniający mniej niż 20 pracowników nie może zwolnić większej grupy osób. Może. Z tą różnicą, że nie będzie musiał stosować przepisów, które ściśle określają tryb zwolnień grupowych oraz uprawnienia zwalnianych pracowników.

Obowiązki pracodawcy

Zwolnienia grupowe to sformalizowany proces, który wymaga od pracodawcy:

- Zawiadomienia związków zawodowych lub – gdy ich nie ma – przedstawicieli pracowników między innymi o przyczynach zwolnień i proponowanym sposobie ich przeprowadzenia
- Zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o przyczynach zwolnień grupowych
- Przeprowadzenia z zakładowymi organizacjami związkowymi (lub przedstawicielami pracowników) konsultacji zamiaru zwolnień grupowych i procedury ich wdrożenia
- Zawarcia ze związkami zawodowymi porozumienia lub – w razie braku konsensusu, co do jego treści bądź braku związków zawodowych – ustalenia w regulaminie zasad postępowania wobec pracowników, których obejmą zwolnienia grupowe
- Zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o porozumieniu lub regulaminie określającym sposób przeprowadzania zwolnień grupowych
- Wręczania wypowiedzeń lub porozumień o rozwiązaniu umów o pracę i wypłaty odpraw pieniężnych

Odprawa pieniężna

Pracownikowi objętemu zwolnieniami grupowymi przysługuje ustawowa odprawa, której wysokość uzależniona jest od okresu zatrudnienia u pracodawcy i wynosi:

- Jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 2 lata lub
- Dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy od 2 do 8 lat lub
- Trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy ponad 8 lat

Pomimo tego, że wysokość odprawy uzależniona jest od indywidualnego wynagrodzenia danego pracownika (ustalonego w umowie o pracę) to jest ona limitowana. Jej maksymalna wysokość nie może przekroczyć kwoty 15-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Pracodawca powinien również pamiętać, że wysokość odprawy oblicza się na zasadach analogicznych do zasad obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zwolnienia grupowe a szczególna ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy

Zwolnienia grupowe powodują uchylenie, w niektórych przypadkach, szczególnej ochrony pracownika przed zwolnieniem.

I tak w ramach zwolnień grupowych pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę:

- Pracownikowi przebywającemu na urlopie (np. wypoczynkowym), który trwa co najmniej 3 miesiące, a także
- W czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (np. w czasie zwolnienia lekarskiego), jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

W ramach grupowego zwolnienia pracodawca nie może jednak wypowiedzieć umowy pracownikowi:

- Któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego
- W ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego
- Od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego – do dnia zakończenia tego urlopu
- Będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej

W stosunku do tych pracowników, pracodawca może jedynie zastosować wypowiedzenie warunków pracy i/lub płacy.

Zatrudnienie nowych pracowników na stanowiska pracy zredukowanych pracowników w ramach zwolnień grupowych

Zdarza się, że w trakcie lub po przeprowadzeniu procesu zwolnień grupowych pracodawca potrzebuje ponownie zwiększyć liczbę załogi pracowniczej np. w wyniku zwiększonej ilości zamówień klientów.

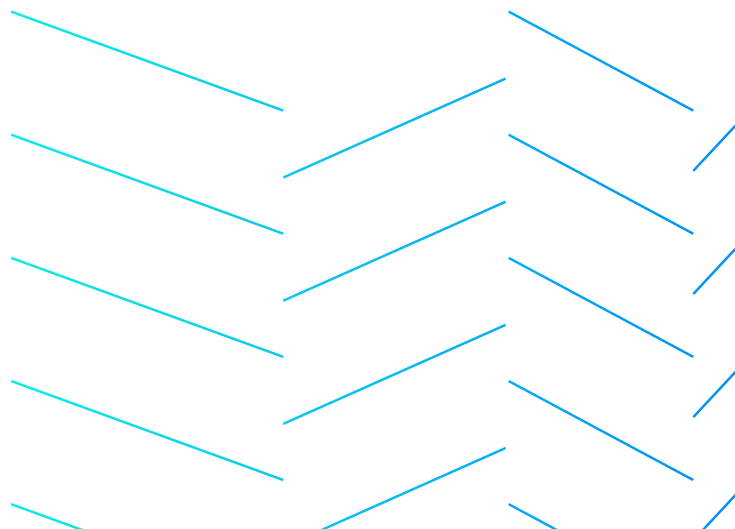
Powstaje zatem pytanie, czy może zatrudnić nowych w miejsce zwolnionych pracowników tak, aby zapewnić obsługę złożonych zamówień.

W praktyce jest to możliwe. Ustawa wskazuje, że w razie wystąpienia potrzeby ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej, co objęta zwolnieniami grupowymi, w pierwszej kolejności pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał umowę o pracę w ramach tych zwolnień. Pod warunkiem, że pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania stosunku pracy.

Częstym błędem pracodawców, którzy znaleźli się w takiej sytuacji jest skorzystanie z usług agencji zatrudnienia lub agencji pracy tymczasowej i zatrudnianie pracowników tymczasowych.

Należy jednak pamiętać, że w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia pracy, pracownik tymczasowy nie może wykonywać tego samego rodzaju pracy, którą świadczył pracownik zwolniony w ramach zwolnień grupowych.

Naruszenie tego zakazu zagrożone jest karą grzywny w wysokości od 1.000 do 30.000 złotych.



SPÓŁKA-MATKA ODPOWIADA ZA NARUSZENIA PRAWA OCHRONY KONKURENCJI PRZEZ SPÓŁKĘ-CÓRKĘ



 **MICHAŁ
BĘDKOWSKI
-KOZIÓŁ**

Zesztoroczna nowelizacja ustawy z 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1689 ze zm.) wprowadziła nową, na gruncie polskiego prawa i budzącą liczne kontrowersje już na etapie prac legislacyjnych, zasadę odpowiedzialności podmiotu dominującego za naruszenia reguł konkurencji przez podmiot zależny.

Sprawdzamy, jakie mogą być konsekwencje nowych przepisów dla przedsiębiorców i ich działalności.

Za naruszenie będą dotkliwie kary

Nowe regulacje art. 6b, 9a oraz 106c Ustawy zakładają możliwość nałożenia kary za naruszenie przepisów antymonopolowych także na przedsiębiorcę dominującego, jeżeli „wywierał on znaczący wpływ” na podmiot zależny, który dopuścił się takiego naruszenia.

W takim wypadku prezes UOKiK może nałożyć łączną karę pieniężną, zarówno na sprawcę, jak i na wywierającego na niego wpływ przedsiębiorcę. Podmioty te ponoszą wówczas odpowiedzialność solidarną za naruszenie, a obliczając wysokość kary prezes UOKiK uwzględni zarówno obrót osiągnięty przez sprawcę, jak i przedsiębiorcę lub przedsiębiorców wywierających wpływ. Przewidziany w art. 106c Ustawy sposób kalkulacji kary zwiększa tym samym podstawę jej wyliczenia.

W przypadku naruszenia zakazu porozumień antykonkurencyjnych, (zgodnie z art. 6 Ustawy oraz art. 101 TFUE), kara może zostać nałożona także na osoby zarządzające np. członków zarządu przedsiębiorcy dominującego.

Większa ochrona prawa konkurencji w Unii Europejskiej

Nowelizacja jest wynikiem implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2019/1 z 11 grudnia 2018 r. (Dz.Urz.UE 2019 Nr L 11, s. 3), znanej jako dyrektywa ECN+.

Jej głównym założeniem było bardziej efektywne i skuteczne egzekwowanie prawa konkurencji w krajach Unii Europejskiej oraz rozszerzenie kompetencji organów właściwych w tej materii.

Odpowiedzialność przedsiębiorcy dominującego za naruszenia prawa antymonopolowego przez podmiot zależny jest konstrukcją wypracowaną już dawno na gruncie unijnej praktyki orzeczniczej. Zgodnie z nią, jeżeli spółka dominująca i jej spółka zależna są częścią jednego organizmu gospodarczego (ang. single economic unit) to tworzą jedno przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 101 lub 102 TFUE. Pozwala to Komisji na skierowanie decyzji nakładającej grzywnę bezpośrednio do spółki dominującej, bez konieczności ustalania jej bezpośredniego zaangażowania w naruszenie (zob. wyr. TS z 14 lipca 1972 r. w sprawie C-48/69 Imperial Chemical Industries p. Komisji).

Zgodnie z art. 6b ust. 2 Ustawy (podobnie art. 9a Ustawy) wywieranie decydującego wpływu zachodzi wtedy, gdy między przedsiębiorcami istnieją takie powiązania ekonomiczne, prawne lub organizacyjne, których skutkiem jest wykonywanie lub dostosowywanie się przez jednego z nich do instrukcji udzielanych mu przez drugiego, co ogranicza lub wręcz uniemożliwia jego rynkową samodzielność.

W unijnym dorobku orzeczniczym decydujący wpływ oznacza istnienie takiego rodzaju powiązań, w których spółka zależna nie określa samodzielnie swojego zachowania, lecz na ogół stosuje się do wskazówek udzielanych jej przez spółkę dominującą.

W ślad za tym (wyrok TS z 10 września 2009 r. w sprawie C-97/08 P, Akzo Nobel i in. p. Komisji oraz z 16 listopada 2000 r. w sprawie C-283/98 P Mo och Domsjö AB p. Komisji), przepisy art. 6b ust. 3 oraz art. 9a, zawierają domniemanie wywierania decydującego wpływu w przypadku posiadania przez danego przedsiębiorcę udziału przekraczającego 90 proc. w kapitale innego podmiotu.

Wprawdzie domniemanie to ma charakter wzruszalny, należy jednak przyjąć, że podobnie jak w dotychczasowej praktyce Komisji oraz orzecznictwie TS, jego obalenie będzie niezwykle trudne (por. wyr. TS z 16 czerwca 2016 r. w sprawie C-155/14 P Evonik Degussa GmbH i AlzChem AG p. Komisji).

Aby to zrobić, spółki musiałyby dostarczyć dowody wskazujące na autonomię podmiotu zależnego, przy czym bez znaczenia byłoby wykazanie, że spółka dominująca nie brała udziału w naruszeniu, czy nawet nie wiedziała o zachowaniu noszącym jego znamiona.

Naruszenia prawa ochrony konkurencji – co czeka przedsiębiorców

Stosowanie nowych przepisów będzie z pewnością rodziło wiele problemów. Regulacje te postępują się bowiem licznymi klauzulami generalnymi, co powoduje niedookreśloność i luz interpretacyjny oraz duży zakres dyskrecjonalności ze strony Prezesa UOKiK przy ocenie poszczególnych przestępstw ponoszenia odpowiedzialności.

W tym kontekście niezwykle istotne będzie śledzenie unijnego dorobku orzeczniczego. W ostatnim czasie w tym obszarze można zauważyć coraz bardziej rygorystyczne podejście:

- Rozszerzające odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa ochrony konkurencji także na spółki-siostry (wyrok SPI z 27 września 2006 r. w sprawie T-43/02 Jungbunzlauer), czy też
- Przyjmujące odpowiedzialność spółek-córek za naruszenia reguł konkurencji przez spółkę-matkę (wyrok TS z 6 października 2021 r. w sprawie C-882/19 Sumal SL vs. Mercedes Benz Trucks España SL)

Niewątpliwie będzie to niósło znaczące konsekwencje dla przedsiębiorców i ich dalszej działalności.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ CZŁONKÓW ZARZĄDU



 NATALIA
KOTŁOWSKA
-WOCHNA



 MIKOŁAJ
KUTEREK

Odpowiedzialność członka zarządu jest zagadnieniem skomplikowanym i wieloaspektowym. Może być bowiem rozpatrywane zarówno z perspektywy tego:

- Za co jest ponoszona – np. za długi oraz szkody spółki
- Wobec kogo – wierzycieli, samej spółki czy organów publicznych
- Możliwych konsekwencji – finansowych, karnych oraz zakazu sprawowania funkcji

Warto więc przyrzeć się bliżej tym kwestiom, zwłaszcza w świetle ostatnich zmian.

Odpowiedzialność wobec wierzycieli spółki

Jak wynika z art. 299 KSH w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością za długi prywatne odpowiadają majątkiem osobistym członkowie zarządu.

Natomiast w spółkach akcyjnych, na podstawie art. 21 Prawa upadłościowego, zarząd może odpowiadać za szkodę wyrządzoną wskutek niezłożenia wniosku o ogłoszenie upadłości w terminie. Warto pamiętać, że istnieje przy tym domniemanie winy, które może zostać obalone w postępowaniu dowodowym.

Co ważne, nieterminowe złożenie wniosku o upadłość może skutkować zakazem prowadzenia działalności gospodarczej lub pełnienia określonych funkcji, w tym w zarządzie czy radzie nadzorczej, na okres do lat 10.

Idąc dalej, na mocy art. 291 KSH członkowie zarządu mogą także ponieść odpowiedzialność za podanie fałszywych danych do KRS – w oświadczeniu, że wkłady zostały wniesione w całości przez wszystkich współników lub oświadczeniu, że wkłady na podwyższony kapitał zakładowy zostały w całości wniesione. Okres odpowiedzialności wynosi wówczas 3 lata, odpowiednio od dnia zarejestrowania spółki lub od dnia zarejestrowania podwyższenia kapitału zakładowego. Co istotne, odpowiedzialność ponoszą niezależnie od tego czy umyślnie podali fałszywe dane, czy też nastąpiło to w wyniku niedbalstwa. Nie ma również znaczenia czy doszło do wyrządzenia szkody spółce lub jej wierzycielom.

Jak stanowi art. 175 KSH również członkowie zarządu, którzy zgłaszając spółkę do rejestru, w dniu zawarcia umowy wiedzieli o znacznym zawyżeniu wartości wkładów niepieniężnych, są zobowiązani, wraz ze wnoszącym taki wkład współnikiem, solidarnie wyrównać spółce brakującą wartość.

I nie mogą być od tego obowiązku zwolnieni.

Omawiając zagadnienie odpowiedzialności członków zarządu trzeba również przywołać art. 293 i 483 KSH. Członkowie zarządu odpowiadają za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami umowy lub statutu spółki, chyba, że nie ponoszą winy.

Roszczenie o naprawienie szkody należy wnieść w ciągu 3 lat od dnia, w którym spółka dowiedziała się o tej szkodzie i o osobie, która ją wyrządziła, jednak nie może być ono wniesione po upływie 10 lat od niezgodnego z prawem działania lub zaniechania członka zarządu. W podanej sytuacji istnieje domniemanie winy członka zarządu.

Business Judgement Rule

Na szczególną uwagę zasługuje nowelizacja KSH z 2022 r., wprowadzająca Business Judgement Rule oraz interes grupy spółek.

Business Judgement Rule, czyli zasada biznesowej oceny sytuacji zakłada, że działania członków zarządu powinny być oceniane nie na podstawie rezultatów, lecz w oparciu o prawidłowość trybu podejmowania decyzji. Nie może być zatem mowy o odpowiedzialności członka zarządu w sytuacji tzw. uzasadnionego ryzyka gospodarczego.

Z kolei w przypadku podjęcia czynności sprzecznej z interesem grupy spółek, bądź wydania bezprawnego polecenia przez spółkę dominującą kodeks przewiduje odpowiedzialność cywilną, karną i organizacyjną członków zarządu. Ponadto należy pamiętać o odpowiedzialności na podstawie innych norm oraz nieważności polecenia sprzecznego z prawem.

[O Business Judgement Rule i interesie grupy spółek pisaliśmy szerzej tutaj >>](#)

Odpowiedzialność za zaległości podatkowe i administracyjne

Kolejną rzeczą, na którą warto zwrócić uwagę jest odpowiedzialność za zaległości podatkowe spółki.

Jeśli ich egzekucja okaże się nieskuteczna członkowie zarządu odpowiadają solidarnie całym swoim majątkiem. Trzeba również pamiętać, że nie jest wówczas konieczne przeprowadzenie postępowania sądowego i wystarczy wydanie stosownej decyzji. Analogicznie postępuje się w zakresie zobowiązań z tytułu ubezpieczeń społecznych.

Jeżeli natomiast spółka nie wypełnia swoich obowiązków administracyjnych przepisy przewidują możliwość nałożenia kary także na członków jej zarządu:

- Przez Prezesa UOKiK w wysokości do 2 mln złotych, jeżeli doszło do zawarcia porozumień antykonkurencyjnych
- Przez KNF na emitenta

Warto też zwrócić uwagę na bieżące trendy regulacyjne:

- Odpowiedzialność zarządu za wdrożenie i jakość rozwiązań techniczno-organizacyjnych w związku z NIS2
- Sankcje za nieustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych
- Ustanawianie takiej procedury z istotnym naruszeniem ustawy o ochronie sygnalistów

Odpowiedzialność karna indywidualna i zbiorowa

Od 1 października 2023 r. obowiązują surowsze kary za przestępstwa gospodarcze, w szczególności:

- Niegospodarności lub nadużycia zaufania
- Prania brudnych pieniędzy (m. in. smurfing, mixing, transferpricing)
- Łapownictwa managerskiego
- Nierzetelnego prowadzenia ksiąg rachunkowych

Dodatkowo wskazane przestępstwa uznaje się za zbrodnie:

- Jeżeli wartość szkody lub majątku wynosi od 5 mln do 10 mln zł, za co przewidziana jest kara pozbawienia wolności od 3 do 20 lat

- Jeżeli wartość szkody lub majątku wynosi powyżej 10 mln zł przewidziana jest kara pozbawienia wolności od 5 do 25 lat

Do pozostałych przestępstw przeciwko interesom gospodarczym i majątkowym w obrocie cywilnoprawnym zalicza się:

- Oszustwo finansowe
- Niezaspokojenie roszczeń wierzyciela
- Działanie na szkodę wierzycieli
- Faworyzowanie wierzycieli
- Prowadzenie nierzetelnej dokumentacji

Jeśli chodzi o odpowiedzialność karną „zbiorową” punktem wyjścia jest Ustawa o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary.

Warunkiem pociągnięcia spółki do odpowiedzialności karnej jest:

- Popetnienie jednego z wymienionych czynów zabronionych
- Popetnienie tego czynu przez osobę fizyczną powiązaną ze spółką (np. członka zarządu, pracownika)
- Osiągnięcie lub możliwość osiągnięcia przez spółkę korzyści z przestępstwa
- Skazanie bezpośredniego sprawcy (poza wyjątkami),
- Winę podmiotu zbiorowego za popetnienie czynu zabronionego

Do zamkniętego katalogu przestępstw lub przestępstw skarbowych, za które spółka może ponieść odpowiedzialność należą:

- Przestępstwa przeciwko środowisku
- Przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu
- Sfałszowanie lub postużenie się sfałszowanym dokumentem
- Poświadczenie nieprawdy w dokumencie
- Oszustwo
- Uchylenie się od opodatkowania

Za powyższe grożą sankcje takie jak:

- Nawet do 5 mln zł kary
- Przepadek
- Określone zakazy

Przestępstwa przeciwko środowisku

W kontekście rosnącej świadomości ekologicznej warto przypomnieć, że członkowie zarządu mogą także odpowiadać za przestępstwa przeciwko środowisku.

Rozdział XII Kodeksu karnego wyszczególnia pośród nich m.in.:

- Niszczenie środowiska przyrodniczego
- Zanieczyszczenie wody, powietrza lub powierzchni ziemi
- Nieprawidłowe składowanie, przetwarzanie, bądź transportowanie odpadów

Tego rodzaju przestępstwa zagrożone są karą pozbawienia wolności nawet do 10 lat, lecz gdy ich następstwem jest śmierć człowieka lub ciężki uszczerbek na zdrowiu wielu osób, odpowiedzialność może ulec zaostrzeniu aż do 20 lat pozbawienia wolności.

Co więcej, odpowiedzialność jest przewidziana także przy działaniu nieumyślnym. Przestępstwa środowiskowe przewidziane są także w przepisach ustaw szczególnych.

W świetle tak dużej skali odpowiedzialności członków zarządu i ilości obowiązujących ich rygorów na istotności zyskują środki łagodzące, takie jak:

- Opinie profesjonalnych doradców przy podejmowaniu ważnych decyzji (element Business Judgement Rule)
- Podział obowiązków pomiędzy członków zarządu
- Wdrożenie ładu korporacyjnego
- Uzyskanie absolutorium

Kolejne rozwiązania to chociażby ubezpieczenie typu D&O, umowy zwalniające z odpowiedzialności (indemnification, hold harmless letter), działanie na podstawie szczególnej uchwały organu nadzorczego lub właścicielskiego, a także compliance w spółce.

Dlatego warto jest mieć po swojej stronie sprawdzonych doradców, dzięki którym zarządzanie spółką może stać się mniej ryzykowne i bardziej skupione na biznesie.

SME FUND / TOMASZ SZAMBELAN AKREDYTOWANYM WYKONAWCĄ USŁUGI IP SCAN



 **TOMASZ
SZAMBELAN**

Tomasz Szambelan został wpisany na listę akredytowanych wykonawców IP Scan prowadzoną przez Urząd Patentowy RP. Usługa IP Scan jest częścią programu dotacji na zgłaszanie znaków towarowych, wzorów przemysłowych i wynalazków z europejskiego funduszu dla małych i średnich przedsiębiorstw SME Fund.

IP Scan – idealne narzędzie dla przedsiębiorców

IP Scan dotyczy wstępnej diagnostyki własności intelektualnej i jest częścią programu SME Fund, stworzonego, aby pomóc mikro, małym i średnim przedsiębiorstwom w uzyskaniu dostępu do ochrony IP. Wsparcie jest przyznawane przez EUIPO, czyli Urząd Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej i dostępne dla polskich MSP od początku kwietnia.

IP Scan pozwala ocenić, jak wykorzystywany jest aktualny potencjał IP w przedsiębiorstwie oraz w jaki sposób można go ochronić i ulepszać.

W ramach usługi wykonawca IP Scan przygotowuje raport dotyczący ochrony znaków towarowych, wzorów i patentów oraz tajemnicy przedsiębiorstwa. Badana firma otrzymuje także rekomendacje w zakresie możliwych rejestracji i wykorzystania posiadanych przez siebie praw.

Zwrot do 90 proc. kosztów usługi

Aby skorzystać z tego wsparcia warto jak najszybciej złożyć do EUIPO wniosek o voucher na realizację IP Scan. Podmioty z sektora MŚP otrzymują 90 proc. zwrotu kosztów, jednak nie więcej niż 630 EUR.

Trzeba też pamiętać, że IP Scan może być świadczona jedynie przez wykonawcę akredytowanego przez Urząd Patentowy RP, spełniającego wymagania określone przez Urząd UE ds. Własności Intelektualnej. To wąskie grono kilkudziesięciu ekspertów, do którego w ostatnim czasie dołączył Tomasz Szambelan.

Więcej o programie SME Fund piszemy także tutaj >>

WYTYCZNE PREZESA URE W SPRAWIE WĄTPLIWOŚCI DOTYCZĄCYCH PRZYŁĄCZANIA INSTALACJI FUNKCJONUJĄCYCH W MODELU CABLE POOLING



 **MILENA
KAZANOWSKA
KĘDZIERSKA**



 **ALEKSANDRA
PINKAS**

UE dąży do elektryfikacji nie tylko sektora energetycznego, ale także wielu innych sektorów gospodarki. W związku z tym wzrasta zapotrzebowanie na energię elektryczną. Projekt aktualizacji PEP2040[1] zakłada wzrost zapotrzebowania na energię elektryczną w 2030 r. o ok. 2 tys. ktoe względem 2020 r. przy zastosowaniu rozwiązań w zakresie oszczędności energii.

Ze względu na to, że do 2030 r. planowane jest odstawienie łącznie 8,356 MW mocy jednostek węgla kamiennego i brunatnego[2] wzrastać będzie również popyt na moc z odnawialnych źródeł energii. Przy czym eksperci wskazują, że w związku z rosnącą skalą odmów przyłączenia, deficyt mocy zainstalowanej OZE wynosi już 16 GW[3].

W nowej PEP2040 nie tylko przyjęto wyższe cele w zakresie rozwoju OZE, ale także wskazano założenia, jakie muszą uwzględniać operatorzy systemu elektroenergetycznego (OSE) w planach rozwoju sieci. Czytamy tam m.in. o dynamicznym rozwoju nowych mocy, z uwzględnieniem zeroemisyjnych w elektroenergetyce.

Pełny rozwój branży OZE potrzebuje więc nie tylko przyjaznego otoczenia regulacyjnego, ale także:

- Zwiększenia przepustowości sieci elektroenergetycznych
- Usunięcia barier dla przyłączenia nowych mocy wytwórczych

Rozwiązaniem, które może przyspieszyć zwiększenie mocy z OZE jest cable pooling, który budzi jednak liczne wątpliwości. Analizujemy wytyczne Prezesa URE[4] dotyczące instalowania OZE w tym modelu i przypominamy nasze wcześniejsze omówienie wytycznych Prezesa URE w zakresie wątpliwości dot. publicznoprawnego i komercyjnego przyłączenia OZE do sieci >>

Na czym polega cable pooling

Cable pooling to współdzielenie przyłącza przez instalacje wytwórcze, które zwykle posiadają inną charakterystykę pracy (np. PV i onshore).

Zgodnie z ustawą – prawo energetyczne do sieci elektroenergetycznej o napięciu znamionowym wyższym niż 1 kV w jednym miejscu można przyłączyć dwie lub większą liczbę instalacji OZE, które należą do jednego lub większej liczby podmiotów[5].

W modelu cable pooling wymagane jest uzyskanie warunków przyłączenia, a następnie zawarcie jednej umowy przyłączeniowej[6].

Przy czym ustawodawca wymaga, by w takim przypadku umowa zawierała dodatkowe elementy, w szczególności:

- Porozumienie (cable pooling agreement) zawarte przez wszystkie podmioty, które współdzielą przyłącze wraz ze wskazaniem strony reprezentującej, która zawiera umowę
- Określenie zasad wspólnej realizacji uprawnień i obowiązków wynikających z:
 - Warunków przyłączenia
 - Umowy przyłączenia
 - Umowy o świadczenie usług przesyłania lub dystrybucji energii elektrycznej
- Określenie zasad współdzielenia zespołów urządzeń służących do wyprowadzania mocy do miejsca rozgraniczenia własności sieci przedsiębiorstwa energetycznego i instalacji podmiotów przyłączanych

Jakie warunki musi spełnić instalacja pracująca w takim modelu cable pooling

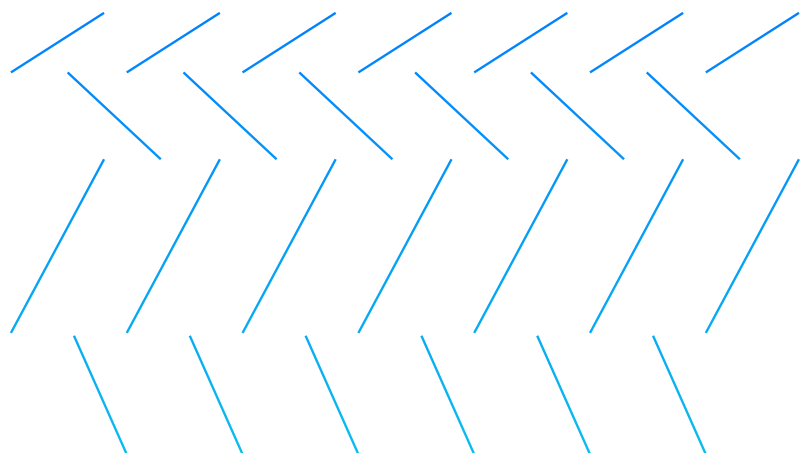
Realizacja inwestycji w modelu cable pooling polega na wykorzystaniu pracy hybrydowej instalacji OZE[7].

Zespół takich urządzeń musi spełniać poniższe warunki:

- Żadne z urządzeń wytwórczych nie może mieć mocy zainstalowanej elektrycznej większej niż 80 proc. łącznej mocy zainstalowanej elektrycznej tego zespołu
- Wyprowadzenie mocy z urządzeń wchodzących w skład tego zespołu do sieci elektroenergetycznej następuje przez urządzenie łączące ten zespół z siecią elektroenergetyczną, służące do transformacji energii do warunków niezbędnych do jej wprowadzenia do tej sieci
- Zespół ten obejmuje magazyn energii służący do magazynowania energii elektrycznej pochodzącej z urządzeń wytwórczych wchodzących w skład tego zespołu, przy czym udział energii pochodzącej z tych urządzeń wprowadzonej do sieci elektroenergetycznej za pośrednictwem magazynu energii elektrycznej w łącznym wolumenie energii wprowadzonej do sieci elektroenergetycznej wynosi nie mniej niż 5 proc. na rok, do czego nie wlicza się energii elektrycznej pobranej z sieci

Na tle przyłączania hybrydowych instalacji OZE pojawia się szereg pytań i problemów praktycznych, np. o to, czy możliwe jest rozszerzenie istniejącej instalacji o kolejne źródła wytwórcze, czy można łączyć te same technologie i jakie są zasady aplikowania do systemów wsparcia.

Przyglądamy się wytycznym Prezesa URE w tym zakresie.



Wytyczne Prezesa URE w zakresie cable pooling

Zgodnie z wytycznymi Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki model cable pooling ma zastosowanie zarówno do nowych instalacji OZE, jak również do rozszerzania już istniejących instalacji OZE o kolejne źródła wytwórcze.

Współdzielenie przyłącza może nastąpić na podstawie wniosku o wydanie warunków przyłączenia:

- Obejmującego pierwsze przyłączenie do sieci dwóch albo większej liczby instalacji OZE
- W sytuacji, gdy zostały uprzednio wydane warunki i umowa dla „pierwszej” instalacji OZE i została zawarta, a podmiot przyłączany wnioskuje o przyłączenie drugiej albo kolejnej instalacji OZE
- W sytuacji, gdy instalacja OZE jest przyłączona do sieci (instalacja istniejąca i wybudowane przyłącze), a podmiot przyłączony wnioskuje o przyłączenie drugiej albo kolejnej instalacji OZE

Cable pooling stosuje się również do instalacji przyłączonych do sieci przed przyjęciem regulacji w tym zakresie[8]. Przyłącze mogą współdzielić instalacje o tej samej albo różnej technologii (np. dwie PV lub PV i onshore). Z cable pooling może skorzystać jeden właściciel lub kilku właścicieli (w drugim przypadku konieczne jest wypracowanie modelu współpracy, w tym wyznaczenie podmiotu, który zawrze UP i umowę o świadczenie usług przesyłania / dystrybucji dla całej instalacji).

Regulacje w zakresie cable pooling stosuje się w przypadku:

- Zwiększenia deklarowanej mocy przyłączeniowej przez podmiot, który zawarł umowę przyłączeniową w ramach współdzielenia przyłącza
- Zmiany parametrów technicznych urządzeń i instalacji wchodzących w skład przyłączonych instalacji cable pooling, w tym zwiększenia ich zainstalowanej mocy elektrycznej

W zakresie korzystania z systemu wsparcia (FIT / FIP lub aukcje OZE), wytwórca energii w „instalacji planowanej” (instalowanej do już istniejącej) nie jest uprawniony do korzystania z systemów wsparcia OZE, jeżeli wytwórca energii w „pierwszej” instalacji jest beneficjentem ww. systemów.

Podsumowując, należy spodziewać się ujednolicenia praktyki OSE w zakresie przyłączania instalacji OZE w modelu cable pooling nie tylko ze względu na stanowisko Prezesa URE, ale przede wszystkim z uwagi na szereg innych czynników, takich jak:

- **Rosnące zapotrzebowanie na energię**
- **Lukę, która powstanie w związku z odstawianiem jednostek węglowych**
- **Potrzebę stabilizowania produkcji energii z OZE**

[1] Zał. nr 1 do aKPEiK Scenariusz transformacji w warunkach rynkowo-technicznych, s. 78

[2] Ibidem, s. 18.

[3] Por. Forum Energii, Łączenie źródeł OZE. Potencjał cable pooling w Polsce, s. 3, w którym eksperci wskazują, że operatorzy systemu elektroenergetycznego tylko w 2022 r. odmówili przyłączenia 51 GW mocy OZE.

[4] Informacja Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki nr 15/2024 dotycząca kwestii wywołujących najczęstsze wątpliwości w obszarze przyłączania do sieci z 22 marca 2024 r.

[5] art. 7 ust. 1f ustawy z 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2024 r. poz. 266), który stanowi, że: „do sieci elektroenergetycznej o napięciu znamionowym wyższym niż 1 kV, w jednym miejscu przyłączenia można przyłączyć dwie lub większą liczbę instalacji OZE należących do jednego lub większej liczby podmiotów. Przepisu zdania pierwszego nie stosuje się do instalacji odnawialnego źródła energii, dla których miejscem przyłączenia do sieci jest instalacja odbiorcy końcowego”.

[6] art. 7 ust. 1g p.e.

[7] art. 2 pkt 11a ustawy z 20 lutego 2015 r. o odnawialnych źródłach energii (Dz. U. z 2023 r. poz. 1436 ze zm.), dalej „u.o.z.e.”

[8] tj. przed 1 października 2023 r., kiedy nowelizacja u.o.z.e. w tym zakresie weszła w życie

USTALANIE PRZEZ PREZESA UOKiK KAR DLA PRZEDSIĘBIORCÓW NOWE ZASADY



 **MONIKA
URBAN
-PIOTROWSKA**

Z początkiem kwietnia 2024 r. Prezes UOKiK opublikował nowe wyjaśnienia w sprawie ustalania wysokości kar pieniężnych w sprawach związanych z zawarciem porozumienia ograniczającego konkurencję i nadużywania pozycji dominującej.

To wynik zmian prawnych dokonanych w związku z implementacją tzw. dyrektywy ECN+ dotyczącej zwiększenia skuteczności egzekwowania prawa konkurencji.

Wyjaśnienia nie są prawnie wiążące, jednak Prezes UOKiK wskazał, że będzie ustalał kary w sposób w nich określony, a ewentualne odstępstwa od nich będą uzasadniane. W praktyce Wyjaśnienia będą z pewnością ważnym odnośnikiem przy wymiarze kar.

Wyjaśnienia stosuje się do spraw, w których postępowanie antymonopolowe zostało wszczęte po 1 stycznia 2024 r.

Łączna kara na przedsiębiorców

Zgodnie z przepisami Prezes UOKiK może nałożyć na przedsiębiorcę karę pieniężną w wysokości nie większej niż 10 proc. obrotu osiągniętego w roku obrotowym poprzedzającym rok nałożenia kary, jeżeli ten, choćby nieumyślnie dopuścił się m.in. praktyk ograniczających konkurencję.

Natomiast w przypadku stwierdzenia, że na przedsiębiorcę, który dopuścił się praktyki ograniczającej konkurencję, był wywierany decydujący wpływ przez innego przedsiębiorcę lub przedsiębiorców, Prezes UOKiK może nałożyć łączną karę pieniężną na tego przedsiębiorcę i na przedsiębiorcę lub przedsiębiorców wywierających na niego decydujący wpływ. W przypadku prowadzenia postępowania zarówno przeciwko przedsiębiorcy, który wywierał decydujący wpływ, jak i przedsiębiorcy, na którego wpływ ten był wywierany, wymierzona zostanie im łączna kara pieniężna, chyba że okoliczności sprawy dadzą podstawy do nałożenia dwóch lub więcej kar pieniężnych, a nie kary łącznej.

Obliczając 10 proc. obrót, o którym mowa powyżej, w przypadku gdy na przedsiębiorcę, który dopuścił się naruszenia, był wywierany decydujący wpływ przez innego przedsiębiorcę(ów), Prezes UOKiK uwzględni również obrót osiągnięty przez przedsiębiorcę(ów) wywierających taki wpływ oraz tych, na których jest on wywierany.

Oznacza to, że maksymalna wysokość kary może wynieść do 10 proc. obrotu nie pojedynczego przedsiębiorcy, ale np. również innej spółki z jego grupy kapitałowej, która wywierała na niego decydujący wpływ.

Sposób obliczania kary

Określając wysokość kary Prezes UOKiK bierze pod uwagę m.in. okoliczności naruszenia przepisów ustawy z 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, uprzednie jej naruszenia, okres, stopień i skutki rynkowe naruszenia oraz okoliczności łagodzące i obciążające.

Zgodnie z Wyjaśnieniami, ustalając wysokość kary, Prezes UOKiK ustalał będzie kwotę wyjściową, a następnie kwotę bazową. Kwoty te odnoszą się do jednego roku naruszenia.

Kwota wyjściowa będzie stanowiła odsetek „relevantnego obrotu” przedsiębiorcy(ów), którym wymierzona ma zostać kara. Kwota ta zostanie określona przez wskazanie odsetka z przedziału od 0,01- do 3 proc. relevantnego obrotu. Ustalając kwotę wyjściową z tego przedziału procentowego, Prezes UOKiK określi tę wartość bliżej górnej granicy w odniesieniu do najbardziej poważnych naruszeń (są nimi w szczególności porozumienia między konkurentami i nadużycia pozycji dominującej ukierunkowane na wykluczenie konkurentów z rynku). Kwota ta będzie stanowiła swoisty „punkt wyjścia” dla wyliczenia finalnej kary, po rozważeniu następnie okoliczności łagodzących i obciążających.

Kwota wyjściowa może zostać dodatkowo podwyższona bądź obniżona o nie więcej niż 75 proc. (poprzednie wyjaśnienia z 2021 r. przewidywały zwiększenie o 50 bądź zmniejszenie o 90 proc.) z uwagi m.in. na niewielki przychód przedsiębiorcy będącego bezpośrednim uczestnikiem naruszenia z produktów, których dotyczy naruszenie, w całym jego obrocie. Określona w ten sposób kwota staje się kwotą bazową.

W przypadku naruszeń trwających dłużej niż rok kwota bazowa będzie odpowiednio powiększana. Prezes UOKiK będzie mnożył kwotę bazową przez liczbę pełnych lat uczestnictwa w naruszeniu, za które nakładana jest kara. Jeżeli w ostatnim rozpoczętym roku naruszenia, czas naruszenia będzie wynosił więcej niż 6 miesięcy, to mnożnik zostanie powiększony 0,5.

Okoliczności łagodzące i obciążające

Ustalając wysokość kary Prezes UOKiK bierze również pod uwagę okoliczności łagodzące wskazane w Wyjaśnieniach oraz w samej Ustawie. Ich analiza może skutkować tym, że ustalona na wcześniejszym etapie analizy kwota bazowa (uwzględniająca długość naruszenia) może ulec zwiększeniu bądź zmniejszeniu maksymalnie o 25 proc. (w poprzednie wyjaśnieniach z 2021 r. była to wartość 50 proc.).

Swoboda decyzyjna

Jeśli Prezes UOKiK uzna, że określona zgodnie z wytycznymi z Wyjaśnień kwota jest nieadekwatna i nie spełniałaby swojej funkcji, będzie mógł wymierzyć karę w wyższym bądź niższym wymiarze (zostanie to dodatkowo uzasadnione). Kwota ta nie będzie mogła jednak przekraczać maksymalnego wymiaru kary określonego w Ustawie.

Pełny tekst Wyjaśnień dostępny jest tutaj >>

OBNIŻKA PODATKU BELKI CO TO OZNACZA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW



 JAN
JANUKOWICZ



 JAKUB
DITTMER

Minister Finansów ogłosił plan obniżenia podatku Belki, który ma wejść w życie 1 stycznia 2025 roku. I chociaż zadeklarował, że założenia są już gotowe, nie ujawnił jeszcze wszystkich szczegółów dotyczących proponowanych zmian.

Czym jest podatek Belki

Podatek Belki został wprowadzony w 2002 roku podczas rządów premiera Leszka Millera i przyjął swoją nazwę od ówczesnego Ministra Finansów, Marka Belki. Początkowo stawka wynosiła 20 proc. i obejmowała zyski z oszczędności na depozytach i lokatach bankowych. Po dwóch latach podatek rozszerzono na dochody kapitałowe z inwestycji giełdowych i obniżono do 19 proc.

Mówiąc prościej, podatek Belki jest płacony od dochodów z obligacji, papierów wartościowych czy funduszy kapitałowych. Od 2004 roku jego stawka pozostaje na poziomie 19 proc.

Obniżenie podatku Belki, jakie będą korzyści dla przedsiębiorców

Ministerstwo Finansów pracuje nad wprowadzeniem kwoty wolnej od podatku od zysków kapitałowych (tzw. podatek Belki), w tym także z obrotu na GPW, przy inwestycjach trwających powyżej roku. Ponadto resort proponuje wprowadzenie kwoty wolnej od przychodów z lokat oraz z obligacji, o terminie zapadalności wynoszącym co najmniej 12 miesięcy.

Dzięki zmianie podatku Belki inwestorzy indywidualni będą mogli zaoszczędzić nawet do 10,5 tys. PLN, kwota wolna od podatku wyniesie bowiem 5250 zł i będzie obowiązywać osobno dla odsetek od lokat i obligacji oraz osobno dla zysków kapitałowych.

Wolna kwota będzie ogłaszana corocznie przez Ministerstwo Finansów i obliczana na podstawie stopy depozytowej NBP z III kwartału poprzedniego roku. W przypadku przekroczenia tego limitu, instytucja finansowa, jako płatnik, będzie pobierać 19 proc. zryczałtowany podatek dochodowy, jak to było do tej pory.

Szacuje się, że zmiany w tzw. podatku Belki spowodują zmniejszenie wpływów do budżetu wysokości ok. 1,5 mld zł w 2025 r. oraz ok. 1,4 mld zł w kolejnych dwóch latach.



FOLLOW US



kochanski.pl

Newsletter The Right Focus nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako doradztwo prawne ani stanowić podstawy do podejmowania decyzji biznesowych. Każda sprawa jest inna i wymaga indywidualnej analizy. Kochański & Partners nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie zawartych tu informacji bez uprzedniej konsultacji >> kochanski@kochanski.pl

Copyright © 2024 / Kochański & Partners